



# Kartlegging av opplevd diskriminering i Oslo kommune

---

Rapport 2024-15

OSLOMET  
NIBR  
By- og regionforskning

PROBA  
samfunnsanalyse

Proba-rapport nr. 2024-15, Prosjekt nr. 23020

ISSN: 1891-8093

KMV, AMM, HSS/HB, 29.11.2024

--

Offentlig

--

# Kartlegging av opplevd diskriminering i Oslo kommune

Utarbeidet for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

## Forord

I denne rapporten presenterer vi funn knyttet til kartlegging av opplevd diskriminering og rasisme i Oslo 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 kontaktperson Toralv Moe i Oslo 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. Åsne Øygard Danielsen (NIBR) har gjennomført intervjuene og hatt ansvar for å utarbeide rapporten. Vitenskapelig assistent ved NIBR, Mathilde Uttersrud Hjelle, har kodet og transkribert.

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	Kunnskapsstatus og innsats i Oslo kommune .....	6
2.2	Aktivitets- og redegjørelsespliktene .....	9
2.3	Metode .....	10
3	HVA KJENNETEGNER INNVANDRERBEFOLKNINGEN I OSLO? .....	12
3.1	Mer enn halvparten av innvandrerbefolkningen har ikke-europeisk opprinnelse.....	13
3.2	Innvandrere har lavere utdanning.....	15
3.3	Innvandrere er sterkt underrepresentert i lederyrker .....	16
3.4	Innvandrere med kort botid er oftere overkvalifisert .....	18
3.5	Lønnsgapet mellom innvandrere- og majoritetsbefolkning avhenger av landbakgrunn .....	19
4	OPPLEVD DISKRIMINERING OG RASISME I OSLO KOMMUNE .....	21
4.1	Målgruppe og datagrunnlag.....	21
4.2	Opplevelser av forskjellsbehandling .....	22
4.2.1	Forskjellsbehandling på ulike samfunnsområder .....	22
4.2.2	Opplevelser av forskjellsbehandling på arbeidsplassen.....	23
4.2.3	Opplevelser av forskjellsbehandling som jobbsøker .....	23
4.2.4	Opplevelser av forskjellsbehandling i skolesektoren og i møte med helsevesenet .....	24
4.2.5	Diskriminering på andre arenaer .....	25
4.3	Hvordan oppleves hverdagsdiskriminering og rasisme? .....	26
4.3.1	Erfaringer med rasisme på arbeidsplassen.....	29
4.3.2	Erfaringer med rasisme som kunde .....	30
4.3.3	Erfaringer med rasisme i det offentlige rom .....	31
4.3.4	Andre erfaringer .....	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	Holdningsskapende arbeid .....	38
6.1.2	Kompetanseheving i utdanningssektoren .....	39
6.1.3	Tiltak i arbeidslivet.....	39
6.1.4	Andre tiltak .....	41
7	KONKLUSJONER OG VEIEN VIDERE .....	42
	LITTERATURLISTE.....	44

# 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 Oslo 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. Vi har imidlertid utviklet metoden på en måte som gjør det enkelt å inkludere andre diskrimineringsgrunnlag.

## 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

---

<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/>.

hva man vet om rasisme og diskriminering i Oslo kommune, og hvilke initiativer og 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 Oslo 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 Oslo 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.

I kapittel 5 tar vi et mer overordnet perspektiv og ser på omfanget av opplevd rasisme og diskriminering i Oslo 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 Oslo.

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 Oslo 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, slengbemerkninger 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 Kunnskapsstatus og innsats i Oslo kommune

Oslo kommune har et omfattende arbeid bestående av handlingsplaner, kartlegginger, verdidokumenter, m.m. som på ulike måter beskriver utfordringer med, eller tiltak mot, rasisme og diskriminering i kommunen.

Oslo kommune har også gjennomført og bestilt kartlegginger for å øke kunnskapen om rasisme og diskriminering i kommunen. Senest i 2022 publiserte KIFO rapporten «Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune» som ble gjennomført på oppdrag fra byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS) i Oslo kommune (Bangstad m.fl. 2022). Formålet med kartleggingen var å få frem erfaringer og opplevelser med rasisme og diskriminering blant personer med innvandrere-

---

<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](#)

bakgrunn, i møte med Oslo kommune som organisasjon. Kartleggingen bestod av en kunnskapsoppsummering, en survey til personer med innvandrerbakgrunn (både personer som selv har innvandret og etterkommere) som var bosatt i Oslo kommune, samt innsiktsseminarer med representanter fra ulike organisasjoner og miljøer i kommunen. Hovedfunnene i rapporten viser til utbredte opplevelser med negativ forskjellsbehandling i møte med ulike sektorer i Oslo kommune blant personer med innvandrerbakgrunn. Det gjelder opplevelser med forskjellsbehandling på grunnlag av bl.a. etnisitet og hudfarge (Bangstad m.fl. 2022). Flere opplever negativ forskjellsbehandling særlig i situasjoner som arbeidssøker og i forbindelse med bosituasjon. Tall fra rapporten viser at «...58,8 prosent har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge i situasjoner hvor de har søkt jobb i Oslo kommune» (Bangstad m.fl. 2022, 56). Samtidig rapporterer 63 prosent om opplevd forskjellsbehandling i kontakt med bolig tjenester i kommunen. Det også en betydelig andel av respondentene som oppgir at de har opplevelser med negativ forskjellsbehandling i møte med barnevernet og NAV (Bangstad m.fl. 2022).

Oslo kommune produserer også egne rapporter som belyser situasjonen for innvandrerbefolkningen i kommunen og deres representasjon i arbeidslivet. Funn fra rapporten til Utviklings- og kompetanseetaten (UKE) fra 2022 som omhandler rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn viser at kommunen har særlige utfordringer når det gjelder rekruttering og ansettelse av ledere og medarbeidere med bakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa utenom EU27/EØS/ Storbritannia.

### Arbeid med mangfold og likeverd

I 2023 lagde Oslo kommune et indikatorsett for arbeidet med mangfold og likeverd (se f.eks. Rambøll 2022)<sup>5</sup>. Indikatorsettet skal gi et kunnskapsgrunnlag om kommunens innsats for likeverdige tjenester, inkluderende arbeidsplass og holdningsarbeid mot hat, fordommer og diskriminering. Hensikten er å dokumentere en sammenheng – en logisk kjede – mellom hva kommunen gjør, hva som iverksettes, virkning og effekt av tiltak på samfunnsnivå. Kunnskapsgrunnlaget brukes i byrådets redegjørelse for hvordan Oslo kommune arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling – som beskrevet i aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings- og diskrimineringslovens § 24. Kunnskapen vil være styrende for byrådsavdelingen i oppfølgingen av krav til innsats i bydeler, etater og foretak, og i iverksettelsen av handlingsplaner på området.

I 2023 ble krav til rapportering fra bydeler og etater innskjerpet. Fra 2024 vil denne rapporteringen fremstilles i en samlet rapport til byrådet, utarbeidet av Velferdsetaten - kommunens kompetanseenhet for inkludering og mangfold. Rapporteringsplikten er forankret i de årlige budsjetter vedtatt av bystyret, og i tildelingsbrev til bydeler, etater og kommunale foretak. Krav og anbefalinger er beskrevet på kommunens OXLO<sup>6</sup>-sider, i kommunens e-læringskurs om mangfoldsledelse<sup>7</sup>, samt i kommunens veileder for systematisk arbeid med likestilling og mangfold<sup>8</sup>. Fra 2024 skal alle bydeler, etater og

---

<sup>5</sup> Indikatorene er hentet fra årsberetninger, fellesføringen i tildelingsbrev og Rambøll 2022.

<sup>6</sup> OXLO er symbolet for Oslo kommunens mangfolds- og integreringsarbeid, og er et symbol for alle aktivitetene og tiltakene som bidrar til visjonen om Oslo som en åpen og inkluderende by for alle. Les mer her: <https://www.oslo.kommune.no/oxlo/om-oxlo/hva-er-oxlo/>

<sup>7</sup> E-læringskurs: [https://www.kslaring.no/local/course\\_page/home\\_page.php?id=29872](https://www.kslaring.no/local/course_page/home_page.php?id=29872)

<sup>8</sup> Veileder: [https://www.oslo.kommune.no/getfile.php/13435679-1642594622/Tjenester%20og%20tilbud/Politikk%20og%20administrasjon/OXLO/Systematisk%20arbeid%20med%20likestilling%20og%20mangfold\\_20210315%20%281%29.pdf](https://www.oslo.kommune.no/getfile.php/13435679-1642594622/Tjenester%20og%20tilbud/Politikk%20og%20administrasjon/OXLO/Systematisk%20arbeid%20med%20likestilling%20og%20mangfold_20210315%20%281%29.pdf)

foretak ha en egen OXLO-kontakt<sup>9</sup>/mangfoldskontakt som skal ha oversikt over status i egen virksomhet.

Gjennom ulike handlingsplaner har Oslo kommune utarbeidet ulike innsatsområder. De inkluderer et fokus på økt opplæring og økt kompetanse om mangfold og likeverd, vern mot diskriminering og synliggjøring og feiring av mangfold. Handlingsplanene skal «... bidra til å løfte frem spesifikke temaer for å øke synligheten og mobilisere til ekstra innsats» (Oslo kommune u.å.).

Handlingsplanen «Ord betyr noe» er Oslo kommune sin handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger fra 2022-2025. Formålet med handlingsplanen er å «... forebygge og begrense skade forårsaket av hatefulle ytringer og holdninger, ved å skape bevissthet om kommunens ansvar for å imøtegå hatefulle ytringer og gjennom at kommunen utøver en ikke-diskriminerende praksis» (Oslo kommune 2021). Handlingsplanen legger føringer for både ledere og ansatte i Oslo kommune, og for samarbeidet mellom kommunen og sivilsamfunnet i arbeidet mot hat, fordommer og diskriminering. Ved hjelp av handlingsplanen skal også samarbeidet med statlige myndigheter styrkes og utvikles.

Handlingsplanen tar for seg tre innsatsområder med tilhørende tiltak som skal bidra til at kommunen 1) reagerer på og imøtegår hatefulle ytringer og holdninger, 2) at kommunen motvirker konsekvenser for de som rammes av hatefulle ytringer og holdninger, og til slutt 3) forebygger hatefulle ytringer og holdninger (Oslo kommune 2021).

I 2023 kom planen «Handlingsplan for å styrke rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn 2023-2027». Bakgrunn for handlingsplanen er forankret i data om hvordan minoritetsbefolkningen i Oslo kommune er representert i arbeidslivet (se Oslo kommune 2023). Handlingsplanen har et spesifikt fokus på å sikre representasjon og forhindre diskriminering i arbeidslivet for personer med bakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania (unntatt Australia og New Zealand), og Europa (utenom EU27/EØS/ Storbritannia). Kommunen har valgt å fokusere på personer med bakgrunn fra disse landgruppene, da de er underrepresentert i lederstillinger og blant kontoransatte i kommunen, og overrepresentert i lavere stillinger, i forhold til andelen av befolkningen i Oslo kommune. Tiltakene omfatter blant annet «[...] gjennomgang av rekrutteringsprosesser, bruk av målrettede annonseringskanaler og opplæringstiltak innenfor mangfoldsrekruttering» (Oslo kommune 2023).

Oslo kommune har i 2024 laget informasjon om diskrimineringsvern for ansatte i kommunen, og for ledere med oppfølgingsansvar, veilederen «Diskriminert på jobben?»<sup>10</sup>. Knyttet til arbeidet med diskrimineringsvern i kommunen er det etablert et nettverk av sivile aktører som jobber med diskrimineringsvern i Oslo, for å styrke diskrimineringsvern rettet mot brukere av kommunens tjenester og mot innbyggere i Oslo generelt. Oslo kommune fordeler tilskuddsmidler til flere aktører som jobber med diskrimineringsvern – bl.a. DiMe (ledet av Norsk Folkehjelp) – Diskrimineringshjelpen (Di) tilbyr trygge arenaer og lavterskel rådgiving, Meglingsbenken (Me) tilbyr profesjonell megling i diskrimineringsaker.

---

<sup>9</sup> OXLO-kontakt: <https://www.oslo.kommune.no/oxlo/ressurser-og-nyttig-informasjon/oxlo-kontakter/>

<sup>10</sup> Veileder: <https://www.oslo.kommune.no/oxlo/inkluderende-arbeidsplass/diskrimineringsvern-for-ansatte-i-oslo-kommune/#gref>

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

Buudir og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har utviklet veiledningsmaterieell til arbeidsgivere og offentlige myndigheter i tilknytning til plikten.<sup>11</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.

Veiledningsmaterieellet 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 Buudir og LDO en trinnvis metode, som vist i Figur 2-2.

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



<sup>11</sup> Buudir. Aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere. [https://www.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere/](https://www.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/).

Buudir. Aktivitets- og redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter. [https://www.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_offentlige\\_myndigheter/](https://www.buudir.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/>.

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. **Evaluer resultatet av arbeidet:** Gå gjennom tiltakenes effektivitet.

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 redegjørelsesplikt. 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.

## 2.3 Metode

Denne kartleggingen baserer seg på en analyse av registerdata, en spørreundersøkelse til innvandrerbefolkningen i Oslo 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 Oslo 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 Oslo ble det trukket et tilfeldig representativt utvalg basert på kriteriene over.

Invitasjon til å delta i undersøkelsen 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 73 875 personer i Oslo kommune og 5,3 prosent av disse, totalt 3947 personer, har svart.

Til slutt ble det også gjennomført intervjuer med innbyggere i Oslo kommune. Totalt ble det gjennomført seks intervjuer med til sammen ni informanter. To av informantene var bosatt i en annen kommune enn Oslo, men hadde arbeidssted i Oslo kommune og var gjennom sitt arbeid i kontakt med andre personer med innvandrerbakgrunn som bor i Oslo kommune. To av intervjuene ble gjennomført fysisk, mens fire av intervjuene ble gjennomført digitalt på Teams. To av intervjuene ble gjennomført som gruppeintervjuer med henholdsvis tre og to informanter. Informantene hadde bakgrunn fra Europa, Asia og Afrika og er mellom 16-55 år. Noen er førstegangsinnvandrere, mens andre har foreldre eller besteforeldre som har innvandret til Norge. Alle informantene var enten ansatt eller på andre måter tilknyttet organisasjoner som jobber med mangfold og inkludering i Oslo. En av informantene er ansatt i Oslo kommune.

I forkant av intervjuene fikk informantene tilsendt et informasjonsskriv med informasjon om prosjektet og deres rettigheter som informant. Da intervjuene startet fikk informantene en muntlig gjennomgang av hovedpunktene i informasjonsskrivet. Det ble gjort lydopptak og transkripsjoner av alle intervjuene (bortsett fra ett). Lydfilene ble først transkribert ved hjelp av KI-verktøyet Whisper, før en vitenskapelig assistent gikk over transkripsjonene for å gjøre korrektur.



