



Kartlegging av opplevd diskriminering i Frøya kommune

Rapport 2024-18

OSLOMET
NIBR
By- og regionforskning

 **PROBA**
samfunnsanalyse

Proba-rapport nr. 2024-18, Prosjekt nr. 23020

ISSN: 1891-8093

AFJ, KMV, AMM, HSS/HB, 29.11.2024

--

Offentlig

--

Kartlegging av opplevd diskriminering i Frøya kommune

Utarbeidet for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

Forord

I denne rapporten presenterer vi funn knyttet til kartlegging av opplevd diskriminering og rasisme i Frøya 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 Amalie Kvalavåg ved flyktningetjenesten i Frøya 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. Ane Først Juul (Proba) har gjennomført intervjuene og hatt ansvar for å utarbeide rapporten. Helene Berg (Proba) har vært kvalitetssikrer og Kristian Tronstad (NIBR) har bidratt med faglige innspill.

Oslo, 17. desember

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 Frøya kommune	6
2.2	Aktivitets- og redegjørelsespliktene	7
2.3	Metode	9
3	HVA KJENNETEGNER INNVANDRERBEFOLKNINGEN PÅ FRØYA?.....	11
3.1	Det store flertallet av innvandrerne er europeere.....	11
3.2	Høyt utdanningsnivå blant innvandrere	13
3.3	Innvandrere er sterkt overrepresentert blant prosess- og maskinoperatører og i yrker uten utdanningskrav	14
3.4	Innvandrere er oftere overkvalifisert	16
3.5	Lønnsgapet mellom innvandrere og majoritetsbefolkning avhenger av landbakgrunn	18
4	OPPLEVD DISKRIMINERING I FRØYA KOMMUNE	20
4.1	Målgruppe og datagrunnlag.....	20
4.2	Rasisme og diskriminering på ulike samfunnsområder	20
4.3	Hvordan oppleves rasisme og diskriminering?	22
4.3.1	I arbeidslivet	23
4.3.2	I skole- og utdanningsinstitusjoner	24
4.3.3	I helsetjenestene	24
4.3.4	I sosiale medier og på internett.....	24
4.3.5	På private arenaer	25
4.3.6	Andre eksempler på rasisme og diskriminering	25
5	OMFANG OG KONSEKVENSER AV RASISME OG DISKRIMINERING.....	26
5.1	Hvor utbredt er diskriminering på Frøya?	26
5.2	Variasjon mellom grupper.....	26
5.3	Konsekvenser av opplevd rasisme og diskriminering	28
6	TILTAK FOR Å BEKJEMPE RASISME OG DISKRIMINERING	29
6.1.1	Sosiale møteplasser	29
6.1.2	Kunnskapsformidling og bevisstgjøring	30
6.1.3	Kartlegging og veiledning fra kommunen.....	31
7	KONKLUSJONER OG VEIEN VIDERE	32
	LITTERATURLISTE.....	34

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 Frøya 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)¹ 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 redegjøringsplikt (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 beskriver også hva

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

man vet om rasisme og diskriminering i Frøya kommune, og hvilke initiativer 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 Frøya 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 Frøya 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 Frøya 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 vi har intervjuet og de som har svart på spørreundersøkelsen har foreslått for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering på Frøya.

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 Frøya kommune. Videre beskriver vi aktivitets- og redegjørelsesplikten, som denne kartleggingen er en del av. Til slutt presenterer vi metoden som er benyttet i kartleggingen.

2.1 Bakgrunn

2.1.1 Hva er rasisme og diskriminering?

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

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

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

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

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

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

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

2.1.2 Opplevd diskriminering – hva vet vi?

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

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

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

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

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

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

2.1.3 Myndighetenes innsats

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

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

Bufdir er fagdirektorat på likestillingsfeltet, og har siden 2021 blant annet forvaltet en tilskuddsordning for tiltak mot rasisme og diskriminering og hatefulle ytringer.² 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».³ 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».⁴

2.1.4 Kunnskapsstatus og innsats i Frøya kommune

Det finnes lite foreliggende, systematisk kunnskap om rasisme og diskriminering på Frøya i dag, men kommunen opplyser at den er opptatt av å inkludere innvandrere i lokalmiljøet og i aktiviteter som allerede eksisterer, for å styrke integrering.

Det er etablert en «internasjonal café» i kommunen som er åpen for alle, og som drives av frivillige. Dette tilbudet legger til rette for at både nordmenn og innvandrere kan møtes og snakke sammen. Gjennom kommunens ordning med Join-kort får barn i vanskeligstilte familier tilbud om forskjellige aktiviteter, som dekkes økonomisk av kommunen.

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

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

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

I det videre beskrives to satsinger som er igangsatt i kommunen, Øya-prosjektet og forebyggende team. Disse retter seg ikke mot diskriminering og rasisme direkte, men er ment å bidra til å fremme inkludering og trivsel mer generelt.

ØYA-prosjektet

Øya-prosjektet er Frøya kommunes folkehelsesatsning for alle innbyggere på øya. Slagordet for prosjektet er «Det trengs ei hel øy for å oppdra et barn!», og prosjektets hovedmål er å «*Styrke voksenrollen og gjennom dette bygge trygge og robuste barn og unge med god helse*», samt å «*Øke hverdagsmestring/livsmestring for innbyggerne i Frøya kommune*». Det er ønskelig for Frøya kommune at barn og unge som trenger det får hjelp så tidlig som mulig, slik at utfordringer de har ikke forverres. Disse problemene kan være knyttet til fysisk og psykisk helse, rus, vold, bosituasjon eller fattigdom. Målet er å kunne få satt inn tidligere innsats fra ulike sektorer, forvaltningsnivåer, tjenester og profesjoner, og å sørge for en bedre samordning av virkemidler og innsats på tvers av sektorer og tjenester.

Arbeidet til forebyggende team

I forbindelse med Øya-prosjektet ble det gjennomført en workshop på bakgrunn av at det hadde vært flere selvmord blant unge voksne i Frøya kommune. Ut fra funnene i denne workshopen, og tilbakemeldinger fra tjenester, ble det opprettet et forebyggende team i kommunen. Forebyggende team har fokus på utfordringene unge voksne på Frøya opplever. Det har kommet frem at fordommer, rykter og baksnakking mellom unge voksne i kommunen er viktige utfordringer. Videre er det avdekket at unge voksne opplever press knyttet til jobb og status, rus og økonomi. Forebyggende team har jobbet videre med funnene som kom frem i workshopen.

«Hvordan kan man skape gode samfunn som er gode å leve i for alle?» er et sentralt spørsmål som teamet har jobbet med på ulike vis, blant annet gjennom Flyt, som er et mestringsprogram utviklet av kronprinsparets fond. Det er blitt testet ut på 10. trinn i grunnskolen i kommunen i to år, og det er også testet i den videregående skolen. Dette for å ruste opp ungdom til overganger som kan være vanskelige, for eksempel overgangen til videregående skole. Ungdommene gis verktøy som kan brukes når de har det vanskelig, knyttet til alt fra stressmestring, vennskap, og andre tematikker som kan være nyttige senere i livet. Dette skoleåret er det med flere ungdommer med innvandrerbakgrunn fra ulike nasjonaliteter, og alle har bodd flere år i Norge. Flyt finnes også i andre kommuner i Norge, men Frøya kommune er en av få som har en gruppe på videregående skole. Forebyggende team opplever at de unge har veldig godt utbytte av programmet, og at de selv sier at verktøyene er nyttige.

Forebyggende team har også drevet holdningsskapende arbeid gjennom verdensdagen for psykisk helse. De har hatt stands på den videregående skolen og kjøpesentre, og vært synlige i kantina på fiskebruket SalMar. Dette er en stor arbeidsplass i kommunen, der det jobber mange personer med annen bakgrunn enn norsk. Teamet har hatt fine refleksjoner med arbeidere og andre i lokalsamfunnet rundt psykisk helse.

2.2 Aktivitets- og redegjøringspliktene

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 redegjøringsplikt (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.⁵ 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 med likestilling godt nok i en årsrapport eller lignende. Nemnda kan i siste instans fatte vedtak om bøter.

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



Stegene i prosessen er følgende:

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

⁵ Buudir. Aktivitets- og redegjørelsesplikt 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/.

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

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

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

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

2.3 Metode

Denne kartleggingen baserer seg på en analyse av registerdata, en spørreundersøkelse til innvandrerbefolkningen i Frøya 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 Frøya 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. Vi sendte undersøkelsen til alle personene som tilfredsstillte disse kriteriene i Frøya kommune, for å få et tilstrekkelig antall svar å analysere.

Invitasjon til å delta i undersøkelsen ble distribuert til respondentene på Frøya 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 848 personer i Frøya kommune og 4,8 prosent av disse, totalt 41 respondenter, svarte. Svarprosenten er noe lavere i Frøya kommune enn for de fire andre deltakerkommunene.

Intervjuundersøkelsen bestod av 7 intervjuer, ett med to informanter som jobber i kommunen, og 6 intervjuer med personer med innvandrerbakgrunn som bor i kommunen. To av intervjuene ble gjennomført som gruppeintervjuer, de øvrige som individuelle. Informantene representerte et bredt utvalg av bakgrunner, både land fra Øst-Europa, Asia, Midtøsten og Afrika. Intervjuene ble gjennomført på norsk, engelsk eller begge språk, med unntak av to intervjuer, som ble gjennomført ved bruk av telefontolk på informantens morsmål. Informantene ble rekruttert gjennom ansatte i flyktning-tjenesten,

samt gjennom bekjente av kommuneansatte, som har kontakt med innvandrergupper som flyktningetjenesten ikke har ansvar for, blant annet arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa.

På grunn av den nokså lave svarprosenten og det lave antallet respondenter på Frøya, må vi knytte noen forbehold til resultatene vi presenterer i kapittel 4, 5 og 6. Resultatene er ikke nødvendigvis representative for innvandrerbefolkningen på Frøya som helhet, og sammenlikningene med resultater fra spørreundersøkelsene i de andre deltakerkommunene gir ikke nødvendigvis et helt riktig bilde. Det lave antallet respondenter har også medført at vi ikke har kunnet presentere resultatene like detaljert som i de andre kommunerapportene, av hensyn til ivaretagelse av respondentenes anonymitet. Liknende hensyn er tatt i presentasjonen av intervjudataene. Da Frøya er en liten kommune – og informantene ble rekruttert ved hjelp av ansatte i kommunen – har vi presentert intervjudataene mindre detaljert enn vi ellers ville gjort, for å sikre informantenes anonymitet.

3 Hva kjennetegner innvandrerbefolkningen på Frøya?

Formålet med registerdataanalysen er å beskrive størrelsen og sammensetningen til innvandrerbefolkningen i Frøya, 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 forelder⁶. 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 på Frøya har bakgrunn fra 36 land (microdata.no, tall for 2021). Det store flertallet av innvandrerne er arbeidsinnvandrere (70%), mens en del også er familieinnvandrere (25%). Kun 4% er flyktninger, og noen få har innvandret pga. utdanning (1%). Blant Frøyas nesten 5200 innbyggere ved inngangen til 2021, er omtrent 1300 innvandrere (24%) og 300 etterkommere (7%). Majoritetsbefolkningen utgjør dermed 3500 personer (69%).

Vi finner at 83% av innvandrerbefolkningen på Frøya – både innvandrere og etterkommere – har opphav fra Europa, mens 17% er fra verdensregionene Afrika, Nord- og Sør-Amerika, Asia og Oseania. Det er svært få etterkommere i voksen alder på Frøya, og påfølgende analyser av utdanning, yrkesstatus og inntekt er i hovedsak basert på innvandrere alene. Utdanningsnivået på Frøya er generelt lavere enn i resten av landet, også for innvandrere. Likevel har innvandrere høyere utdanning enn andre innbyggere på Frøya. På tross av dette er innvandrere underrepresentert i yrkesgrupper som krever høyere utdanning (f.eks. ingeniører, leger og ledere), og overrepresentert blant prosess- og maskinoperatører, og også i yrker som ikke har utdanningskrav, som renholdere.

Videre finner vi at det er nesten tre ganger så vanlig at innvandrere er overkvalifisert i forhold til majoritetsbefolkningen, og noe overraskende er ikke andelen overkvalifiserte innvandrere avhengig av botid. Til slutt viser inntektsanalysen at snittinntekt er høyere for innvandrere med europeisk opphav i forhold til innvandrere fra resten av verden. Dette lønnsgapet er ikke like stort for dem med høy utdanning og lang botid, men innvandrergruppene tjener likevel betydelig mindre enn majoritetsbefolkningen.

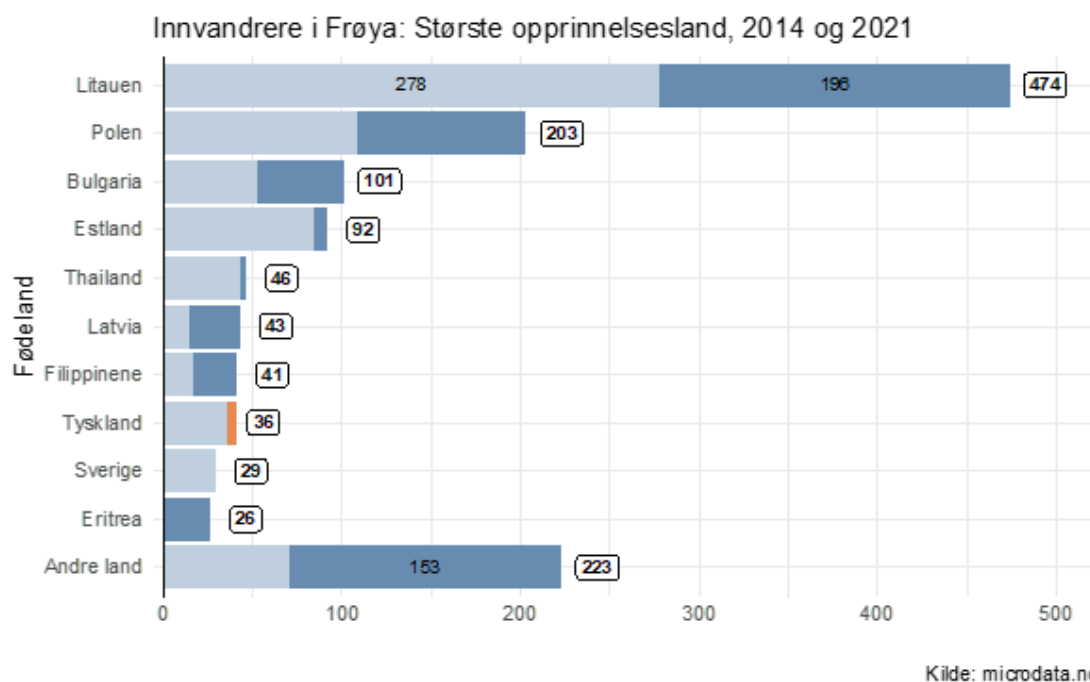
I dette kapitlet presenterer vi analysene vi har gjort og resultatene av disse i mer detalj.