### 3 Hva kjennetegner innvandrerbefolkningen i Oslo?

Formålet med registerdataanalysen er å beskrive størrelsen og sammensetningen til innvandrerbefolkningen i Oslo, 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>12</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 Oslo har bakgrunn fra 191 land (microdata.no, tall for 2021). Mange av innvandrerne er familieinnvandrere (42%), mens en stor andel er arbeidsinnvandrere (30%) og flyktninger (20%) (ibid.). 8% er innvandret pga. utdanning. Blant Oslos 706 000 innbyggere ved inngangen til 2021, er 177 000 innvandrere (25%) og 115 000 etterkommere (16%). Majoritetsbefolkningen utgjør dermed 414 000 personer (59%).

Vi finner at 41% av innvandrerbefolkningen i Oslo – både innvandrere og etterkommere – har opphav fra Europa, mens 36% er fra verdensregionen Asia og Oseania. Det er flere fra Afrika (16%) enn fra Norden (11%). Utdanningsnivået i Oslo er svært høyt i forhold til resten av landet, men det er betydelig lavere for innvandrere enn majoritetsbefolkningen. Dette speiles 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.

Videre finner vi at i forhold til majoritetsbefolkningen i Oslo, er innvandrere oftere overkvalifisert til jobbene de har, men andelen overkvalifiserte er betydelig lavere blant innvandrere med lang botid. Overkvalifisering er 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.

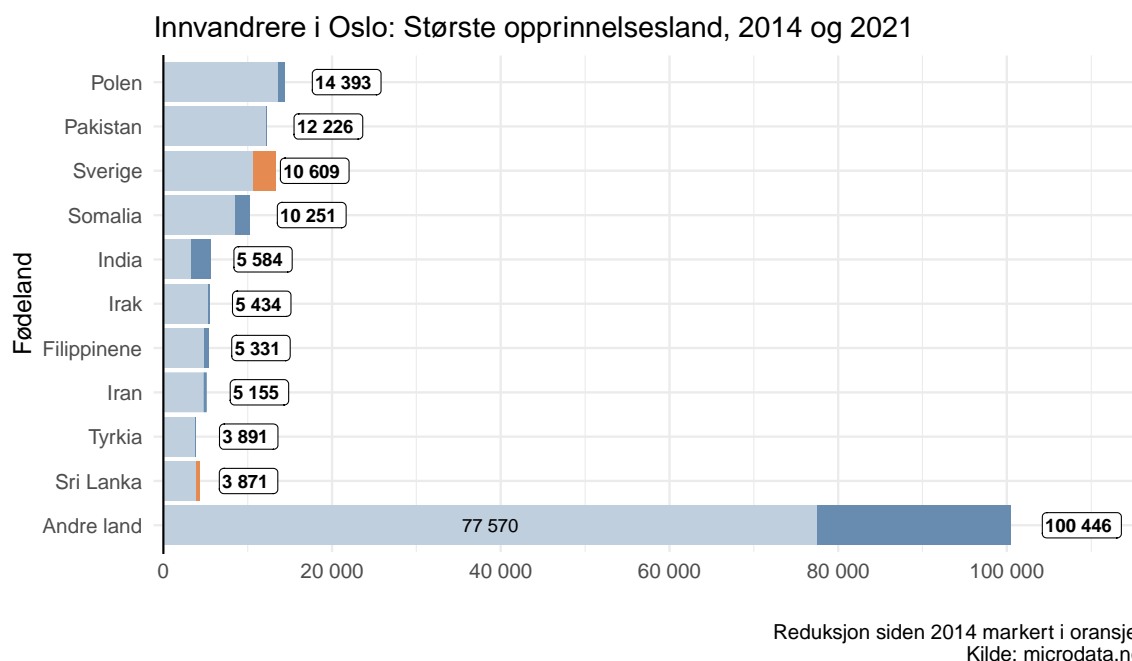
---

<sup>12</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 ikke-europeisk opprinnelse

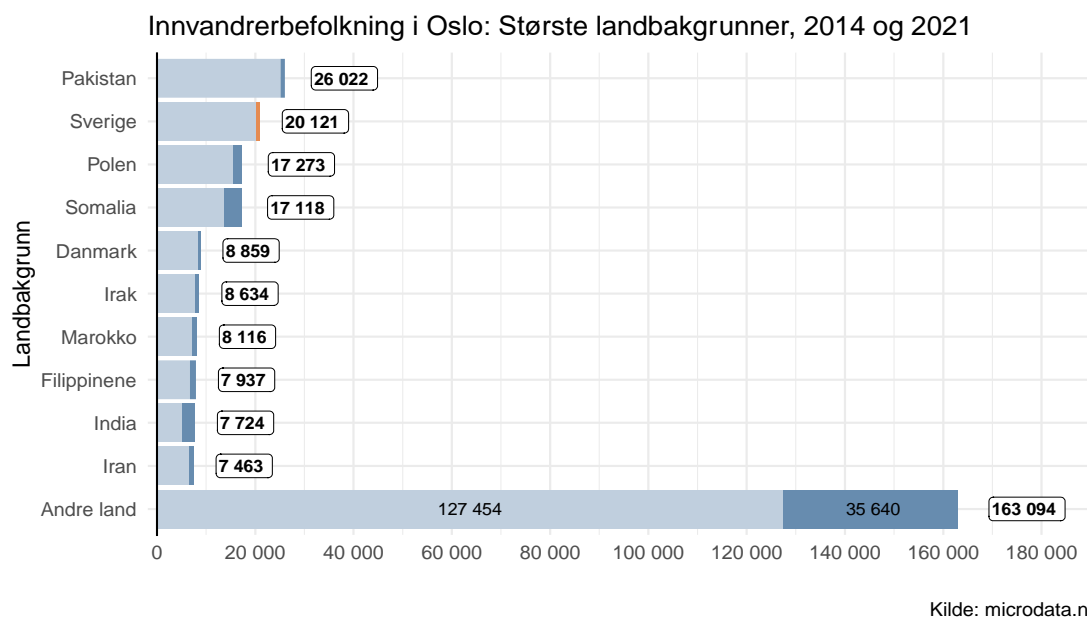
Før vi beskriver minoritetsbefolkningen i sin helhet ser vi på innvandrerne i Oslo og deres bakgrunn, altså opprinnelsesland/fødeland. De ti største opprinnelseslandene til innvandrere vises under i figur 3-1, for år 2014 (lys blå) og 2021 (endring mørk blå og oransje). Innvandrergruppene som har vokst mest i perioden er fra India og Somalia, mens de tre største opprinnelseslandene er Polen, Pakistan og Sverige.

Figur 3-1 Innvandrere i Oslo 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.



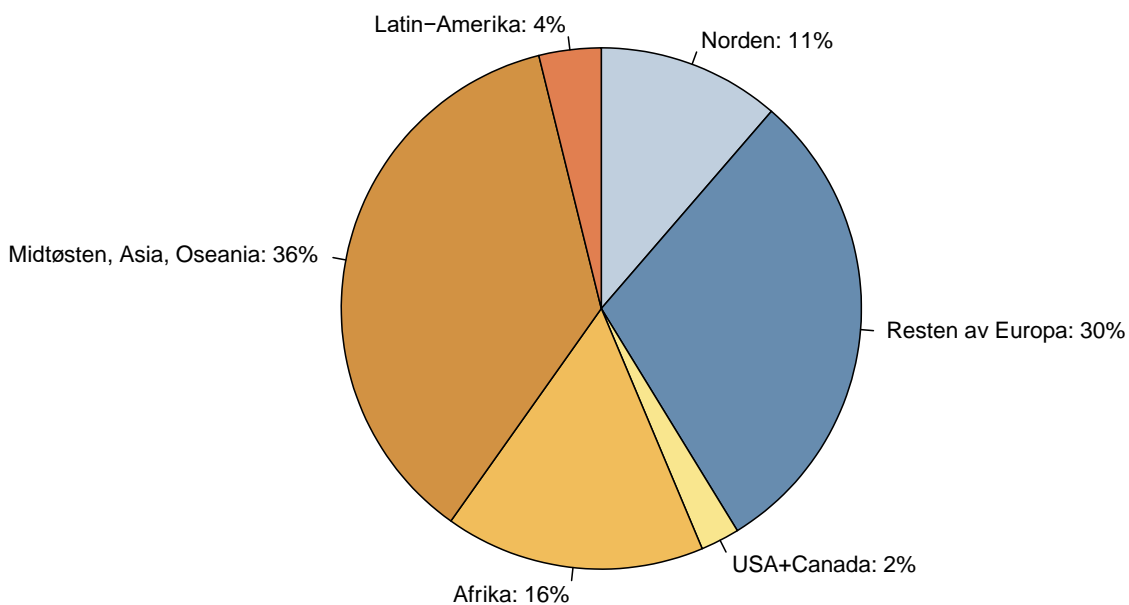
I figur 3-2 ser vi på hele innvandrerbefolkningen, inkludert etterkommere (norskfødte med minst én innvandrerforelder). Her er Pakistan den største landbakgrunnen, mens Danmark og Marokko er rangert høyere enn fordelingen over innvandrere (i fig 3-1). Somaliere er minoritetsgruppen som har vokst mest blant de ti største. Det er også mer enn 160 000 med landbakgrunn utenfor de 10 største avsenderlandene, som vist i figur 3-2.

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



I figur 3-3 viser vi innvandrerbefolkningens sammensetning. Under halvparten har bakgrunn fra Norden og Europa (hvh. 11 % og 30%). Blant dem med ikke-europeisk bakgrunn er den største gruppen fra Midtøsten, Asia og Oseania (36%). Den afrikanske innvandrerbefolkningen er litt større enn den nordiske.

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

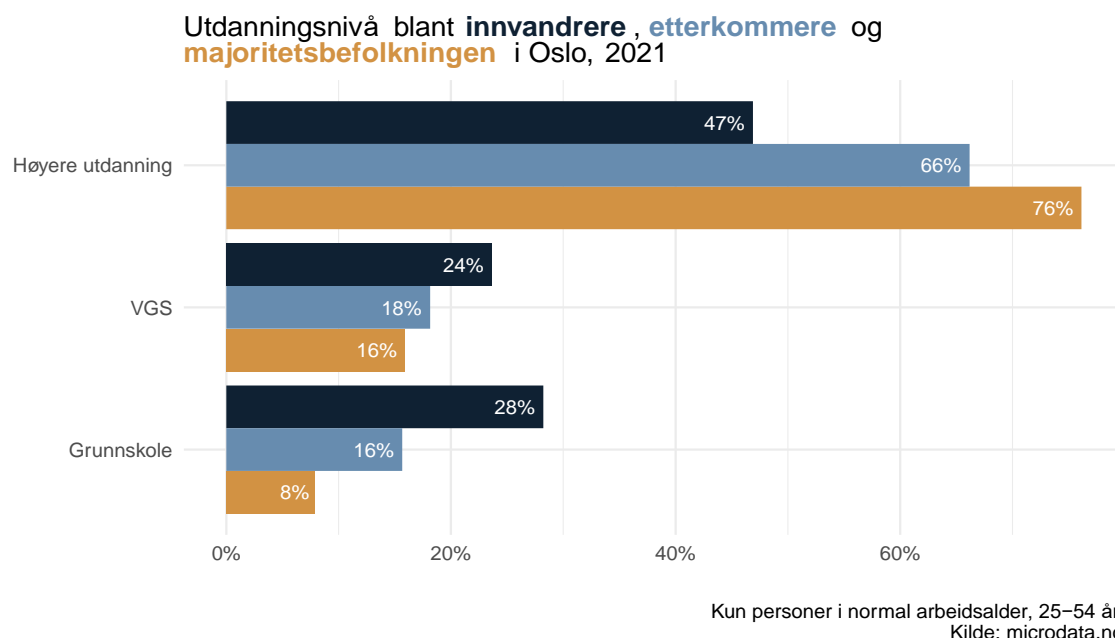


## 3.2 Innvandrere har lavere utdanning

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 innvandererbefolkningen og majoritetsbefolkningen<sup>13</sup>. Når vi presenterer statistikk for innvanderes 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 innvandererbefolkningen er begrenset til etterkommere, og innvandrere med minst 3 års botid. Kilde: microdata.no.



Utdanningsnivået i Oslo er svært høyt, både blant etterkommere og i majoritetsbefolkningen (figur 3-4). Selv om andel innvandrere med høyere utdanning (47%) ligger nært landsgjennomsnittet (50%), er andelen større i de to andre gruppene, etterkommere (66%) og majoritetsbefolkning (76%).

Når det gjelder dem med grunnskole som høyeste fullførte utdanning, er innvandrere overrepresentert på landsbasis (27%), sammenlignet med øvrig befolkning (15%). Etterkommere (18%) er ganske like den øvrige befolkningen. I Oslo er det like vanlig at innvandrere har lav utdanning som i hele landet. Spesielt majoritetsbefolkningen i Oslo har usedvanlig høyt utdanningsnivå; bare 8% har grunnskole som høyeste fullførte utdanning. Det er altså stor forskjell på utdanningsnivået til innvandrere og majoritetsbefolkningen.

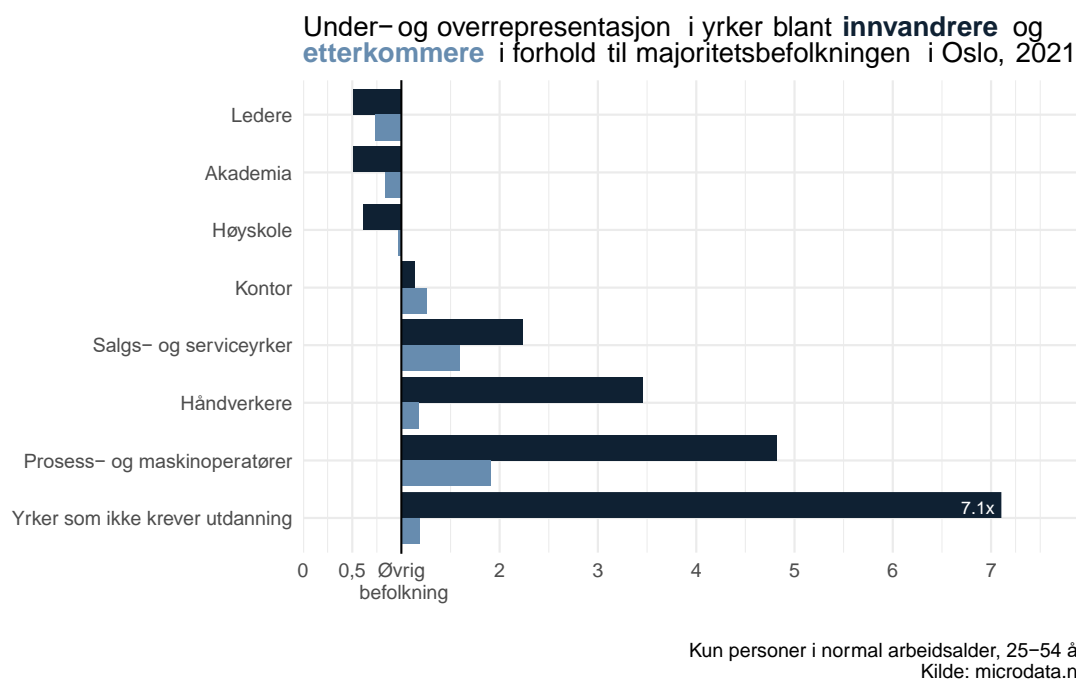
<sup>13</sup> Her er innvandererbefolkningen snevret inn til to kategorier: etterkommere og innvandrere med minst tre års botid i 2021. Videre begrenser vi analysen kun til personer i normal arbeidsfør alder (25-54 år, ref. [ILO 2023](#)).