3.1 Det store flertallet av innvandrerne er europeere

Før vi beskriver minoritetsbefolkningen i sin helhet ser vi på innvandrerne på Frøya og deres bakgrunn, altså opprinnelsesland/fødeland. De ti største opprinnelseslandene til innvandrere vises i figur 3-1, for år 2014 (lys blå) og 2021 (mørk blå og oransje). Den største gruppen av innvandrere på Frøya er fra Litauen. Litauen er også landbakgrunnen til innvandrergruppen som har vokst mest i perioden, fulgt av Polen.

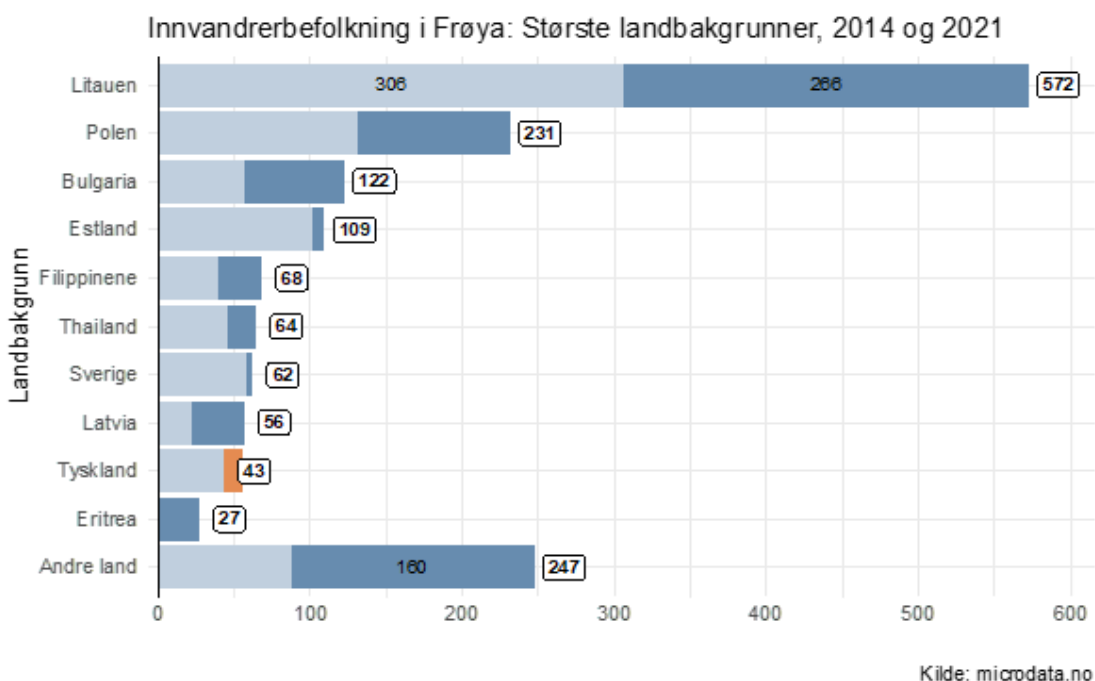
⁶ Merk at denne definisjonen av innvandrerbefolkningen er bredere enn den som brukes i SSBs egen statistikk, hvor innvandrerbefolkningen er definert som 1) innvandringskategori B: innvandrere (utenlandsfødte med to utenlandsfødte foreldre ([SSB 2014](#), [SSB 2024](#)) og 2) C: norskfødte med to innvandrerforeldre – ikke bare én (se f.eks. [Oslo kommune, n.n.](#)). Vi har utvidet gruppen etterkommere til innvandringskategoriene C og F.

Figur 3-1 Innvandrere i Frøya kommune etter topp ti fødeland per 1.1.2014 (lyseblått) og 1.1.2021 (økning i mørkeblått, reduksjon i oransje). Kilde: microdata.no.



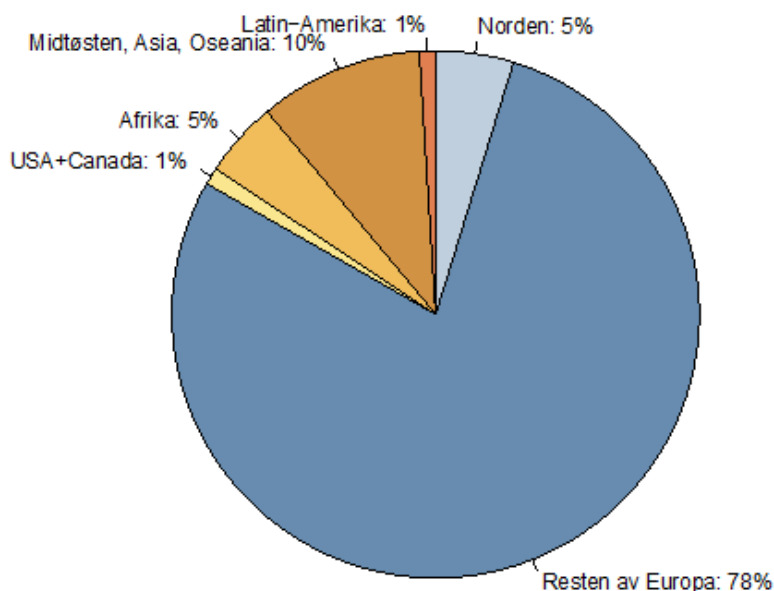
I figur 3-2 ser vi på hele innvandrerbefolkningen, inkludert etterkommere (norskfødte med minst én innvandrerforelder). De fire største landbakgrunnene er de samme: Litauen, Polen, Bulgaria og Estland. Det er også ca. 250 med landbakgrunn utenfor de 10 største avsenderlandene.

Figur 3-2 Innvandrerbefolkningen i Frøya kommune etter topp ti landbakgrunner per 1.1.2014 (lyseblått) og 1.1.2021 (økning markert i mørkeblått). 2021-nivået er numerisk merket. Kilde: microdata.no.



I figur 3-3 viser vi innvandrerbefolkningens sammensetning. Det dominerende flertallet er fra Europa, og dette er et resultat av den betydelige arbeidsinnvandringen på Frøya. Den nordiske innvandrerbefolkningen er like stor som den afrikanske, mens en del er fra Midtøsten, Asia og Oseania (10%).

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



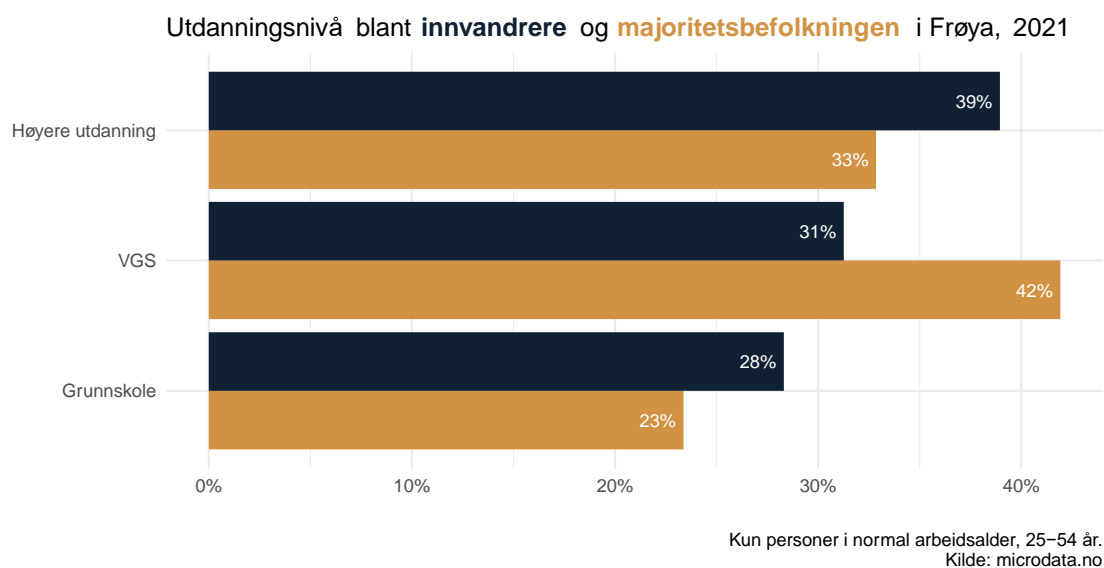
3.2 Høyt utdanningsnivå blant innvandrere

I de neste delkapitlene presenterer vi data om forskjellige aspekter ved arbeidslivet hvor det kan foregå diskriminering. Før vi beskriver forskjellige innvandrergruppers relative posisjon i arbeidslivet, presenteres grunnlagstall om utdanningsnivå. Utdanning er en forutsetning for mange typer jobber, det gir fleksibilitet i arbeidsmarkedet, og det er sammenheng mellom lav utdanning og lav lønn (Grini og Johnsen, 2021). Her følger en deskriptiv oversikt som sammenlikner utdanningsnivå og de vanligste yrkene blant innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen¹. Når vi presenterer statistikk for innvandreres utdannings- og yrkesdeltakelse på de neste sidene, omfatter det ikke barn eller eldre, og heller ikke nyankomne innvandrere med under tre års botid.

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

Blant innbyggerne på Frøya finner vi et motsatt mønster: det er vanligere at innvandrere har høyere utdanning enn at majoritetsbefolkningen har det (figur 3-4). Dette kan henge sammen med arbeidsinnvandring i forbindelse med havbruksnæringen på Frøya. Når det gjelder dem med grunnskole som høyeste fullførte utdanning, er innvandrere i hele landet overrepresentert (28%), sammenliknet med øvrig befolkning (15%). Dette er tilfellet også på Frøya. Selv om det også her er vanligere at innvandrere har lav utdanning, er andelen lik landssnittet. Denne sammenlikningen av utdanningsnivåer illustrerer at mange i majoritetsbefolkningen på Frøya har VGS som høyeste fullførte utdanning, mens det er mest typisk for innvandrere å ha høyskole-/universitetsutdanning.

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



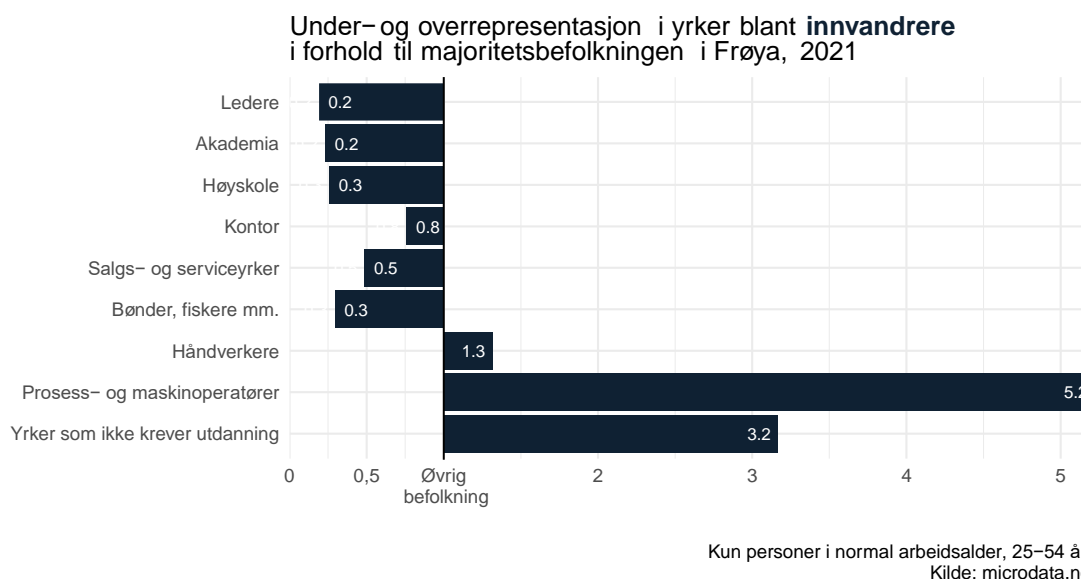
3.3 Innvandrere er sterkt overrepresentert blant prosess- og maskinoperatører og i yrker uten utdanningskrav

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 ².

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

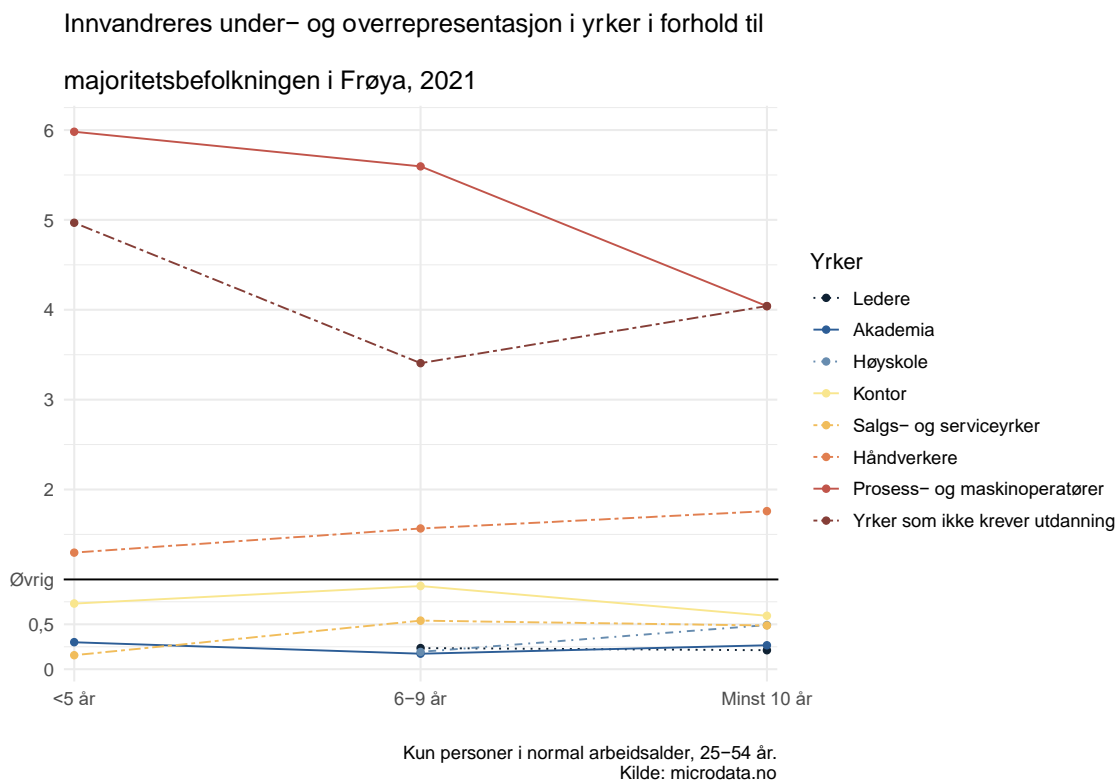
Som det fremgår av stolpediagrammet, er innvandrere overrepresentert i yrker som ikke krever utdanning, mens de er underrepresentert i yrker som krever høy utdanning, altså jobber innen ledelse, akademiske yrker og høyskoleyrker, som f.eks. ingeniører og sivilingeniører, leger og sykepleiere, lærere, bioteknikere og regnskapsførere. Selv om det er vanligere at innvandrere har høyere utdanning enn at majoritetsbefolkningen har det, er innvandrere altså typisk ansatt i jobber som ikke krever slik utdanning.