### 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 <sup>14</sup>.

Figur 3-5 viser graden av over-/underrepresentasjon i ulike yrkesgrupper. Dersom arbeidsdeltakelsen i en yrkesgruppe er lik for innvandrergupper 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 Oslo.  
Kilde: Microdata.no.

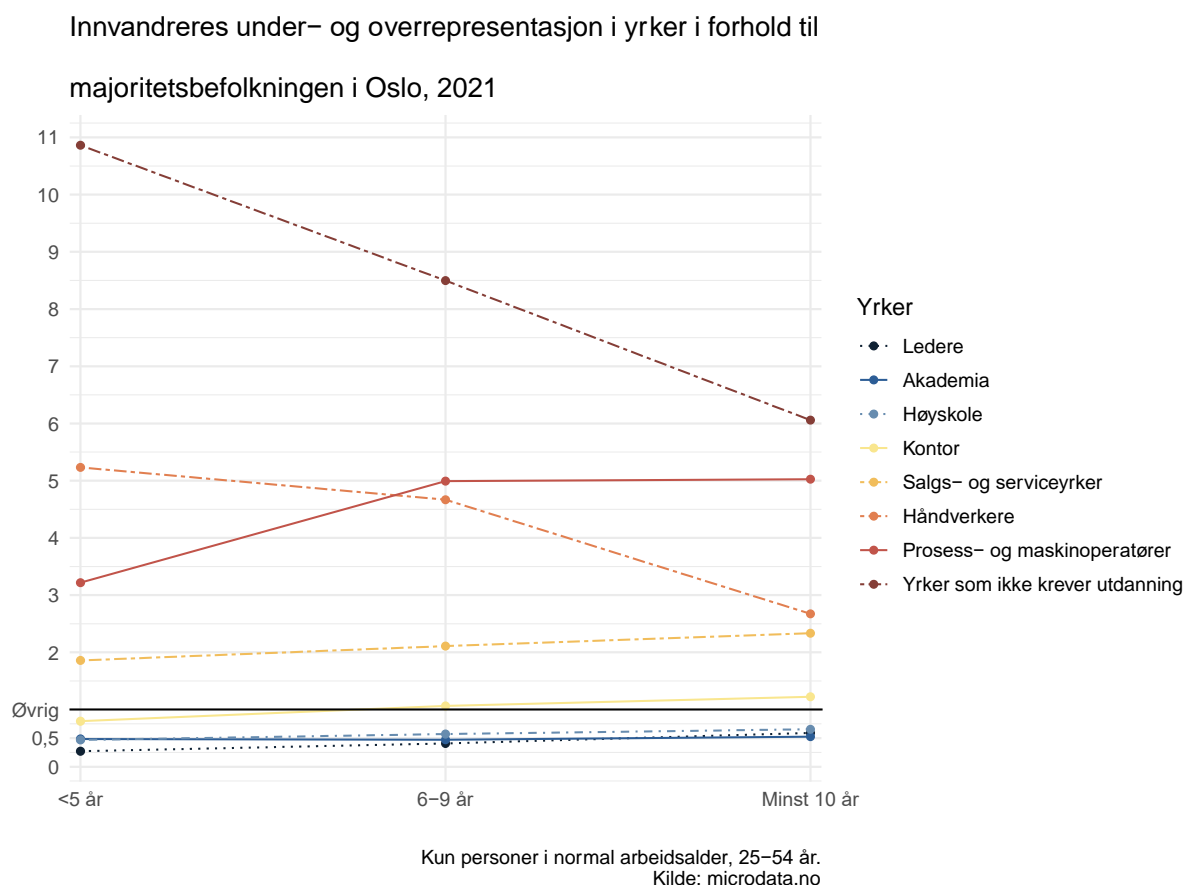


Som det fremgår av stolpediagrammet, er innvandrere svært overrepresentert i yrker med lavere utdanningskrav, mens de er betydelig underrepresentert i jobber innen ledelse, akademiske yrker og høyskoleyrker (altså yrker som krever høy utdanning). Noen eksempler på slike yrker er ingeniører, sykepleiere, lærere, bioteknikere og regnskapsførere. Når det gjelder etterkommere, er forskjellen til majoritetsbefolkningen mindre enn for innvandrere. Etterkommere er likevel noe underrepresentert blant ledere, og særlig overrepresentert blant prosess- og maskinoperatører, og innen salg og service.

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>14</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 rødtone) har ikke dette utdanningskravet. Kilde: Microdata.no.



De tre yrkesgruppene i blåtoner betegner yrker som krever høyere utdanning, hvor innvandrere er underrepresentert. Det er langt vanligere at innvandrere med lang botid er ledere (59 %) enn de nyankomne (27 %). 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 de fleste yrkesgruppene er gapet til majoritetsbefolkning minst blant innvandrerne med lengst botid. Unntakene er prosess- og maskinoperatører og jobber innen salg og service. I disse yrkesgruppene er det mer vanlig at innvandrere har lenger botid; dette kan henge sammen med at overrepresentasjonen er mye lavere for lengeboende innvandrere i yrkesgruppen «yrker som ikke krever utdanning», og at disse innvandrerne har fått jobber som er høyere i dette yrkeshierarkiet.

Disse oversiktene over innvandrerbefolkningens yrkesdeltakelse er begrenset til overordnede kategorier av yrkesgrupper. For å gi en indikasjon på hvordan den typiske arbeidsdeltakelsen arter seg i de to gruppene legger vi også ved en oversikt over de fem mest utbredte yrkene. I tabell 3-1 vises de fem vanligste yrkene for menn og kvinner blant innvandrere og i majoritetsbefolkningen. Tabellen viser at det er svært vanlig at majoritetsbefolkningen er ansatt som lærere og saksbehandlere i det offentlige og private, mens renholder og barnehage/SFO-assistent er utbredte yrker 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	Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	Renholdere i virksomheter
2.	Grunnskolelærere	Renholdere i virksomheter	Systemanalytikere/-arkitekter	Lagermedarbeidere og materialforvaltere
3.	Sykepleiere	Helsefagarbeidere	Selgere (engros)	Butikkmedarbeidere
4.	Kontorarbeidere	Butikkmedarbeidere	Andre programvare- og applikasjonsutviklere	Tømrere og snekkere
5.	Butikkmedarbeidere	Sykepleiere	Administrerende direktører	Bussjåførere og trikkeførere

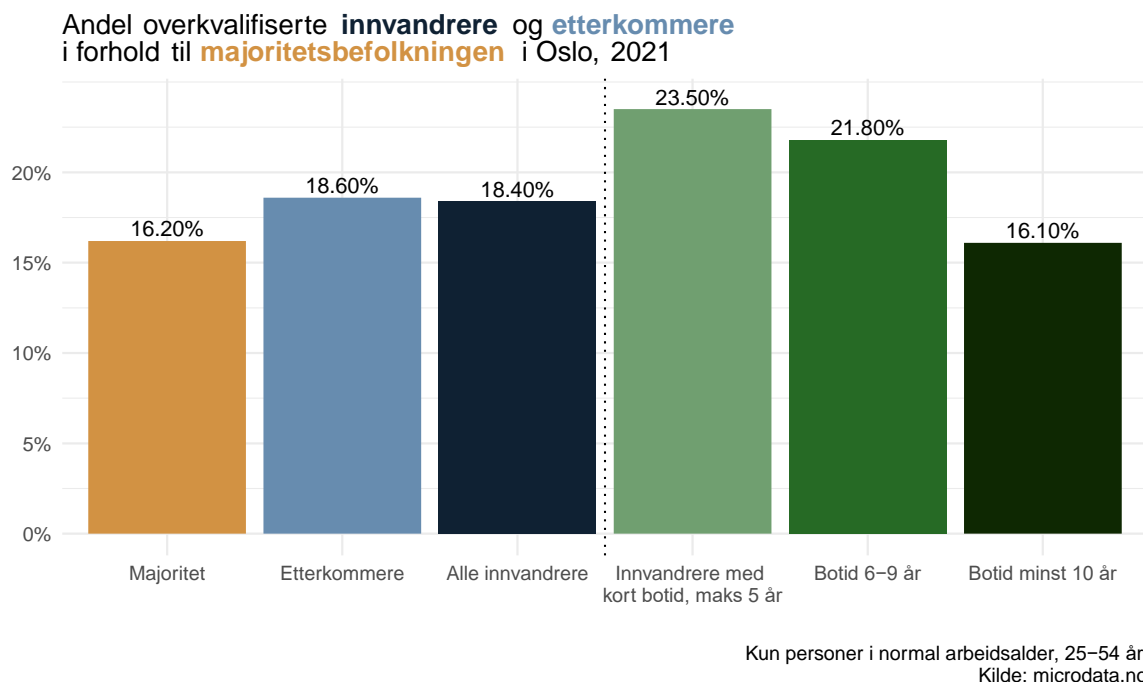
### 3.4 Innvandrere med kort botid er oftere overkvalifisert

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>15</sup>. Overkvalifisering må forventes å være vanligere blant innvandrere som er nyankomne med begrensede norskerfardigheter, 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>15</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.



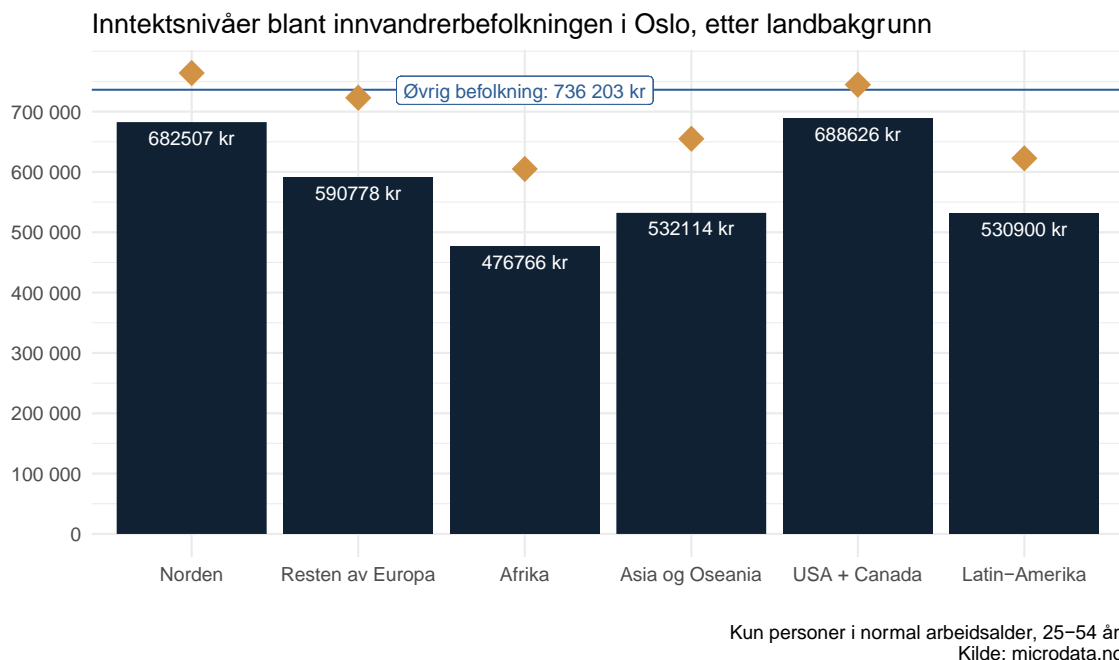
Andelen overkvalifiserte innvandrere er over 18%, og dette nivået er høyere enn i majoritetsbefolkningen (16,2%). Det er like vanlig at innvandrere og etterkommere er overkvalifisert, selv om det er stor forskjell mellom etterkommere og innvandrere i utdanningsnivå. Blant innvandrere med kortest botid (under fem år), er andelen overkvalifiserte betydelig høyere (23,5%) enn i majoritetsbefolkningen (16,2%). Andelen er lavere blant innvandrere med middels lang botid, og mye lavere blant dem med lengst botid (16,1%). For innvandrere med lengst botid er det altså mindre vanlig å være overkvalifisert enn blant etterkommere og 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>16</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>16</sup> Microdata (2023). Yrkesinntekter. Hentet fra: [microdata.no 2023](https://microdata.no)

Figur 3-8 Gjennomsnittlig årlig yrkesinntekt for innvandrerbefolkningen i Oslo, etter landbakgrunn (verdensregion). Blå stolper representerer snittnivået blant innvandrerbefolkningen med bakgrunn fra seks 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 i aldersgruppen 25–54 år, og tar ikke hensyn til utdanningsnivå. Kilde: microdata.no.



Inntektsnivået blant innvandrerbefolkningen avhenger av landbakgrunn, og er betydelig lavere enn gjennomsnittet i øvrig befolkning (736 203 kr, merket med referanselinje i figur 3-8). Mens innvandrerbefolkning fra nordiske land har noe lavere årsinntekt enn majoritetsbefolkningen (ca. 50 000 mindre), er avstanden større mellom referansenivået og personer med landbakgrunn fra Afrika (259 000 mindre), Latin-Amerika (205 000 mindre) og Asia og Oseania (204 000 mindre).

Når vi beregner inntekten til personer med høyere utdanning og lang botid (minst 10 år), lukkes inntektsgapet for to av de seks regionene. Disse nivåene er representert ved gule diamanter i figur 3-8. Mens innvandrere og etterkommere med bakgrunn fra Norden tjener mer enn snittet i øvrig befolkning når de har høy utdanning og lang botid, ligger snittinntekten til personer med bakgrunn fra andre verdensdeler fremdeles noe under majoritetsbefolkningen.

Det kan finnes mange andre trekk ved kvalifisering og kompetanse som disse beregningene ikke tar hensyn til. Denne analysen gir ikke informasjon om lønns effekter 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 at det kan bidra til de systematiske lønnsforskjellene.

## 4 Opplevd diskriminering og rasisme i Oslo kommune

I dette kapitlet ser vi på opplevelser av rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn i Oslo kommune. Kapitlet er først og fremst basert på funn fra en spørreundersøkelse blant innvandrerbefolkningen i kommunen. Vi supplerer dette materialet med funn fra et begrenset antall kvalitative intervjuer og de åpne spørsmålene i spørreundersøkelsen.

Først ser vi på opplevelser av diskriminering på ulike samfunnsområder, herunder om respondentene har opplevd negativ forskjellsbehandling på arbeidsplassen, skole, i møte med helsevesenet og på andre arenaer. Deretter ser vi på opplevelser av rasisme, i hvilke situasjoner dette skjer og hvem som utøver rasismen.

### 4.1 Målgruppe og datagrunnlag

Som nevnt i avsnitt 2.3 fikk vi totalt 3947 svar på spørreundersøkelsen i Oslo. 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 Oslo kommune.

Tabell 4-1 Deskriptiv statistikk over respondenter i Oslo kommune (N=3947)

		<b>Andel</b>	<b>Antall</b>
<b>Kjønn</b>	Kvinne	56 %	2191
	Mann	44 %	1756
<b>Alder</b>	< 30 år	15 %	605
	30-44 år	39 %	1558
	45-59 år	31 %	1213
	> 60 år	14 %	571
<b>Utdanningsnivå</b>	Grunnskole/ingen utd.	7 %	264
	Videregående	23 %	901
	Universitet/høyskole	59 %	2331
	Annen/ukjent utd.	11 %	451
<b>Religion</b>	Kristendom	39 %	1549
	Islam	20 %	808
	Ingen religion	24 %	936
	Annen religion	9 %	362
	Ikke svart	7 %	292
<b>Bakgrunn fra</b>	Asia	39 %	1543
	Europa	33 %	1310
	Afrika	18 %	721
	Amerika/Oseania	8 %	323
	Ukjent/uoppgitt/statsløs	1 %	50
<b>Innvandrer eller etterkommer</b>	Innvandrer	87 %	3418
	Etterkommer	13 %	529

I spørreundersøkelsen inkluderte vi også to åpne spørsmål der respondentene selv kunne skrive inn svar med egne ord. I det første spørsmålet 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 spørsmålet 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 Opplevelser av forskjellsbehandling

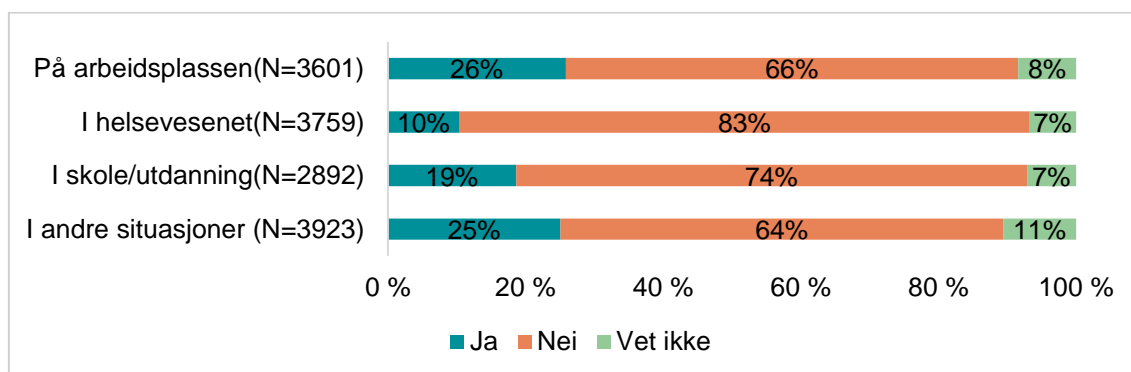
I dette kapitlet tar vi for oss opplevelser av forskjellsbehandling og diskriminering på ulike samfunnsområder. Selv om det i flere tilfeller kan være vanskelig å skille mellom tilfeller av rasisme og diskriminering, og en og samme situasjon inneholde elementer av både underliggende rasistiske holdninger, konkrete rasistiske ytringer og diskriminering, har vi i dette kapitlet forsøkt å gjøre et skille mellom opplevelser av diskriminering og rasistiske ytringer når vi presenterer og diskuterer datamaterialet. Derfor vil dette delkapitlet ha fokus på opplevelser med forskjellsbehandling og diskriminering, mens delkapittel 4.3 vil ha fokus på opplevelser med rasisme.

### 4.2.1 Forskjellsbehandling på ulike samfunnsområder

I spørreundersøkelsen spurte vi respondentene om de i løpet av de siste 12 månedene har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin innvandrerbakgrunn på henholdsvis arbeidsplass, skole eller utdanningsinstitusjon, i helsevesenet eller i andre situasjoner. 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 andelen 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?



## 4.2.2 Opplevelser av forskjellsbehandling på arbeidsplassen

Vi ser av figur 4.1 at det er flest som oppgir at de har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av innvandrerbakgrunn på arbeidsplassen de siste 12 månedene (26 prosent). Noen av respondentene i spørreundersøkelsen trekker frem eksempler på dette: «Bare på grunn av min etniske bakgrunn [...] slutter [folk] å svare på mail eller telefoner etter å ha fått vite om min etniske bakgrunn. Jeg ble kastet ut av samarbeid bare på grunn av min etnisitet». En annen respondent opplever at personer med innvandrerbakgrunn kan jobbe dobbelt så hardt som majoritetsbefolkningen, men fortsatt ikke oppnå forfremmelse. Opplevelsen av å få færre muligheter på arbeidsplassen er det flere som respondenter trekker frem. En respondent forklarer opplevelsene med diskriminering slik:

*Litt sånn tullede uttrykk og ord i ulike settinger fordi jeg ikke er norsk. Litt sånn hånlig, hersketeknikk-aktig. Det er mange små situasjoner, og ingen store konkrete. Føler også at jeg har fått litt mindre muligheter på arbeidsplassen i forhold til ansatte på samme alder og erfaring, og føler de får det fordi ledere føler de kjenner seg mer igjen i dem.*

I tillegg til å få færre muligheter til å delta i ulike prosjekter, på møter, og få de samme mulighetene som kollegaene, er det flere som trekker frem at de ikke har fått muligheten til å få lederstillinger. En av respondentene skriver: «Jeg jobbet 10 år i samme firma, men fikk aldri 100% kontrakt. Jeg ble nektet lederstillingen og 3 ganger har den blitt gitt til folk som nettopp har begynt å jobbe, og som jeg har utdannet». Selv om respondenten har jobbet i bedriften i mange år, har vedkommende ikke fått muligheten til å jobbe seg oppover i bedriften, og har ikke fått muligheten til å utvikle seg og få nye utfordringer på samme måte som andre ansatte i bedriften har fått. Opplevelsen henger godt sammen med resultatene av registeranalysen i kapittel 3 (figur 3-5), som viser at innvandrere er underrepresentert i lederstillinger.

Selv om funnene fra spørreundersøkelsen viser at hele 26 prosent har opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen, viser resultater fra spørreundersøkelsen at det også er mange som har opplevd forskjellsbehandling på vei *inn* i arbeidslivet.

## 4.2.3 Opplevelser av forskjellsbehandling som jobbsøker

I spørreundersøkelsen har vi også prøvd å kartlegge hvor mange som har opplevd diskriminering i forbindelse med ansettelsesprosesser. 37 prosent av respondentene 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?». 29,4 prosent (435 respondenter) av de som har søkt jobb har svart ja på dette. Nesten 40 prosent av disse igjen (170 respondenter) oppgir at arbeidsgiveren var Oslo kommune.

Disse funnene samsvarer med funn fra Bangstad m.fl. (2022), som blant annet konkluderte med at flere med innvandrerbakgrunn i Oslo kommune opplever negativ forskjellsbehandling særlig i situasjoner som arbeidssøker. Dette samsvarer også godt med funn fra vårt kvalitative materiale.

En av informantene forteller om en situasjon hvor vedkommende opplever å ha blitt diskriminert i en jobbsøkerprosess. Informanten forteller:

*[...] jeg var på et intervju i Oslo kommune for et par år siden hvor jeg kom helt frem til tredjegang intervju, hvor det kun var mellom meg og en annen. Så sånn sett var det veldig jevnt, men det tydet på at jeg var kvalifisert, og det var vanskelig for sjefen eller arbeidsgiveren å bestemme [seg]. Men det tredje intervjuet følte jeg at jeg gjorde bra. Greide å svare på alt. Alt så veldig greit ut. Og så ble vi ferdige med intervjuet. Og jeg har hatt en positiv følelse og alt. På vei ut så spør [arbeidsgiveren], for det kom jo frem i intervjuet at jeg var muslim og litt sånne*



*ting. Men ikke noe utover det. Men når vi er ferdig på vei ut, så spør arbeidsgiver «Og hvordan er ditt forhold til alkohol da?» Og da tenkte jeg «er det relevant? Nå som vi er ferdig med alt?» Og så sa jeg «Nei, jeg drikker ikke.» Men jeg er med på sosiale settinger og alt sånn.*

Det endte med at informantene ikke fikk jobben. Informantene reflekterer rundt situasjonen og sier at det er vanskelig å bevise at vedkommende ikke fikk jobben fordi personen er avholds, men fikk en veldig dårlig følelse i etterkant, da han tenkte at det spørsmålet om alkohol var viktig for arbeidsgiveren med tanke på sosiale sammenkomster, og opplever det derfor som avgjørende for at han ikke fikk jobben. En av respondentene i spørreundersøkelsen har også opplevd å få spørsmål om religion på jobbintervju «[Jeg] ble spurt om religion og om jeg spiste svinekjøtt [på jobbintervju], om jeg dro til moskeen. Hadde ikke noe med jobben å gjøre, jeg er lege og søkte om legestilling». Denne typen spørsmål er ulovlig i henhold til § 30 i likestillings- og diskrimineringsloven<sup>17</sup>.

Det er flere av informantene som også trekker frem opplevelser med diskriminering i en jobbsøkerprosess. Det være seg egne opplevelser, eller opplevelser de har hørt gjennom andre. Det er flere som forteller at det kan være utfordrende å søke jobber fordi de ikke har et norsk-lignende navn. Noen av informantene kjenner også folk som har byttet navn på grunn av dette. En respondent i spørreundersøkelsen har opplevd følgende «Det er svært vanskelig å få jobb med innvandrerbakgrunn. Jeg måtte t.o.m. endre etternavn for å bli innkalt til intervjuer. Det funket.»

I et intervju med ansatte fra en organisasjon som jobber med mangfold og inkludering i Oslo, trekker de fram utfordringene med å få godkjent utenlandsk utdanning i Norge, som gjør veien til arbeid i norsk arbeidsliv lengre. I tillegg opplever de at man kan bli diskriminert på grunnlag av synlige kjennetegn, for eksempel at kvinner kan oppleve å bli diskriminert i ansettelsesprosesser ved bruk av hijab eller andre hodeplagg. Folk har også opplevd å ikke få en jobb på grunn av den landbakgrunnen de har. Som en respondent skriver:

*For et par måneder siden, da jeg søkte etter jobb, ble jeg avvist etter intervjuet og ble fortalt over telefonen at årsaken var fordi jeg er russisk, og de stoler ikke på meg, fordi jeg kan være en spion. Også en ansatt i NAV sa meg at jeg ikke kan jobbe hos dem fordi jeg er russisk. Og pga. dette vil det være vanskelig for folk å kommunisere og jobbe med meg.*

Noen av respondentene som oppgir at de har f.eks. russisk eller polsk bakgrunn forteller at de ikke har fått jobb på grunn av landbakgrunnen deres. Vi ser fra de ulike opplevelsene som nå er beskrevet at opplevelsene med diskriminering i jobbsøkerprosesser er mange.

#### 4.2.4 Opplevelser av forskjellsbehandling i skolesektoren og i møte med helsevesenet

Resultatene i figur 4-1 viser videre at 19 prosent oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling i møte med medelever og ansatte ved skoler og utdanningsinstitusjoner, mens 10 prosent oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling på grunn av innvandrerbakgrunn i møte med helsevesenet. Respondentene i spørreundersøkelsen deler også erfaringer med forskjellsbehandling i disse sektorene i de åpne svarene. En av respondentene opplever å ha fått unødvendig klager på barnet i skolen, og hun opplever at ansatte ikke tror personen er i stand til å ta vare på barnet sitt. Andre har opplevd at læreren har favorisert andre elever som ikke har innvandrerbakgrunn, eller opplevd å bli utestengt av

<sup>17</sup> [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL\\_5#KAPITTEL\\_5](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5)

medelever. I tillegg ser vi at respondentene oppgir flere opplevelser med rasisme også i forbindelse med skole/utdanning som vi vil se nærmere på i kapittel 4.3.

Selv om det er færre som oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling i helsevesenet (10 prosent), ser vi også eksempler på dette i de åpne spørsmålene i spørreundersøkelsen. En respondent skriver følgende:

*Legespesialisten hadde en nedlatende tone og snakket som om jeg er dum, enda var det han som ikke var tydelig nok. Man ser tydelig at jeg har innvandrer bakgrunn selv om jeg er født og oppvokst i Norge, kanskje var det dette som fikk ham til å oppføre seg sånt.*

Svaret viser at respondenten ikke kan vite hva som ligger bak formuleringene til legen, men respondenten har likevel en opplevelse av at innvandrerbakgrunn kan ha vært årsaken. Dette ser vi også blant flere andre informanter, at de har opplevd situasjoner som de er usikre på om var på grunn av deres innvandrerbakgrunn eller ikke. Likevel er det fortsatt viktig å belyse disse hendelsene. Andre respondenter opplever at de ikke har fått den helsehjelpen de trenger, og noen av informantene i intervjuene trekker også frem hvordan manglende kunnskap om sykdommer fra tropiske land fører til at mange ikke får den helsehjelpen de trenger i Norge. Som en respondent skriver:

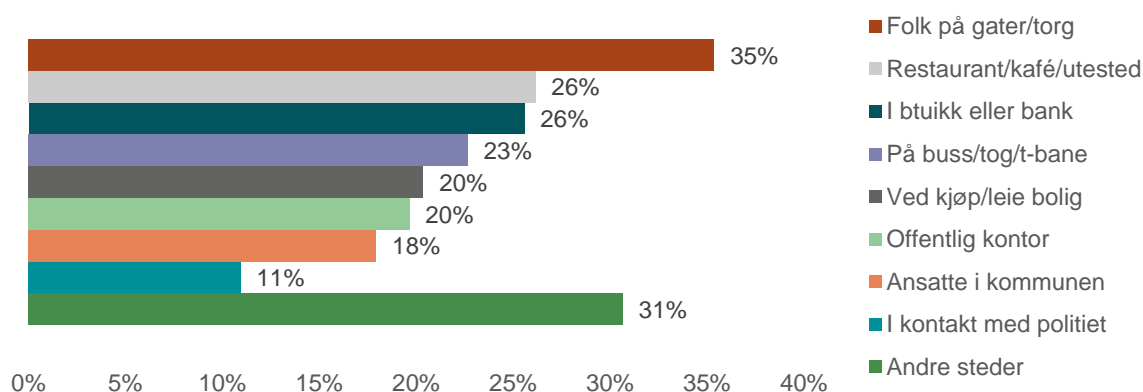
*Leger på 2 sykehus mener jeg ikke er smart nok til å forstå «tekniske» deler av forskningen jeg siterer for å få riktig helsehjelp som jeg har krav på og fordi jeg siterer forskning som er basert på en annet etnisitet enn «hvite menn».*

#### 4.2.5 Diskriminering på andre arenaer

Figur 4-1 viser videre at 25 prosent har oppgitt å bli forskjellsbehandlet i andre situasjoner. Vi vil nå se litt nærmere på hvilke arenaer dette kan være.

De som i spørreundersøkelsen svarte «ja» eller «vet ikke» på spørsmål om de hadde opplevd diskriminering i andre situasjoner enn arbeidsplassen, helsevesenet og skole- og utdanningssystemet, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvilke situasjoner det dreier seg om. Resultatet vises i figur 4-2.