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



Blant innvandrere kan lenger botid føre til bedre integrering i det norske samfunnet og arbeidslivet. Vi ser nå på alle innvandreres yrkesgrupper, inkludert dem med kort botid (under 3 år). Det er store forskjeller i yrkesfordeling avhengig av botid (figur 3-6).

Figur 3-6 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) ikke har dette utdanningskravet. Kilde: Microdata.no.



Figur 3-6 viser at innvandrere er underrepresentert i yrkesgrupper som krever høyere utdanning (i blåtoner), men botidsforskjellene konvergerer ikke mot snittet i øvrig befolkning; selv om variasjonen avhenger av botid, er ikke overrepresentasjonen for innvandrere med lang botid særlig mindre enn for dem med kort botid. Samtidig er andelen innvandrere i yrker uten utdanningskrav (linjer i rødtoner, figur 3-6) betydelig lavere blant dem med lang botid. En årsak til at det ikke oppstår et tydelig mønster på tvers av yrkesgrupper, kan være at flere av disse gruppene er svært små, ettersom det ikke er særlig mange innvandrere på Frøya.

Disse oversiktene over innvandrerbefolkningens yrkesdeltakelse er begrenset til overordnede kategorier av yrkesgrupper. For å gi en pekepinn på hvordan den typiske arbeidsdeltakelsen arter seg i de to gruppene legger vi også ved en oversikt over de fem mest utbredte yrkene. I tabellen under vises de fem vanligste yrkene for menn og kvinner blant innvandrere og i majoritetsbefolkningen. Denne reflekterer at havbruk og næringsmiddelproduksjon, begge knyttet til oppdrettsnæringen, er typiske yrker på Frøya.

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.	Helsefagarbeidere	Operatører innen næringsmiddelproduksjon	Havbruksarbeidere	Operatører innen næringsmiddelproduksjon
2.	Butikkmedarbeidere	Renholdere i virksomheter	Dekksoffiserer og losjer	Renholdere i virksomheter
3.	Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	Helsefagarbeidere	Dekks- og maskinmannskap (skip)	Tømrere og snekkere
4.	Førskolelærere	Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	Operatører innen næringsmiddelproduksjon	Yrkesdykkere
5.	Grunnskolelærere	Hotellresepsjonister	Ledere av industriproduksjon mv.	Anleggsmaskin- og industrimekanikere

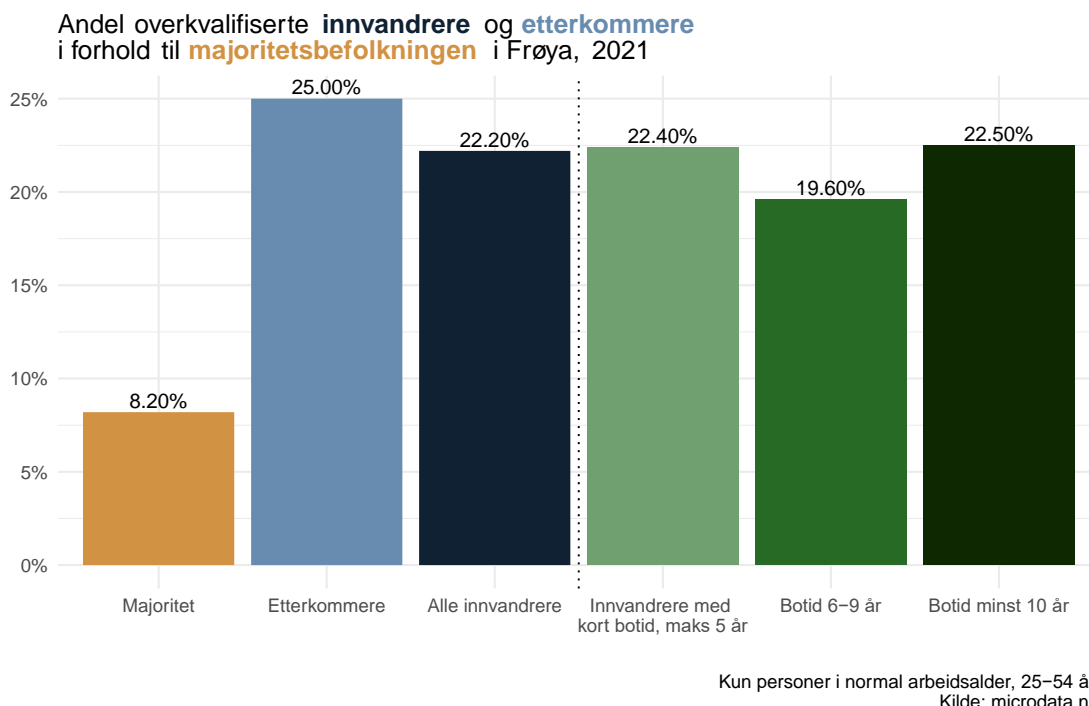
3.4 Innvandrere er oftere overkvalifisert

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 gjøre³. Overkvalifisering må forventes å være vanligere blant innvandrere som er nyankomne med begrensede norskerferdigheter, sammenlignet med innvandrere med lengre botid (Søholt, Tronstad og Vestby 2015).