Figur 4-2 I hvilke andre situasjoner har du opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av din innvandrerbakgrunn? (N=984)



Vi ser her at det er flest som oppgir at de har opplevd forskjellsbehandling på grunn av innvandrerbakgrunn av folk på gater/torg. Men det er også en del som har opplevd dette på restauranter og utesteder, i butikk eller i bank. Dette ser vi flere eksempler på i svarene til de åpne spørsmålene. Situasjoner som trekkes frem er for eksempel opplevelser med at selv om du står foran i køen blir andre kunder ekspedert først, og at du ikke får den samme servicen som andre eller at du som kunde blir ignorert. En av respondentene skriver:

*[Jeg] ble møtt med stygge blikk av en ansatt på en kafe i Oslo og fikk heller ikke svar på det jeg hadde spurt om. Men denne ansatte er veldig hyggelig og imøtekommende med de andre kunder som er «hvite».*

En annen respondent skriver:

*Det var på en butikk i Oslo hvor jeg skulle kjøpe noe, men den ansatte ville ikke selge til meg. Jeg så det jeg ønsket meg i hylla, men hun sa nei det selger vi ikke her. Jeg fortalte henne at jeg så det der borte i hylla. Fikk kjøpt til slutt, men hun fulgte meg til utgangen. Noe som var veldig ubehagelig, tross at butikken var full, [var det] kun meg som ble behandlet på denne måten.*

Sitatene illustrerer situasjoner hvor respondentene ble møtt på en annen måte enn de andre kundene i kafeen/butikken, og hvor opplevelsen er at dette ble gjort på bakgrunn av deres innvandrerbakgrunn. Det er også flere respondenter som sier de har opplevd å måtte stå lengre i kø enn andre kunder, eller at taxisjåfører har nektet dem å sitte på. Andre opplever å ha blitt nektet å opprette bankkonto, eller har blitt møtt med anklager om hvitvasking av penger av bankansatte. Også i møte med det offentlige er det flere som har opplevd diskriminering eller rasisme. Flere trekker frem opplevelser med NAV, en respondent skriver: «Noen ganger da jeg trengte NAV, saksbehandleren var veldig rasist og sa at det er viktigere å hjelpe ukrainske flyktninger enn andre».

I tillegg til disse arenaene beskrevet overfor viser figur 4-2 flere andre arenaer hvor respondentene har opplevd å bli forskjellsbehandlet. I det neste kapittelet vil vi gå nærmere inn på opplevelser av hverdagsdiskriminering, og andre situasjoner og arenaer personer opplever å bli utsatt for hverdagsdiskriminering og rasistiske ytringer.

## 4.3 Hvordan oppleves hverdagsdiskriminering og rasisme?

I tillegg til å kartlegge i hvilke situasjoner og på hvilke arenaer personer med innvandrerbakgrunn opplever diskriminering, 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>18</sup> Her spør vi hvor ofte respondentene har opplevd følgende:

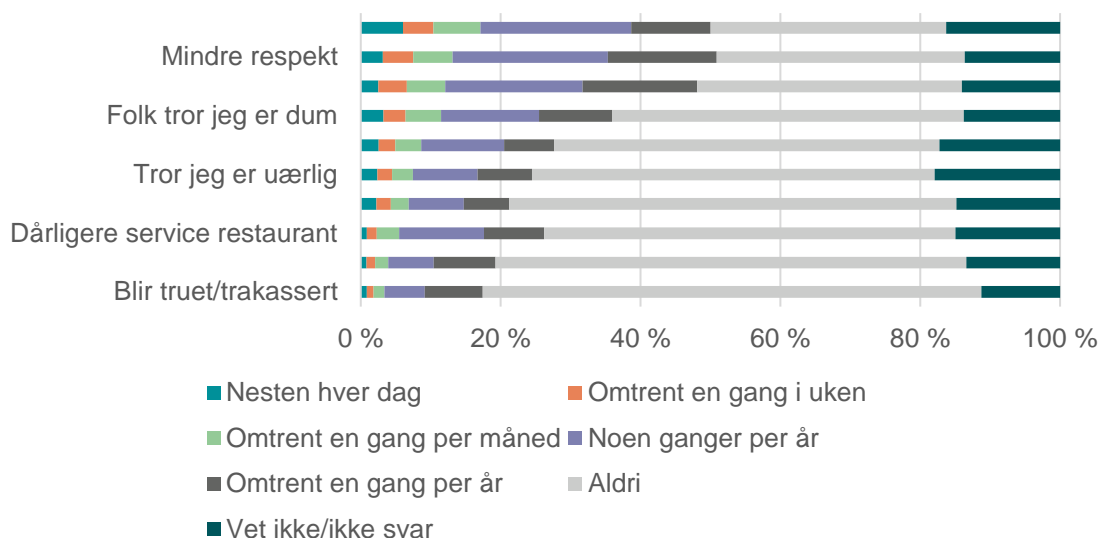
- Jeg blir behandlet med mindre respekt enn andre mennesker
- Jeg blir behandlet med mindre høflighet enn andre mennesker
- Jeg får dårligere service enn andre på restauranter eller cafeer
- Butikkansatte følger ekstra nøye med på meg
- Folk oppfører seg som om de tror jeg er dum
- Folk oppfører seg 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

Resultatene vises i figur 4-3.

---

<sup>18</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 hverdagsintegrering (Dalen m.fl. 2024).

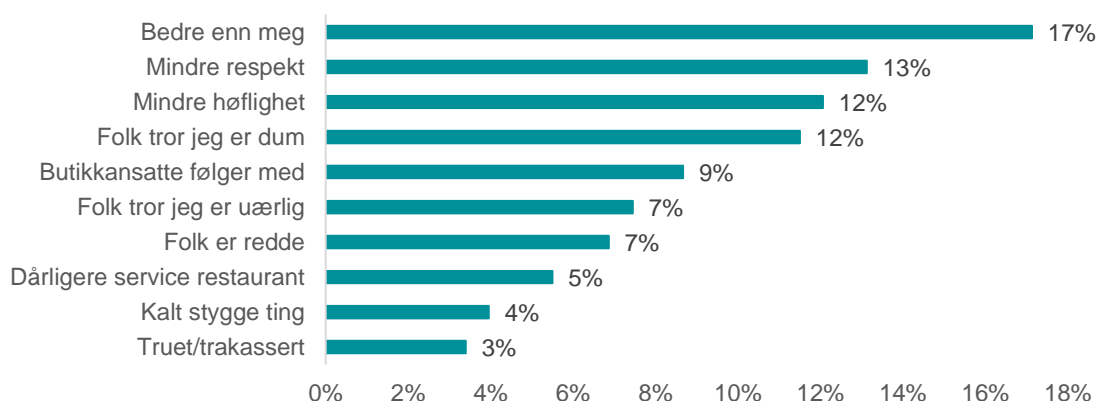
Figur 4-3 Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på følgende måter? (N=3947)



Figur 4-3 viser et utvalg av situasjoner som beskriver hvordan respondenter i spørreundersøkelsen har opplevd andres atferd. Listen over gir et bilde av hvilke situasjoner som for denne gruppen er mer eller mindre vanlig å oppleve. For eksempel ser vi at i underkant av 20 prosent opplever at «Folk oppfører seg som om de er bedre enn meg» månedlig. Det er også mange av respondentene som oppgir at de aldri har opplevd å bli behandlet på de måtene som blir skissert i spørreskjemaet. Det er for eksempel mange som aldri har opplevd å bli kalt for stygge ting, eller som aldri har opplevd å bli truet eller trakassert.

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 4-4 kun inkludert de som har svart at de opplever en av disse formene for hverdagsdiskriminering en gang i måneden eller oftere.

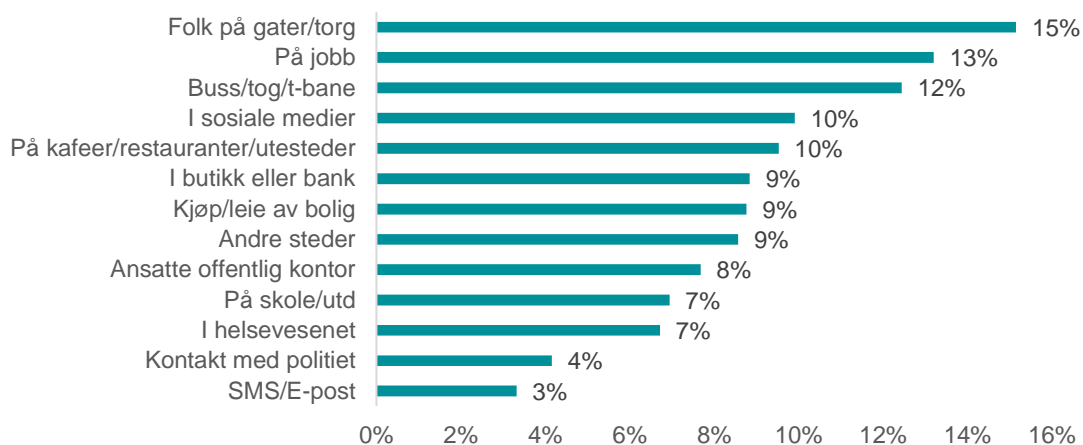
Figur 4-4 Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på følgende måter? - Andel som oppgir én gang i måneden eller mer (N=3947)



Figuren viser at 13 prosent har opplevd å bli behandlet med mindre respekt. I tillegg er det flere, 12 prosent, som opplever å bli behandlet med mindre høflighet og at «folk tror jeg er dum». 9 prosent opplever også at butikkansatte følger med, mens helt nederst ser vi at det kun er 3 prosent som opplever å bli truet eller trakassert minst én gang i måneden. Flere av disse formene for diskriminering og rasisme går også igjen i intervjuene og i de åpne spørsmålene fra spørreskjemaet som vi vil se nærmere på senere i kapittelet.

I spørreundersøkelsen har vi i tillegg til spørsmål om opplevelser med forskjellsbehandling, 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 4-5.

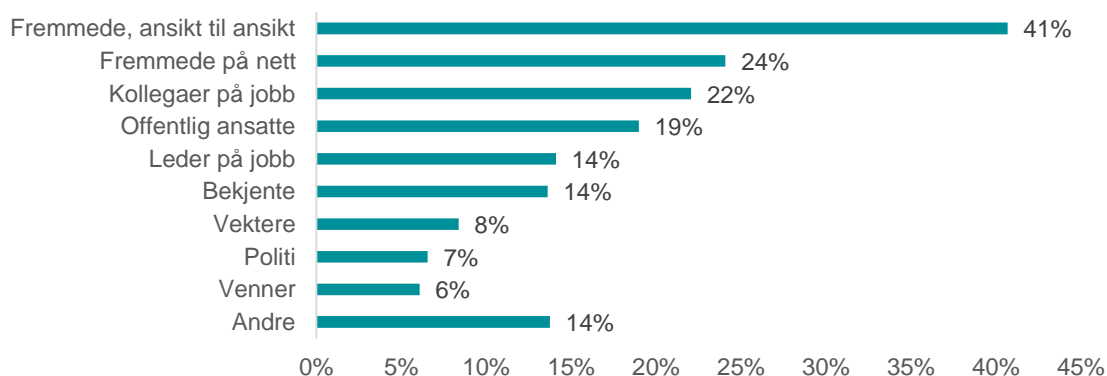
Figur 4-5 Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for rasistiske ytringer på noen av de følgende stedene? (N=3947)



Flest oppgir å ha blitt utsatt for rasistiske ytringer av folk på gater/torg (15 prosent). Det er også flere som oppgir å ha blitt utsatt for rasistiske ytringer på jobb og på buss/tog/t-bane (henholdsvis 13 og 12 prosent), mens 10 prosent oppgir å ha blitt utsatt for rasistiske ytringer i sosiale medier og på kafeer/restauranter/utesteder. Færrest oppgir å ha blitt utsatt for rasistiske ytringer på SMS/epost og i kontakt med politiet. Sistnevnte kan ha sammenheng med at relativt få respondenter kan ha hatt kontakt med politiet.

De som oppgav 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 4-6.

Figur 4-6 Hvem var det som utsatte deg for rasistiske ytringer i løpet av de siste 12 månedene? (N=1433)



Resultatene viser helt tydelig at de fleste respondentene som har opplevd rasistiske ytringer har blitt utsatt for slike ytringer av fremmede ansikt til ansikt. Hele 41 prosent rapporterer å ha opplevd rasistiske ytringer fra fremmede i løpet av de siste 12 månedene. Deretter er det 24 prosent som har opplevd rasistiske ytringer av fremmede

på nettet. I figur 4-5 så vi imidlertid at det kun var 10 prosent som hadde blitt utsatt for rasistiske ytringer i sosiale medier. Det kan være flere grunner til at disse tallene avviker noe fra hverandre. For det første kan vi ikke utelukke at de som har opplevd rasistiske ytringer fra fremmede på internett har opplevd dette på digitale flater som ikke regnes som sosiale medier. For eksempel nevner enkelte i intervjuene at de vet det foregår svært mye rasisme i kommentarfelt, for eksempel i nettaviser. I en del tilfeller kan det også være uklart hva som er å regne som sosiale medier og ikke. Det kan tenkes at enkelte har svart ut ifra en generell idé om at det foregår mye rasisme på nett, uten at dette nødvendigvis er knyttet til egne erfaringer på sosiale medier.

Videre viser funnene i figur 4-6 at 22 prosent ble utsatt for rasistiske ytringer av kollegaer på jobb og 19 prosent i møte med offentlig ansatte. Færrest har opplevd rasistiske ytringer fra venner (6 prosent). Derimot ser vi at det er over dobbelt så mange som rapporterer å ha opplevd rasistiske ytringer fra bekjente (14 prosent). En av informantene fortalte oss i intervjuet at hun flere ganger hadde opplevd rasistiske ytringer fra bekjente, især fra personer som var venner eller bekjente av ektemannen. Flere av de andre informantene forteller også at de har opplevd rasistiske ytringer fra for eksempel medelever og lærere. Rasistiske ytringer fra vektere og politi kommer også lavere ut med henholdsvis 8 og 7 prosent.

Både intervjuene og de åpne spørsmålene i surveyen viser at rasisme blir ytret både fra majoritetsbefolkningen, men også fra personer som selv har innvandrerbakgrunn. Det er derfor viktig å rette tiltaksarbeidet bredt, og ikke mot spesifikke grupper.

Funnene viser at det er et betydelig antall som har blitt utsatt for rasistiske ytringer. Basert på intervjuene og de åpne spørsmålene i surveyen vil vi nå trekke frem noen arenaer hvor dette forekommer.

#### 4.3.1 Erfaringer med rasisme på arbeidsplassen

Som vi så i kapittel 4.2 viser funnene våre at det er mange som opplever ulike former for diskriminering i jobbsøkerprosessen, i tillegg er det flere som har ulike opplevelser med diskriminering og rasisme på arbeidsplassen. Det kan være opplevelser med rasistiske ytringer fra ledere og kollegaer, eller i møte med kunder/pasienter. For eksempel viser funn at flere personer som jobber i helsevesenet har blitt møtt med rasistiske ytringer fra pasienter. En respondent skriver «Jeg er sykepleierstudent og var i praksis på sykehuset. En av pasientene sa at de ville snakke og ha behandling bare med norske sykepleiere». En annen skriver at personen ble skjelt ut av pasienter på grunn av personens innvandringsbakgrunn, mens en tredje person skriver: «Det er mange ganger at jeg opplever at når er jeg er på jobb så lytter ikke enten mine pasienter eller leder til meg. Opplever ofte nok med pasienter forskjellsbehandling». Alle tre respondentene har opplevd å bli diskriminert og/eller blitt møtt med rasistiske ytringer. En av respondentene i spørreundersøkelsen som er kiropraktor har også opplevd å bli forsøkt valgt bort av pasienter:

*Jeg jobber som kiropraktor og har møtt på pasienter som er veldig dømmende ut fra navnet mitt og hvordan jeg ser ut. Da jeg presenterer meg så velger pasienten å ikke bli behandlet av meg og vil til en annen behandler heller, første jeg blir spurt om er om jeg er muslim.*

I tilfellet over viste det seg at den andre behandleren også hadde innvandrerbakgrunn, og pasienten ble bedt om å forlate klinikken. I de andre tilfellene har ikke respondentene skrevet om uttalelsene til pasientene har fått konsekvenser, men flere har i tillegg opplevd utsagn fra ledere, som kan gjøre det mer utfordrende å ta saken videre.

Det er ikke bare i helsesektoren at personer har opplevd rasistiske ytringer på arbeidsplassen, men også folk som jobber i restaurantbransjen, i butikk, på byggeplass, i kommunen eller statlige virksomheter m.m. Noen har opplevd å bli ekskludert fra møter



på bakgrunn av nasjonalitet, mens andre har opplevd å bli mistenkeliggjort av kunder. En av respondentene i spørreundersøkelsen skildrer en opplevelse med dette:

*[Jeg] ble beskyldt for å prøve å svindle et par som var gjester på arbeidsplassen min. Det skjedde en transaksjonsfeil med bankterminalen som jeg ikke hadde kontroll over. Ble kalt mye stygt, blant annet at det var typisk brasilianere å være frekk og tyv.*

Andre har også opplevelser med å bli mistenkeliggjort som ansatt, enten av kunder eller ledere. En av informantene fortalte om en situasjon hvor han ble mistenkeliggjort for å røyke hasj av sjefen. Informanten fikk ikke et direkte spørsmål om dette fra sjefen, men på bakgrunn av flere kommentarer ble det etter hvert tydelig at personen ble mistenkeliggjort for dette.

I likhet med denne respondenten er det flere som opplever at ledere kommer med rasistiske ytringer. En respondent skriver at personen har blitt «Utsatt for rasisme og truet med å bli sparket uten noen grunn av en leder i Oslo kommune», mens en annen respondent har opplevd nedsettende kommentarer fra lederen: «På jobb kan min leder komme med kommentarer, f.eks. at dette vet ikke du, siden du ikke er norsk. Selv om jeg kom da jeg var ett og har bodd i Norge hele mitt liv». Andre har opplevd å få høre rasistiske ytringer også fra kollegaer, for eksempel var det en respondent som opplevde å bli kalt «skitten somalier» av en kollega. Slike opplevelser med rasistiske ytringer og diskriminering kan føre til at arbeidsplassen føles utrygg. Noen sier de har valgt å slutte i jobben på grunn av slike hendelser. Det kan også føre til at man mister selvtilitt i jobben, blir demotivert eller at det på andre måter får konsekvenser for dagliglivet og arbeidslivet.

I intervjuene er det få som sier at de har opplevd rasisme og diskriminering på arbeidsplassen, av ledere eller kollegaer. En av informantene reflekterer over dette, og forklarer sin egen situasjon med at hun i stor grad har jobbet i organisasjoner som jobber med mangfold og inkludering, og som derfor er mer opptatt av likestilling på arbeidsmarkedet, og hvor ansatte ikke kommer med rasistiske ytringer.

### 4.3.2 Erfaringer med rasisme som kunde

Vi ser av resultatene fra spørreundersøkelsen (figur 4-2) at det å bli utsatt for diskriminering og rasisme i butikk eller bank er relativt vanlig. Flere, både av informantene og av respondentene i spørreundersøkelsen, har for eksempel opplevd å bli mistenkeliggjort av butikkansatte. En av respondentene forklarer hvordan personen ble fotfulgt i en butikk fra det øyeblikket personen entret butikken. Den butikkansatte fulgte etter personen helt ut av butikken. På utsiden ba den ansatte om å få sjekke alle handleposene. Respondenten i spørreundersøkelsen opplevde dette som både pinlig (fordi det var andre mennesker der), og veldig ubehagelig.

En av ungdommene vi intervjuet har selv opplevd å bli mistenkeliggjort i butikker og av vektere. Personen forteller «Jeg har også fått random vektere komme opp til meg og være litt sånn «Hva er det du har på deg? Vi må sjekke deg.» ... Og jeg har hørt at det skjer med flere. Bare man går rundt, så er det noe som skjer.». Informanten opplevde situasjonen som veldig ubehagelig, og beskriver det som skummelt å bli stoppet av vektere. Hun sier videre «Jeg bare gikk rundt, og så «Du har stjålet!»». Det kan være flere grunner til at informantene opplever disse situasjonene som skumle og ubehagelige. Blant annet kan det virke skummelt fordi det skjer uten provokasjon. Informanten er ikke forberedt på å bli stoppet av vektere, og opplever det derfor som veldig ubehagelig når det kommer «ut av det blå». Flere informanter sier også at det å få kommentarer kan gir en følelse av å bli ydmyket og fornærmet, som kan føre til mer usikkerhet både på seg selv som person, og usikkerhet i samfunnet mer generelt.

En person har også opplevd å bli mistenkeliggjort når personen skulle ta førerprøven. Personen fra spørreundersøkelsen skildrer situasjonen slik:

*En situasjon jeg tenker på akkurat nå er da jeg skulle ta førerprøve klasse B. Min sensor ba meg om å identifisere meg selv og i det øyeblikket hun så passet mitt, så sa hun «Oi, du er fra det landet, ja.. Da skal jeg følge med på hva du gjør ekstra godt»*

Andre respondenter har også hatt opplevelser med diskriminering og/eller rasisme i møte med helsepersonell, hvilket vi også så i figur 4-1 hvor 10% av respondentene rapporterte å ha opplevd å bli forskjellsbehandlet i møte med helsevesenet de siste 12 månedene.

### 4.3.3 Erfaringer med rasisme i det offentlige rom

*Du hører stadig vekk spydige og rasistiske kommentar ute på gata som «sånne som dere hører ikke til her», «Kom dere hjem til Afrika», «Dere muslimer er terrorister», «Jævla nav snyltere»! (Respondent spørreundersøkelsen)*

Sitatet overfor beskriver kraftige uttrykk som personer med innvandrerbakgrunn risikerer å møte. Selv om det ikke er alle, viser funn fra spørreundersøkelsen at flere har opplevd rasistiske ytringer i det offentlige rom. Enten det var på offentlig transport, eller av folk på gaten. Svar fra de åpne spørsmålene i spørreskjemaet gir oss flere eksempler på slike hendelser. Det samme gjelder svar i intervjuene. Under koronapandemien var det for eksempel en respondent som opplevde at folk begynte å skrike «Covid-19» etter vedkommende. En annen respondent beskriver også en liknende opplevelse med å ha blitt kalt for korona.

Andre har opplevd at fremmede forsøker å dra av hodeplagg, opplevelser med å bli dyttet av folk på gata, eller ubehagelige opplevelser i svømmehaller. En respondent sier

*Det var en eldre dame som likte ikke at jeg og datteren min svømte i samme svømmebasseng som henne, sa stygge ting og gjorde grimaser. Vi skjønte ingenting, vi var helt paffe, datteren min ble lei seg.*

Respondenten hadde kjøpt årskort i svømmehallen til seg og datteren, men på grunn av denne hendelsen dro de aldri tilbake.

En av ungdommene som vi intervjuet kunne fortelle om flere situasjoner hvor personen har fått slengt kommentarer etter seg, enten fra fremmede på gata eller bekjente (f.eks. folk på skolen). Informanten kommer med flere skildringer:

*Og så har jeg opplevd flere ganger på bussen at eldre folk har sagt ... «Å, din skitne pakistaner» ... Eller de har prøvd å gjette hvor jeg er fra. Mange sier jeg er fra Midtøsten. Så de sier ... «Din skitne araber, gå tilbake til hjemlandet ditt». Eller «Din jævla terrorist». Og vanligvis så pleier jeg å le av det. Men det sårer meg fortsatt på innsiden at eldre folk sier sånn. Og jeg skjønner hvorfor de sier sånn, men det gir dem null grunn til å si sånn.*

Flere har også opplevd situasjoner i forbindelse med kollektivtransport, enten det er på stasjonen eller på bussen/trikken/t-banen etc. Møtet med rasistiske ytringer kan skape frykt og redsel. Dette fikk en av respondentene kjenne på da personen ventet på t-banen:

*En mann forbannet meg på T-banestasjonen, kalte meg en jævla japaner og kineser og sa at han ville drepe meg ved å kaste meg på skinnene. [...] Folkene på stasjonen så bare på situasjonen, og jeg var så redd fordi ingen hjalp meg. Det stedet var [en t-banestasjon på vest-kanten], og jeg var alltid redd for å møte den slemme mannen igjen.*

En annen ble forsøkt dyttet av en bro av en fremmed som kalte personen en «muslim jævel». Flere av respondentene skildrer denne formen for truende oppførsel:

*Dette skjedde med moren min, hun ble truet med kniv på t-banen i Oslo. Personen viste frem at de hadde en kniv i veska og truet og sa hatefulle ytringer og*

*rasistiske ting til både moren min og to andre som satt ved som ikke var etnisk norsk. Moren min ringte politiet etter hun løp ut neste stopp fra t-banen, men ingen ting skjedde videre.*

En annen skriver:

*En gang ble jeg kalt «neger» av en fremmed beruset mann på toget når jeg var med to venner som var europeiske. Han sa det å så på meg. Deretter spyttet han på meg og traff jakken min. Det var traumatisk og jeg husker jeg spurte konduktøren om hjelp, men fikk ikke hjelp. [... Det var] ydmykende. Merker jeg blir sint av å tenke på det, likevel nekter jeg å synke på et sånt nivå.*

I tillegg til at alle de tre utsagnene overfor har den likhet at personene har blitt fysisk truet og møtt med rasistiske ytringer, har alle også opplevd at de ikke har fått den hjelpen de har ønsket eller etterspurt. Dette går også igjen både i fritekstsvarene fra spørreundersøkelsen og i intervjuene vi har gjennomført. Flere opplever at det ikke nytter å anmelde eller si ifra i møte med rasisme, og vi får inntrykk av at flere av respondentene og informantene i intervjuene er rammet av en slags håpløshet.

Basert på eksemplene gjennom denne rapporten, ser vi at folk reagerer ulikt på opplevelser med rasistiske ytringer og diskriminering. I tillegg kan reaksjonene variere fra situasjon til situasjon. Noen ler bort kommentarer, andre ignorerer, noen gir beskjed om at det ikke er greit, mens andre anmelder. En av informantene vi snakket med hadde opparbeidet seg en styrke til å si imot kommentarer hun fikk som knyttet seg til rasisme og/eller diskriminering. Men informanten var tydelig på at det ikke var mange som hadde kapasitet til å ta kampen. Informanten skisserte følgende situasjon i intervjuet:

*Noen ganger når jeg går sammen med mannen min, kan de være slemme. Det kommer an på hvordan du reagerer. Jeg vil ikke dra ut samtalene, men jeg vil si ifra at «dette er ikke greit, men det er din mening». For min del, den beste måten jeg kan bekjempe rasisme mot meg på er å ikke la dem ha noen makt over meg. Jeg sier «ja, jeg er svart. Er det noe annet du vil si til meg? Ja, jeg er svart, og jeg er stolt av å være svart. Vi er likeverdige». (Vår oversettelse)*

Informanten beskriver her hvordan hun tar kontroll over situasjonen og «hever seg over» kommentarene. Vi vet fra intervjuene og spørreundersøkelsen at ikke alle reagerer på denne måten. Flere forteller i intervjuene at de i de fleste situasjonene ignorerer det eller ler det bort. I noen tilfeller har de også reagert på situasjoner på liknende måte som informanten over, eller de har forsøkt å ta mer «pedagogiske» tilnærminger hvor de har forklart hvorfor noe er rasisme, og hvorfor det ikke er ok å komme med rasistiske ytringer.

#### 4.3.4 Andre erfaringer

Informantene i intervjuene og respondentene trekker også frem andre arenaer hvor de har opplevd rasistiske ytringer og diskriminering. Flere har f.eks. erfaringer fra utelivet hvor de har fått rasistiske kommentarer fra fulle mennesker på utesteder, eller hvor de har opplevd å bli nektet inngang på grunn av sin innvandringsbakgrunn. En person skriver: «[Jeg] ble nektet inngang på en nattklubb pga. rumensk pass. Fikk vite fra vekten at «rumenere har ikke lov å komme inn her». En av de andre respondentene har en annen opplevelse:

*I køen til baren på et utested var det en som snek seg foran meg, og som jeg konfronterte med snikingen. Vedkommende responderte kun med at sånn er det her i Norge, ga en kort slengbemerkning om min utenlandske opprinnelse og ropte «Heia Norge».*

Andre respondenter har erfaringer med rasistiske ytringer og diskriminering i forbindelse med skolesektoren. Dette var et tema som kom opp i flere av intervjuene vi gjennomførte. En av ungdommene snakket om en situasjon på barneskolen da de hadde Mat og Helse

hvor informanten fortalte læreren at hun ikke kunne spise med den venstre hånden fordi i hennes kultur og religion spiser de med den høyre hånden. Læreren hadde fått en kraftig reaksjon på dette. Som informanten beskriver «[...] da klikka det i vinkel for den dama». Denne situasjonen ble tatt videre, men informanten opplevde at læreren latterliggjorde kulturen og religionen hennes.

En av de andre ungdommene vi intervjuet fortalte om en situasjon da personen gikk på en skole på vestkanten hvor de fleste var hvite. Informanten opplevde at en lærer ikke trodde han gikk på den skolen fordi han var mørkere i huden, noe som førte til at denne læreren kastet personen ut av skolen med alle eiendelene. Personen forteller at det ble en politisak ut av det, men det var tydelig i intervjuet at dette hadde satt dype spor. Informanten forteller at dette er en historie som personen sjeldent deler, da det var veldig sårende.