På landsbasis er om lag 14% av hele befolkningen og 40 % av innvandrere overkvalifiserte (SSB, 2022). Det er dermed nesten tre ganger vanligere at innvandrere er overkvalifiserte enn resten av arbeidstakerne. Det er betydelige lønnsforskjeller mellom overkvalifiserte og resten: gjennomsnittlig månedslønn er 37 000 for overkvalifiserte innvandrere og 54 000 kr for innvandrere med jobb som matcher kompetansen deres (ibid). Men lønnsgapet er også betydelig mellom overkvalifiserte innvandrere og overkvalifiserte i øvrig befolkning: hvis man sammenligner medianlønnen til de to gruppene er den 11% høyere for befolkningen ellers enn for innvandrere, men denne forskjellen reduseres kraftig når man sammenligner innvandrere og øvrig

befolkning som ikke er overkvalifisert. Lønnsforskjeller er derfor en viktig grunn til å sørge for bedre samsvar mellom utdanning og kompetansekrav i yrket. Selv om innvandrere er særlig utsatt for å være overkvalifisert til jobben de gjør, er det ikke ensbetydende med diskriminering. Likevel vil store forskjeller mellom andelen overkvalifiserte innvandrere og etterkommere i forhold til øvrig befolkning indikere at diskriminering kan spille en rolle, for eksempel i ansettelsesprosesser, og dermed forklare noe av avviket.

Figur 3-7 Andelen overkvalifiserte innvandrere (med minst 3 års botid) og etterkommere i forhold til majoritetsbefolkningen. Merk at gruppen etterkommere er svært liten (12 personer). Innvandreres overkvalifisering er også brutt ned etter botid. Kilde: Microdata.no.

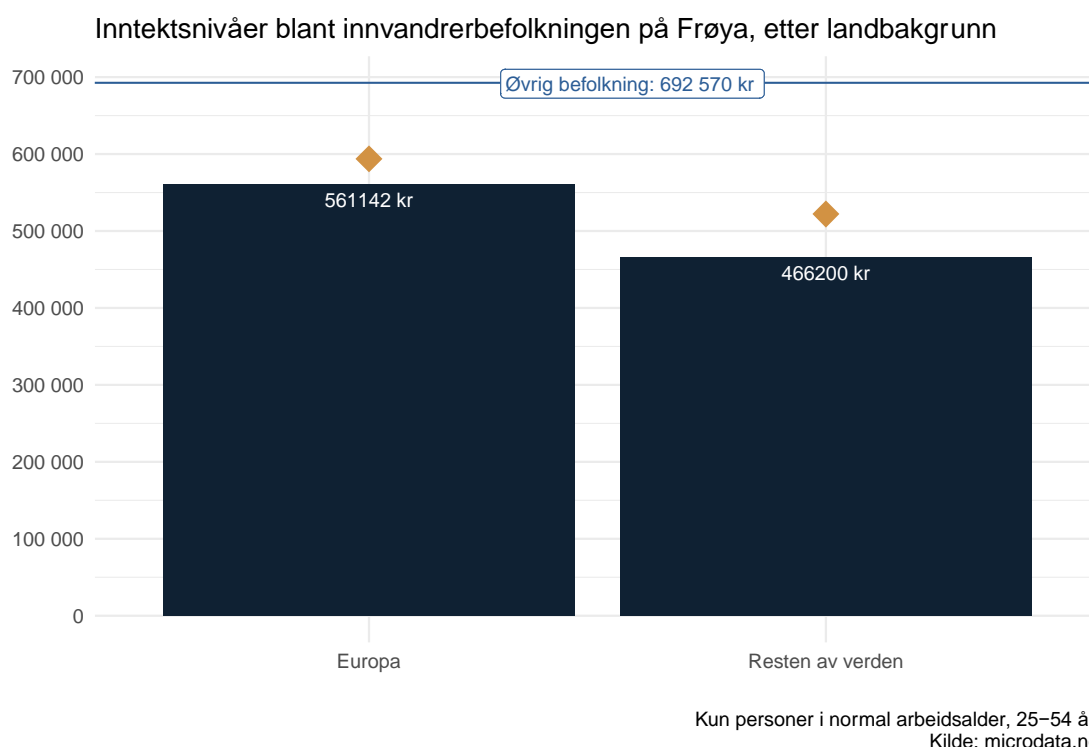


Figur 3-7 viser at andelen overkvalifiserte innvandrere er 22,2%, nesten tre ganger mer enn andelen i majoritetsbefolkningen (8,2%). Når vi ser på innvandrere med lang botid er andelen overkvalifiserte noe høyere enn blant dem med kortere botid. Dette er uvanlig, men det kan skyldes tilfeldig variasjon ettersom det bare er noen hundre innvandrere i hver av disse botidsgruppene. Det kan også tenkes at andelen overkvalifiserte er høyere blant dem med lang botid fordi disse gruppene av innvandrere jobber i forskjellige bransjer; innvandrerne med kort botid på Frøya kan være midlertidige arbeidsinnvandrere, med bedre samsvar mellom yrke og utdanning. Blant innvandrere med kortest botid (under fem år), er andelen overkvalifiserte nesten dobbelt så høy som i majoritetsbefolkningen (22,4% mot 8,2%). Alle gruppene av innvandrere er altså betydelig overkvalifisert i forhold til 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.⁷ 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.

Figur 3-8 Gjennomsnittlig årlig yrkesinntekt for innvandrerbefolkningen på Frøya, etter landbakgrunn (to verdensregioner: Europa utenfor Norge, og regionene Afrika, Asia, Oseania, Nord- og Sør-Amerika aggregert i «Resten av verden»). Blå stolper representerer snittnivået blant disse gruppene av innvandrerbefolkningen. Gule diamanter representerer gjennomsnitt blant innvandrerbefolkning med høyere utdanning og minst 10 års botid. Merk at referansenivået i øvrig befolkning er beregnet på alle sysselsatte med norsk landbakgrunn i det gitte aldersspennet på 25–54 år. Kilde: microdata.no.



Inntektsnivået blant innvandrerbefolkningen avhenger av landbakgrunn, og er betydelig lavere enn i majoritetsbefolkningen (692 570 kr, merket med referanselinje i figur 3-8). Mens innvandrerbefolkning fra Europa har gjennomsnittlig årsinntekt omtrent 130 000 kr under majoritetsbefolkningen, er inntektsgapet mye større for innvandrerbefolkning med landbakgrunn fra resten av verden (226 000 under referansenivået). Selv når vi ser på

⁷ Microdata (2023). Yrkesinntekter. Hentet fra: microdata.no 2023.

inntekten til personer med høyere utdanning og lang botid (minst 10 år), forblir avstanden til øvrig befolkning stor. Disse beregningene er representert ved gule diamanter i figur 3-8. Fordi referansenivået i øvrig befolkning ikke tar hensyn til utdanning, indikerer dette at den reelle avstanden mellom en person med innvandrerbakgrunn og en person i majoritetsbefolkningen er enda større.

Det kan finnes mange andre trekk ved kvalifisering og kompetanse som disse beregningene ikke tar hensyn til. Denne analysen gir ikke informasjon om lønnseffekter av bakenforliggende faktorer, men avvikene mellom inntektsnivåer indikerer at en del av lønnsgapet mellom innvandrer- og majoritetsbefolkningen kan tettes med utdanning og botid. Vi finner store inntektsforskjeller mellom gruppene basert på landbakgrunn, og kan ikke utelukke at diskriminering er en delforklaring på forskjellene.

4 Opplevd diskriminering i Frøya kommune

I dette kapitlet ser vi på opplevelser av rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn i Frøya kommune. Kapitlet er basert på funn fra en spørreundersøkelse blant innvandrerbefolkningen i kommunen, supplert med et kvalitativt datamateriale bestående av fritekstsvaer fra spørreundersøkelsen, og et begrenset antall kvalitative intervjuer med personer med innvandrerbakgrunn.