En av informantene har også opplevd rasistiske ytringer fra lærere på voksenopp-  
læringen, mens en annen har erfaringer fra mottaksklassen:

*Det har vært flere opp igjennom, mest da jeg var ny i Norge. Da jeg gikk i mottaksklassen var det to andre fra Polen der som ikke oppførte seg noe særlig den dagen, og da presterte læreren å gå bort til meg som satt rolig og spurte: "Er det sånn dere gjør det i Polen eller?!"*

Noen av informantene trekker frem utfordringer mange innvandrere møter på boligmarkedet. Informantene jobber mye med mennesker som står utenfor arbeidslivet og de opplever at selv om man har fast jobb og fast inntekt er det fortsatt personer med innvandrerbakgrunn som opplever utfordringer med å få tak i leiebolig. Det gjør at de ofte har mindre stabile boliger og kan oppleve store bekymringer knyttet til bosituasjonen. I tillegg ser vi nå som boligmarkedet er så presset at også NAV har utfordringer med å finne utleieboliger. Andre respondenter fra spørreundersøkelsen opplever utfordringer med å få svar fra utleiery på Finn.no. En av respondentene opplever å få mer respons dersom personen bruker et norsk-klagende navn fremfor sitt eget navn. Andre har fått direkte beskjed om at utleier ikke ønsker å leie ut til respondenten. Slik beskriver en respondent en situasjon som oppstod i møte med en potensiell utleier: «Eieren var redd for å leie ut leilighet til oss da hun hørte vi kom fra Romania. Hun begynte å nevne situasjoner hvor folk fra Romania hadde ikke oppført seg bra».

## 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.

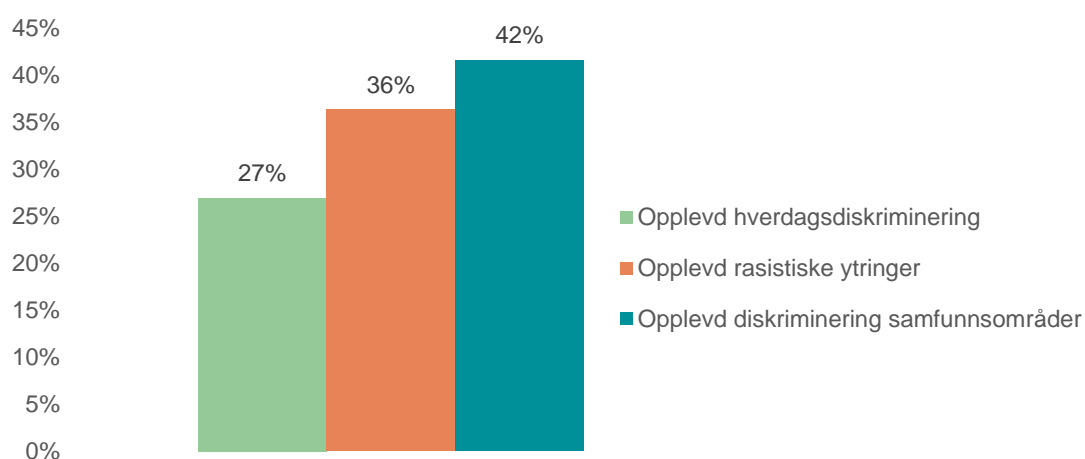
Det første målet er basert på spørsmålene om forskjellsbehandling på ulike samfunnsområder vist i Figur 4-1 og summerer dem som har opplevd dette på enten arbeidsplassen, i skole/utdanningsinstitusjon, i helsevesenet og/eller i andre situasjoner i løpet av det siste året. Dette målet har vi kalt «Opplevd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

Det andre målet er basert på spørsmålet om hverdagsdiskriminering vist i Figur 4-3; «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 4-5) 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=3947)



Resultatene viser at 42 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen har opplevd diskriminering på ett eller flere samfunnsområder i løpet av det siste året. Selv om dette betyr at flertallet ikke har opplevd diskriminering, mener vi likevel at det er en betydelig

andel. Noen færre, men stadig relativt mange, 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. Til sammen tilsier dette at diskriminering og rasisme er relativt utbredte fenomener i Oslo 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).

Selv om funnene over er basert på data fra fem kommuner, ser vi at noen av de samme kommer opp i intervjuene vi har gjennomført i Oslo. Noen av informantene legger vekt på at den mer direkte, åpenlyse diskrimineringen og rasismen kan variere mye på bakgrunn av hvordan man ser ut. Vi får inntrykk av at informantene vurderer hvor «norske» de selv ser ut, og at dette tilknyttes hvor mye direkte rasisme eller negative kommentarer de opplever. Jo mer «annerledes» man ser ut, jo mer utsatt er man. Dette kan for eksempel dreie seg om å ha mørkere hudfarge eller å vise religiøs tilhørighet – særlig til Islam.



## 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 blir det også tydelig at det å bli utsatt for rasisme og/eller diskriminering har store konsekvenser for den enkelte. På spørsmålet svarer flere av informantene at det har konsekvenser, men noen sliter med å sette ord på det. De uttrykker at det har store konsekvenser, men klarer ikke alltid å komme med konkrete eksempler. Det kan virke som at for noen av informantene gir det negative følelser som de kanskje ikke bruker å sette ord på, men som oppleves reelle.

Hvordan informantene møter rasistiske ytringer og diskriminering varierer, og flere bruker ulike forsvarsmekanismer, enten ved å le kommentarene bort, eller ved å ignorere det som blir sagt. En informant beskriver det slik:

*Vanligvis, hvis jeg hører det, hvis en person går forbi og sier sånn «Jævla pakkis» eller «jævla araber», da ler jeg. Eller på bussen også. Da ler jeg. Men sånn, hvis de faktisk kommer rett på trynet mitt, står der og sier det, jeg blir sur.*

Selv om flere av informantene ikke klarer å sette ord på konsekvensene av rasisme og diskriminering, kommer det likevel frem noen eksempler. Noen trekker frem at de får en følelse at du ikke er bra nok, eller en følelse av å være «på vakt». En informant fortalte:

*Hvis jeg kommer inn i et rom, så tenker jeg «Hvor mange her er det som er skeiv, eller hvor mange er det som ser ut som meg, som har samme hudfarge som meg her?» Bare for å skjønne om rommet er trygt eller behagelig for meg å være i. Og det påvirker om jeg kommer med en ekstra beskyttelse eller ikke da.*

Dette viser at informanten alltid har med seg en viss beredskap, en gard, som er oppe, i tilfellet noe skulle skje. Andre informanter trekker frem at det også kan ha store helsemessige konsekvenser, og at det kan føre til at personer faller utenfor arbeidslivet. Enten



fordi de får kommentarer som gjør at de føler seg utrygge, eller at de ikke opplever mestring. En informant sier:

*Det har veldig store helsemessige konsekvenser, sier jeg. Det er litt lite snakket om det i Norge fortsatt. Så langt har det vært én konferanse om diskriminering, rasisme og helse. Men det er mye forskning internasjonalt som viser at det har veldig store helsemessige konsekvenser. Ikke bare for psykisk helse, men det kan gå såpass langt at du blir dårlig fysisk av det. Og det hører jeg ofte fra mennesker som opplever det i arbeidslivet, og som ikke kjenner sine rettigheter.*

## 6 Tiltak for å bekjempe rasisme og diskriminering

*Det er viktig å starte samtaler om rasisme, lære om ulike kulturer og respektere ulikheter. Å oppmuntre til åpenhet og forståelse kan bidra til å forebygge rasisme. (Sitat, respondent i spørreundersøkelsen)*

I spørreundersøkelsen inkluderte vi et åpent spørsmål der respondentene selv kunne komme med forslag til tiltak som kan bidra til å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering i Oslo kommune. Dette var også et tema i samtlige intervjuer. Svarene fra spørreundersøkelsen ble kodet i analyseprogrammet NVivo, hvor tiltakene ble gruppert. 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.

### 6.1.1 Holdningsskapende arbeid

*Jeg synes det burde eksistere en innvandrers dag. På en måte, en dag som Pride, hvor folk fra forskjellige land kan komme i tog i Oslo sentrum og vise at vi, i likhet med alle andre nordmenn, er vanlige folk, som har både toppjobber og jobber som ikke har så høy status. At vi også har barn som vokser akkurat som norske barn. (Sitat, respondent i spørreundersøkelsen)*

I datamaterialet ser vi at det er stor etterspørsel etter økt bevisstgjøring, kunnskapsheving og holdningsendring i samfunnet. Som en respondent skriver: «Folk er redde for det de ikke forstår eller kan noe om, gi mer informasjon til foreldre om hvordan deres holdninger påvirker barna». Noen av respondentene/informantene trekker frem behovet for holdningskampanjer for å øke bevisstheten både når det gjelder aksept for og kunnskap om ulike kulturer og mangfold, og for å bevisstgjøre befolkningen om omfanget av rasisme og diskriminering. En av informantene vi intervjuet kunne fortelle at hun hadde drevet med holdningskampanjer i sitt hjemland, noe hun opplevde som en god metode for å endre folks adferd. En respondent i spørreskjemaet trekker frem viktigheten av å lansere kampanjer for å spre informasjon og kunnskap om mangfold, likeverd og anti-rasisme. Informanten skriver at denne typen kampanjer kan:

*[...] brukes [i] ulike kanaler som sosiale medier, lokale aviser og kommunikasjonsnettverk for å nå ut til innbyggerne og oppmuntre til dialog og utveksling av ideer. I tillegg, arrangerer workshops, seminarer og opplæringsprogrammer for å øke bevisstheten om rasisme og diskriminering blant kommunens innbyggere.*

Flere trekker også frem behovet for møteplasser mellom ulike kulturer for å skape samhold, respekt og åpenhet. En respondent skriver:

*Samarbeidsprosjekter med felles mål der flere kan bidra på lik linje; begynne tidlig med å påvirke holdninger og tilby aktiviteter til barn med ulik bakgrunn for å fremme vennskap og respekt for mangfold; styrke toleranse for andre kulturer via ulike aktiviteter og arrangementer for barn og voksne (f.eks. kulturdager, musikk/dans/filmdager; forsmak i språk, tradisjoner etc.); i aktiviteter ha fokuset på å styrke og bevisstgjøre positive holdninger og verdier slik som toleranse, respekt, åpenhet, nysgjerrighet.*

Viktigheten av å møtes og lære andre å kjenne som et tiltak mot diskriminering, trekkes også frem i tidligere forskning. 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 hverdagsintegrering indikerer i stort at integrering kan fremmes gjennom møteplasser og sosiale arenaer (Dalen, et al., 2024).

## 6.1.2 Kompetanseheving i utdanningssektoren

Mange, både respondenter og informanter, trekker frem behovet for å sette inn kompetansehevende tiltak i skolen, både for elever og lærere. I et gruppeintervju med tre ungdommer kunne de fortelle flere historier hvor de opplevde at det var stor mangel på kulturell kompetanse både blant elever og lærere på skolen. Informantene fortalte at de fikk flere henvendelser fra elever og lærere om kultur eller religion på grunn av sin egen hudfarge. De trekker frem eksempler hvor de har blitt spurt om det er greit at andre elever/lærere bruker ord som «walla» og «inshallah», og om de kan fortelle om islam eller andre religioner. Ut fra hvordan informantene snakker om disse situasjonene fremstår det som at det å ofte få spørsmål fra lærere og elever i klasserommet eller i friminuttet blir en tilleggsbelastning, og at de skulle ønske lærerne hadde mer kompetanse om tematikken, slik at de kunne fjerne noe av belastningen fra disse elevene. En av informantene reagerer på disse situasjonene som følgende:

*Og det er irriterende, fordi lærere gjør det samme. Du [læreren] skal lære dem at det ikke er greit å gjøre det, og så gjør du det selv foran alle i friminuttet. Jeg prøver bare å leve livet mitt her, og du kommer og spør meg om det er greit at man sier wallah eller inshallah. Finn det ut selv. Ikke spør meg.*

En annen av ungdommene forteller: «Hun ene læreren min spurte meg om jeg var muslim, og så spurte hun meg om hvorfor jeg ikke bruker hijab». Behovet for å øke kompetansen i skolen er også sentralt i svarene i spørreundersøkelsen. Under følger noen eksempler på tiltak som trekkes frem i spørreundersøkelsen av ulike respondenter:

- 1) Tilby bevisstgjøringsprogrammer om kulturell og sensitivitet mangfold og likestilling i skoler og samfunnet generelt.
- 2) [...] når det kommer konkret til rasisme og diskriminering må vi ta mer initiativ på skolen til å informere og jobbe med forebygging i mye større grad, både på øst- og vestkanten, i tillegg til å jobbe tettere sammen med fritidstilbud hvor ungdommen henger.
- 3) Institusjoner som barnehage og skole må lære bort de gode historiene om ikke-vestlige land, løfte opp kulturene fra tidlig stadiet av.

Videre var behovet for fritidsklubber et sentralt tema i intervjuene med ungdommene, og hvor viktig ungdomsklubber er for den aldersgruppen. Det tredje sitatet som er gjengitt overfor er også et tema som kom opp i intervjuene med ungdommene. En av ungdommene kunne fortelle at personen opplevde religionsundervisningen i skolen som mer kritisk til islam enn andre religioner, og en respondent i spørreundersøkelsen skriver at man må: «Oppmuntre til mer åpen dialog og kunnskap om islam i Oslo kommune for å bekjempe fordommer og fremme respekt».

## 6.1.3 Tiltak i arbeidslivet

Et annet tema som er svært til stede både i intervjuene og i spørreundersøkelsen er opplevelser og tiltak som retter seg mot arbeidslivet. Vi ser fra resultatene i spørreundersøkelsen at blant de 37 prosent som hadde søkt arbeid de siste 12 månedene oppgir 29,4 prosent (435 respondenter) at de ikke har fått arbeid som de har søkt på grunn av sin innvandrerbakgrunn. Resultatene viser tydelig et behov for at Oslo kommune fortsetter å arbeide mot diskriminering i arbeidslivet, slik de f.eks. gjør gjennom «Handlingsplan for å styrke rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn 2023-2027».

Respondentene fra spørreundersøkelsen foreslår flere tiltak for å bekjempe diskriminering i arbeidslivet. Ett av temaene som går igjen er å øke kompetansen på arbeidsplassen. Det gjelder kompetanse om mangfold, kulturer og språk. En av respondentene foreslår

å: «Tilby opplæring og bevisstgjøring om kulturelt mangfold og anti-diskriminering til kommunens ansatte og innbyggere». En annen respondent trekker frem følgende:

*Kurs blant ansatte - dette bør ledes av personer selv med innvandrerbakgrunn. Mye ligger i mangel på kunnskap. Arbeidsplassen bør allerede ha klare retningslinjer for hvilke holdninger og språk som er akseptabelt blant ansatte. Tendenser for å bortforklare rasistiske ytringer og holdninger som spøk eller at vedkommende som opplever rasismen er 'sensitiv' må ikke tolereres.*

I tillegg ønsker flere at arbeidsplassene blir kjent med omfanget av rasisme og diskriminering, hvordan man kan avdekke diskriminering, samt klare retningslinjer og rutiner for hvordan håndtere erfaringer med rasisme og diskriminering på arbeidsplassen. En respondent foreslår:

*Utarbeid klare retningslinjer og politikk som tydelig adresserer nulltoleranse for rasisme og diskriminering på arbeidsplassen. Dette bør inkludere tydelige prosedyrer for rapportering og håndtering av slike hendelser.*

Vi ser at begge disse respondentene trekker frem viktigheten av systemer og prosedyrer og håndtering, og de uttrykker begge viktigheten av å slå ned på kommentarer og ytringer.

Et annet tiltak som går igjen blant flere av svarene, er at arbeidsplasser burde muliggjøre anonyme jobbsøknader. Respondentene trekker frem flere forslag til hvordan dette kan løses. Enten gjennom å muliggjøre bruken av pseudonymer, slik at personer kan velge å ta i bruk andre navn for å unngå å bli diskriminert i søknadsbunken. Det er for eksempel respondenter som har byttet navn for å unngå diskriminering. Andre foreslår å ha en mulighet for at systemet kan fjerne markeringer som kan indikere kjønn, etnisitet, religion etc. som kan erstattes med «JobbSøknadNummer» slik at alle skal bli behandlet likt og bli gitt den samme muligheten.

Økt synlighet og representasjon blir også trukket frem som et tiltak for å bekjempe diskriminering i arbeidslivet. En respondent skriver:

*Synliggjør flerkulturelle i privat og offentlig sektor. Start med å gi plass til flerkulturelle i arbeidslivet og spesielt sette fokus på lærlingplasser for de unge. Det er en tydelig ukultur her i Norge, de fleste jobber går til interne søkere eller de med nettverk, her stiller vi som er flerkulturelle svakt. Ingen ønsker av egen vilje å leve av stønader hos NAV eller kriminalitet for å overleve!*

En annen respondent foreslår følgende:

*Det må være et offentlig krav å ansette flere med innvandrerbakgrunn til lederstillinger, styrer og forvaltninger. Oslo kommune må kun kjøpe tjenester fra leverandører som har dokumentert mangfoldige ansatte og har ingen form av diskriminering. Offentlige og private organisasjoner må ha mangfoldige styre.*

Det er også flere respondenter og informanter som trekker frem utfordringer med at det norske arbeidsmarkedet krever et høyt nivå i norsk, og ikke anerkjenner engelsk som arbeidsspråk, eller ikke tilrettelegger for norskopplæring på arbeidsplassen. Et annet ønsket tiltak er at det skal være ansatte i kommunen som er flerspråklige.

I tillegg til å trekke frem viktigheten av å unngå diskriminering ved ansettelse, blir ansettelse av personer med minoritetsbakgrunn også trukket frem som viktig med tanke på representasjon. Eksempelvis trekker respondenter frem viktigheten av å ansette flere med minoritetsbakgrunn i politiet, blant bankansatte, advokatfirmaer, og både offentlig og privat næringsliv.

#### 6.1.4 Andre tiltak

Både gjennom intervjuene og i de åpne spørsmålene kommer det frem en rekke andre tiltak for hvordan Oslo kommune kan jobbe for å bekjempe diskriminering og rasisme i kommunen. En av respondentene trekker frem et ønske om en åpen og tilgjengelig telefonlinje for de som opplever diskriminering og rasisme. To av informantene er også opptatt av at noen innvandrere opplever utfordringer med å forstå deler av det norske systemet, det være seg for eksempel NAV, helsesektoren eller utdanningssektoren. En av informantene ser fordeler ved å kunne ha en mangfoldskontakt i hver bydel som er en kontaktperson for innvandrere i bydelen. Mangfoldskontakten kan brukes til å nå ut med informasjon og være en ressursperson for målgruppen. En av de andre informantene så også nytten av å ha en støtteperson for innvandrerfamilier da mange har sammensatte utfordringer. Informanten hadde i møte med en annen organisasjon hørt om et tiltak eller et tilbud til innvandrerfamilier som hadde utfordringer med å navigere i offentlige tjenester, hadde helseutfordringer, språkutfordringer, eller som trenger hjelp med hverdagslige ting. Vi tolker informanten dithen at dette burde være et utbredt tilbud i kommunen. Informanten sier:

*Så da hadde de [mest sannsynlig en frivillig organisasjon] dette prosjektet med disse personene som var... En person som rett og slett kunne bare hjelpe med ulike ting. Sånne hverdagslige ting [...] Og da tenkte jeg at, wow, det hadde vært kult, en betryggende ting å ha. Også i min oppvekst, med mine foreldre. For det blir jo ofte slik, jeg vet ikke om du har hørt det før, det blir ofte slik at barna må hjelpe de voksne, foreldrene, med å tolke ulike oppgaver fordi foreldrene synes det kan være utfordrende. Så det å ha en sånn type, person eller kontakt, det synes jeg var interessant.*

I to av intervjuene (et gruppeintervju med ungdommer og et individuelt intervju) trekker informantene frem behovet for å ha leger og helsepersonell som er kjent med sykdommer og helseutfordringer som ikke er like utbredt i Norge. Informanten i det individuelle intervjuet viser til hvordan de i tropiske land har mange, og andre, sykdommer enn vi har her, og at det derfor er behov for mer kompetanse blant helsepersonell om dette. Mange respondenter i spørreundersøkelsen trekker også frem behovet for samarbeid med religiøse miljøer, organisasjoner, frivillighet og skole.

Videre er flere opptatt av å utjevne forskjellene mellom bydelene i Oslo. I intervjuene fikk alle informantene spørsmål om alle innbyggere i Oslo har like muligheter uavhengig av hvor i kommunen man bor. Flere var uenig, og flere mener at de utsatte bydelene i kommunen ikke har nok ressurser, som fører til økte forskjeller mellom befolkningen. En av informantene sier «Bydelen har veldig mange ressurser, gode ressurser, som de bruker på barn og ungdom, men det er ikke nok ressurser». Videre skriver en av respondentene at kommunen må «Utjevne sosioøkonomiske forskjeller. Skape flere arenaer for felleskap på tvers av bydelene. Særlig det store skillet mellom Oslo Øst og Oslo Vest».

## 7 Konklusjoner og veien videre

Oslo kommune har en relativt stor innvandrerandel og personer med innvandrerbakgrunn (innvandrere og etterkommere) utgjør 41 prosent av befolkningen i Oslo kommune. Av disse har 41 prosent opphav fra Europa, og 11 prosent bakgrunn fra Norden.

Utdanningsnivået i Oslo er svært høyt i forhold til resten av landet, men det er betydelig lavere for innvandrere enn i majoritetsbefolkningen. Det er for eksempel over tre ganger så stor andel av innvandrere som av majoritetsbefolkningen som har grunnskole som høyeste utdanning (hhv 28 og 18 prosent). Når det gjelder andelen med videregående skole og høyere utdanning er det mindre forskjeller mellom majoritetsbefolkningen og etterkommere, mens innvandrere skiller seg stort fra disse gruppene med et lavere utdanningsnivå.

Når det gjelder arbeidslivsdeltakere er innvandrere i Oslo kommune underrepresentert i yrker som krever høyere utdanning, og overrepresentert i yrker som ikke krever høyere utdanning. Funn fra registeranalysene viser også at personer med innvandrerbakgrunn er underrepresentert i lederstillinger. Dette samsvarer godt med funn fra spørreundersøkelsen hvor 26 prosent oppgav å ha opplevd diskriminering på arbeidsplassen, og flere trekker frem manglende muligheter til å få lederstillinger. Registeranalysen viser også at i forhold til majoritetsbefolkningen er innvandrere oftere overkvalifisert, men at andelen overkvalifiserte synker betydelig med lang botid, til samme nivå som i majoritetsbefolkningen. Funnene viser også at andelen overkvalifiserte etterkommere er den samme som blant innvandrere. Forekomsten av overkvalifisering blant etterkommere kan indikere at diskriminering i ansettelsesprosesser er én av forklaringene, da funn fra spørreundersøkelsen tydelig viste at flere opplever diskriminering i ansettelsesprosesser.

Til slutt viser inntektsanalysen at det er store forskjeller mellom innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen. Mens høy utdanning og lang botid tetter mye av lønnsgapet for europeisk og særlig nordiske innvandrerbefolkning, har personer med bakgrunn fra Asia, Oseania og Afrika fremdeles inntektsnivå langt under øvrig befolkning. Dette utelukker ikke at diskriminering foregår og kan bidra til systematiske lønnsforskjeller.

Funn fra både spørreundersøkelsen og intervjuene viser tydelig at opplevelser med rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn er en utfordring i Oslo kommune. Resultatene viser at arbeidsplassen og ansettelsesprosesser er blant de viktigste arenaene hvor folk opplever rasistiske ytringer og diskriminering. Vi ser fra resultatene i spørreundersøkelsen at blant de 37 prosentene som hadde søkt arbeid de siste 12 månedene oppgir 29,4 prosent (435 respondenter) at de ikke har fått arbeid som de har søkt på grunn av sin innvandrerbakgrunn. Flere, både respondenter og informanter, beskriver situasjoner med både diskriminering og rasisme på arbeidsplassen, og i jobbsøkerprosesser. Disse opplevelsene gjelder både private og kommunale arbeidsplasser.

Videre viser funnene at mange opplever å ha blitt utsatt for rasistiske ytringer og diskriminering i offentlig rom, som torg, gater og kollektivtransport. Respondenter og informanter skildrer situasjoner hvor fremmede forsøker å dra av hodeplagg, at de blir dyttet eller opplever rasistiske ytringer på gaten. Opplevelser med å bli nektet inngang til utesteder blir også skissert. Flere rapporterer også om opplevelser med å bli mistenkeliggjort i butikker, og ubehagelige opplevelser i møte med bankansatte, helsepersonell eller i skolen.

Basert på funnene er det tydelig hvor viktig det er at Oslo kommune fortsetter arbeidet mot rasisme og diskriminering. Noen av de viktigste, og vanligste, forslagene til tiltak som fremkommer av dataene er holdningsskapende arbeid, kompetanseheving i utdanningssektoren og tiltak rettet mot arbeidslivet (både det offentlige og private). Det er viktig å skape møteplasser mellom ulike kulturer for å skape samhold, respekt og

åpenhet. I tillegg kan gode tiltak være holdningskampanjer som spres på sosiale medier og i lokalaviser. De må rettes mot både unge, voksne, eldre, og personer fra ulike miljøer. Funnene viser at det også er noen som opplever å bli utsatt for rasisme eller diskriminering fra personer som har en annen innvandringsbakgrunn, og det er derfor viktig at det jobbes bredt med holdningskampanjer.

Flere, både respondenter og informanter, opplever rasisme og diskriminering i møte med skolesektoren, og opplever at lærere ikke har nok kunnskap om ulike kulturer, religioner og om rasisme og diskriminering. En av informantene var opptatt av at uansett om man har innvandrerbakgrunn eller ikke, så er det viktig å snakke om rasisme og diskriminering. Det er derfor viktig å jobbe for at ansatte på skolene har kunnskapen og føler seg trygge på tematikken, slik at elevene ikke må bære ansvaret for kultur- og religionsopplæring ved skolene.

Til slutt er det viktig å trekke frem behovet for tiltak rettet mot arbeidslivet, både mot diskriminering og rasisme som skjer i jobbsøkerprosesser og på arbeidsplassen. Mange møter diskriminering og rasistiske ytringer i arbeidslivet som kan få svært negative konsekvenser for arbeidssøkeren/arbeidstakeren, og kan påvirke både egen selvtillit og selvfølelse, og tilknytningen til arbeidslivet.



## 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](#).
- Bangstad, S. (2021) *Strukturell rasisme*. KIFO-rapport 2021:1. [Strukturell rasisme rapport.pdf \(kifo.no\)](#).
- Bangstad, S. og Døving C.A. (2016) *Hva er rasisme*. Universitetsforlaget.
- Bangstad, S., Rønningen, N. M. & Larsen, E. N. m. fl. (2022). *Kartlegging av Rasisme og Diskriminering i Møte Med Oslo Kommune* (KIFO-rapport 2022:2). Institutt for Kirke-, Religions- og Livssynsforskning. [https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2022/05/Kartl\\_ras\\_Oslo\\_k\\_rapport\\_m\\_omsl.pdf](https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2022/05/Kartl_ras_Oslo_k_rapport_m_omsl.pdf)
- Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy og Bjelland (2014). Diskriminering i arbeidslivet – Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 4/2014.
- 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>.
- Grini, 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 \(ssb.no\)](#).
- Hamre (2017). «Diskriminering», i Vrålstad og Wiggen (red.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. SSB Rapport 2017/13.
- Hellevik, O., Košuta, M., Gulli, M. m.fl. (2022). *Diskrimineringserfaringer blant muslimer i Norge*. Moe, V. & Døving, C. A. (red.). HL-senteret, Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter. Likestillingssenteret KUN. [https://www.imdi.no/contentassets/81b9c85aed6e42c994cf812e6f491fc3/rapport\\_diskrimineringserfaringblantmuslimer.pdf](https://www.imdi.no/contentassets/81b9c85aed6e42c994cf812e6f491fc3/rapport_diskrimineringserfaringblantmuslimer.pdf)
- IMDi (2023) Hva vet vi om rasisme og diskriminering, og konsekvenser for integrering? Hentet fra: [Rasisme og diskriminering | IMDi](#).
- Kunnskapsdepartementet (2018) Integrering gjennom kunnskap. Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022. Hentet fra: [regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf](#).
- Likestillings- og diskrimineringsloven (2018). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL\\_5#KAPITTEL\\_5](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5)

- Midtbøen, A.H. (2019) Discrimination at Work: The Case of Norway. I Vassilopoulou, Joana; Brabet, Julienne & 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](#).
- Oslo kommune (2021). *Ord betyr noe. Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger 2022-2025*. (Oslo bystyre Sak 331/2021 15. desember 2021). <https://www.oslo.kommune.no/getfile.php/13495988-1701085613/Tjenester%20og%20tilbud/Politikk%20og%20administrasjon/OXLO/O rd%20betyr%20noe%20-%20Handlingsplan%20mot%20hatefulle%20ytringer%20og%20holdninger%202022-25%20%28publisert%29.pdf>
- Oslo kommune (2023). *Handlingsplan for å styrke rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn 2023-2027*. <https://www.oslo.kommune.no/getfile.php/13497886-1702281940/Tjenester%20og%20tilbud/Politikk%20og%20administrasjon/Politikk/Sentrale%20planer%20og%20styringsdokumenter/Handlingsplan%20for%20a%C C%8A%20styrke%20rekruttering%20av%20ledere%2C%20ansatte%20og%20styr emedlemmer%20med%20minoritetsbakgrunn%202023-2027.pdf>
- Oslo kommune (u.å.). *Kommunens handlingsplaner bidrar til å løfte frem spesifikke temaer for å øke synligheten og mobilisere til ekstra innsats*. Satsningsområder. <https://www.oslo.kommune.no/oxlo/om-oxlo/satsingsomrader/#gref>
- 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.
- Rambøll (2022). *Forslag til indikatorsett. Mangfold og Likeverd i Oslo Kommune*. <https://www.oslo.kommune.no/oxlo/ressurser-og-nyttig-informasjon/kommunens-handlingsplaner-rapporter-og-rundskriv/#gref>

- Reisel (2013). «Mot et flerdimensjonalt likestillingsapparat». I Thun og Bråten (red.). Krysningpunkter. *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>
- Utviklings- og kompetanseetaten (2022). *Hvordan styrke rekrutteringen av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn i Oslo kommune?* <https://www.oslo.kommune.no/oxlo/ressurser-og-nyttig-informasjon/kommunens-handlingsplaner-rapporter-og-rundskriv/#gref>
- 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.