Først ser vi på opplevelser av rasistiske ytringer, hverdagsdiskriminering og forskjellsbehandling på ulike samfunnsområder, herunder opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen, skole- og utdanningsinstitusjoner, i helsevesenet og på andre arenaer. Deretter ser vi nærmere på hva det kvalitative datamaterialet sier om hvordan rasisme og diskriminering oppleves på ulike arenaer.

4.1 Målgruppe og datagrunnlag

Som nevnt under avsnitt 2.3 er det 41 respondenter som har svart på spørreundersøkelsen i Frøya kommune. Blant disse er 24 kvinner. Omtrent halvparten har universitets- eller høyskoleutdanning, og flertallet kommer fra Europa. Ingen av respondentene har innvandrerbakgrunn fra Afrika.

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.

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

4.2 Rasisme og diskriminering på ulike samfunnsområder

I spørreundersøkelsen spurte vi respondentene om de har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin innvandrerbakgrunn på ulike samfunnsområder, om de opplever ulike former for hverdagsdiskriminering og om de har opplevd rasistiske ytringer i ulike sammenhenger. I det videre presenteres resultatene fra disse spørsmålene.

Vi spurte respondentene om de i løpet av det siste året har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin innvandrerbakgrunn på henholdsvis arbeidsplassen, i skole eller utdanningsinstitusjon, i helsevesenet eller i andre situasjoner. Spørsmålene ble formulert som følgende:

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?

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. Det er kun respondenter som har svart ja på spørsmålet, og som er aktuelle for spørsmålet og har besvart det, som er inkludert i tallene som presenteres under.

Resultatene viser at det er vanligst å oppleve forskjellsbehandling på grunn av innvandrerbakgrunn på arbeidsplassen. 13 av 39 respondenter oppgir dette, noe som utgjør en tredjedel. En noe mindre andel – en femtedel – har oppgitt at de har opplevd forskjellsbehandling i «andre situasjoner», mens kun små andeler har opplevd dette i skole- og utdanningsinstitusjoner, og i helsetjenestene.

De respondentene som svarte «ja» eller «vet ikke» på spørsmål om de har opplevd forskjellsbehandling i «andre situasjoner» (til sammen 11 respondenter), har fått et oppfølgingsspørsmål om hvilke situasjoner det er snakk om. Blant disse er det enkelte respondenter som har opplevd forskjellsbehandling fra ansatte i kommunen, offentlig kontor, ved kjøp/leie av bolig og i butikk eller bank.

Dersom vi summerer opp alle som har svart at de har opplevd diskriminering på ett eller flere av disse samfunnsområdene i løpet av de siste 12 månedene, utgjør dette i overkant av 40 prosent av respondentene på Frøya. Dette er nokså likt som i de fleste andre deltakerkommunene i prosjektet.

I tillegg til å kartlegge i hvilke situasjoner og på hvilke arenaer personer med innvandrerbakgrunn opplever diskriminering og rasisme, ønsket vi også å kartlegge hvordan dette utspiller seg i hverdagen. 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».⁸ 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

Dersom vi summerer opp alle som har svart at de opplever minst en av disse formene for hverdagsdiskriminering en gang i måneden eller oftere, utgjør dette om lag en tredjedel av respondentene. Dette er nokså likt som de fleste andre deltakerkommunene i prosjektet.

I spørreundersøkelsen har vi også stilt spørsmål om opplevelser av rasistiske ytringer⁹. Vi spurte om respondentene hadde opplevd rasistiske ytringer på ulike samfunnsområder i løpet av det siste året. Nesten en tredjedel av respondentene på Frøya har opplevd rasistiske ytringer i minst en av sammenhengene vi spør om i løpet av det siste

⁸ «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 2023). Fafo har brukt et lignende spørsmålsbatteri i sin studie av hverdagsintegrasjon (Dalen m.fl. 2024).

⁹ I spørreskjemaet definerte vi rasistiske ytringer 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».

året, og den vanligste sammenheng respondentene har opplevd rasistiske ytringer er på jobb, og deretter fra folk på gater/torg og i sosiale medier. De som oppga å ha opplevd rasistiske ytringer på en eller flere arenaer (12 respondenter), fikk et oppfølgings-spørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Det var flest som hadde opplevd rasistiske ytringer fra kollegaer og leder på jobb.

Andelen som har opplevd rasistiske ytringer i minst én sammenheng det siste året er likevel lavest blant alle deltakerkommunene i prosjektet. Vi vurderer at dette kan skyldes sammensetningen av innvandrerbefolkningen på Frøya. Som nevnt under kapittel 3 har 83 prosent av innvandrerbefolkningen, både innvandrere og etterkommere, opphav fra Europa. Dette er et resultat av den betydelige arbeidsinnvandringen til kommunen. De største opprinnelseslandene er Litauen, Polen, Bulgaria og Estland, alle land i Øst-Europa. Tidligere forskning tyder på at enkelte grupper – særlig personer med innvandrerbakgrunn fra Afrika – er særlig utsatt for rasisme og diskriminering, mens personer med bakgrunn fra Øst-Europa er mindre utsatt (se avsnitt 2.1.2). I kartleggingene i de andre deltakerkommunene, for eksempel Kristiansand og Oslo, kommer det også frem at den mer direkte, åpenlyse diskrimineringen og rasismen kan variere på bakgrunn av utseendet, og de kvalitative dataene tyder på at man er mer utsatt for dette, jo mer «annerledes» man ser ut. Dette kan blant annet dreie seg om å ha mørkere hudfarge. Det at en stor andel av innvandrerbefolkningen på Frøya har opprinnelse fra Øst-Europa, og ikke skiller seg så mye fra majoritetsbefolkningen utseendemessig, kan forklare hvorfor forekomsten av opplevelser med rasistiske ytringer er lavere på Frøya, enn i de andre deltakerkommunene.

4.3 Hvordan oppleves rasisme og diskriminering?

I avsnittene nedenfor går vi nærmere inn på *hvordan* rasisme og diskriminering kan arte seg på ulike arenaer, og hvordan det oppleves av de som utsettes for det. I spørreundersøkelsen stilte vi et åpent spørsmål der vi bad respondentene beskrive situasjoner der de har opplevd forskjellsbehandling med egne ord. Vi har også spurt om opplevelser av diskriminering på ulike samfunnsområder i intervjuene. I det videre presenterer vi funn fra fritekstsvarene og intervjuene om opplevelser av rasisme og diskriminering, blant annet i arbeidslivet, skolen og i helsevesenet, i sosiale medier og på internett og på private arenaer.

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

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

4.3.1 I arbeidslivet

Noen av de som har svart på åpne spørsmål i spørreundersøkelsen og de vi har intervjuet forteller om erfaringer med rasisme og diskriminering i arbeidslivet. Dette omfatter i størst grad erfaringer internt på arbeidsplassen, men diskriminering i forbindelse med jobbsøking blir også nevnt.

Diskriminering internt på arbeidsplassen

I det kvalitative materialet finner vi eksempler på rasisme og diskriminering basert på innvandrerbakgrunn på arbeidsplassen. For eksempel blir vi fortalt om at det kan ta tid å finne sin plass på arbeidsplassen, og om en følelse av å måtte jobbe hardere enn andre på grunn av sin bakgrunn.

Det er en følelse når du kommer inn i pauserommet, det kommer en følelse, og du er den eneste innvandreren. (...) Jeg opplevde den selv i begynnelsen på jobb, jeg skulle ha mange år og se at jeg har plass. (...) Jeg skulle jobbe hardt og få plassen min. Det tok tid å få den plassen. Nå har jeg det bra på jobb, men på begynnelsen var det ikke sånn.

Det var imidlertid andre som ikke kjente seg igjen i dette, og som ikke hadde hatt en tilsvarende følelse på arbeidsplassen.

Andre oppgir at de har opplevd mer direkte former for negativ forskjellsbehandling på arbeidsplassen, blant annet å bli kalt «idiot» eller «dum» av sin arbeidsgiver. Én ble fortalt av kollegaer at de ikke kunne utføre sine arbeidsoppgaver ordentlig, fordi hen lukket av krydder.

Ut fra informasjon vi har samlet inn i kartleggingen får vi også inntrykk av at diskriminering ikke bare utøves av majoritetsbefolkningen mot personer med innvandrerbakgrunn, men at det i noen sammenhenger også kan foregå mellom ulike innvandrergrupper. Dette er ikke unikt for Frøya, men er noe som har kommet frem i samtlige deltakerkommuner. Imidlertid vurderer vi at det kan ha noen særlige konsekvenser på Frøya. Dette har sammenheng med at Frøya har en høy andel innvandrere, og at svært mange av disse kommer fra et fåtall opprinnelsesland. For eksempel på arbeidsplasser der det er mange ansatte fra enkelte landgrupper, kan dette arte seg som en form for «klikkdannelse». I slike tilfeller kan det forekomme favorisering og/eller diskriminering mellom landgrupper, for eksempel ved at fordeler og goder gis til personer innenfor samme landgruppe.

Opplevd diskriminering i jobbsøkningsprosesser

I spørreundersøkelsen har vi også prøvd å kartlegge hvor mange som har opplevd diskriminering i forbindelse med ansettelsesprosesser. Våre data tyder ikke på at diskriminering på grunn av etnisitet i jobbsøkningsprosesser er et utbredt problem på Frøya. Vi har imidlertid for få respondenter til å kunne konkludere i dette spørsmålet. Kun 13 personer oppgir i spørreundersøkelsen 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?». Kun noen svært få av de som har søkt jobb har svart ja på dette.

Tilbakemeldingene om dette i det kvalitative materialet er noe blandede. Noen har inntrykk av at dette ikke er et problem på Frøya – og at man i Norge kun bedømmes etter hvilke formelle kvalifikasjoner man har. En informant sier: «Jeg tenker at alle behandles likt når de søker på jobber, basert på papirene dine.»

Andre har imidlertid inntrykk av at diskriminering i jobbsøkerprosesser skjer eller har skjedd på Frøya. Det trekkes likevel frem som et mye større problem i større byer, der noen av informantene selv har bodd eller kjenner folk som bor.

4.3.2 I skole- og utdanningsinstitusjoner

I det kvalitative materialet finner vi få eksempler på direkte rasisme eller diskriminering i skoler og utdanningsinstitusjoner på Frøya. Flere informanter sier at deres barn ikke har blitt utsatt for dette, og har heller ikke hørt om andre som har opplevd negative hendelser i skolen på grunn av sin bakgrunn. Noen informanter tar imidlertid opp at det kan være *potensielle* utfordringer med rasisme og diskriminering i grunnskolen, og at dette er et område som bør få oppmerksomhet.

I tillegg er det flere som er opptatt av manglende inkludering og integrering av elever med innvandrerbakgrunn i skolen. Noen har inntrykk av at det kan oppstå større utfordringer med inkludering og integrering for barn og unge med innvandrerbakgrunn som ikke er født i Norge, enn for barn og unge med innvandrerbakgrunn som har bodd i Norge hele livet sitt. En informant sier:

Det er stor forskjell mellom barn som er født her i Norge, og barn som kommer når de er større. Veldig stor forskjell. Barna som er født her, har ikke problemer. Barn som kommer som større, har store problemer.

Informantene som nevner dette mener det kan skyldes svakere norsk-kunnskaper, og at barn med innvandrerbakgrunn som ikke er født i Norge har vanskeligere for å få norske venner. En informant sier:

Problem kan være fordi de i tenårene, og ti år gamle, de snakker ikke bra norsk. De selv vil ikke være med de andre barna, og de andre barna aksepterer ikke dem. Jeg har venner som har kommet med barn i andre, tredje klasse, og det var veldig vanskelig for barnet å finne venner. Og få norske venner. Barnet fant venner, men det var andre innvandrere. Ikke norske venner.

Foreldrenes rolle trekkes også frem som en mulig årsak til at barn med innvandrerbakgrunn som er født i Norge har mindre utfordringer med inkludering og trivsel i skolen. En informant mener at foreldrene sannsynligvis lærer mer om norsk kultur når barnet går i barnehagen, og at dette er en av årsakene til at det vanskeligere å inkludere barn som kommer til Norge senere, for eksempel i ungdomsårene.

Selv om utfordringer knyttet til inkludering av barn med innvandrerbakgrunn i skolen ikke nødvendigvis er et resultat av rasisme og/eller diskriminering, er det altså flere som peker på at det å jobbe med å øke inkluderingen i skolen kan være et viktig ledd i å forebygge dette.

4.3.3 I helsetjenestene

Blant respondentene i spørreundersøkelsen er det rundt 10 prosent som de siste 12 månedene har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin innvandrerbakgrunn i helsevesenet. Opplevelser med rasisme og diskriminering i helsetjenestene blir ikke nevnt i intervjuene. Vårt datamateriale tyder derfor på at dette ikke er et utbredt problem i Frøya kommune.

4.3.4 I sosiale medier og på internett

Noen informanter forteller om rasistiske/diskriminerende ytringer i sosiale medier og på internett. Inntrykket er at dette er vanlig og «forventet», og at det kan ramme personer med alle bakgrunner. Vi får imidlertid ikke inntrykk av at noen av informantene har opplevd ytringer på sosiale medier/internett som er rettet mot dem personlig. Kommunen selv erfarer imidlertid at sosiale medier er en arena der negative holdninger til innvandrere kommer til syne på Frøya. Dette er likevel en arena der enkelte grupper i lokalsamfunnet er mer synlige enn andre, så det kan ikke sies at flertallet av innbyggerne i kommunen har slike holdninger.

Et konkret eksempel som trekkes fram er rasistiske/diskriminerende kommentarer under saker i lokalavisen. En informant forteller:

Noen kommentarer under saker i avisa, hvis noe skjer. Av og til har noen kommentert under, ja, det er innvandrere som kjører så fort, som skriker så mye, eller gjør noe. Men det er normalt. Noen må få skylden. Det er lettere at det er innvandrere.

4.3.5 På private arenaer

I det kvalitative materialet kommer det frem hendelser med rasisme/diskriminering som informanter har hørt om fra andre, og som har funnet sted på private, og ikke offentlige arenaer. Et eksempel var en hendelse der en person med innvandrerbakgrunn ble utsatt for trusler og hærverk. Det kommer også frem selvopplevde hendelser. En opplevde trusler og krenkende adferd fra en leietaker, og opplevde at dette skjedde på grunn av sin innvandrerbakgrunn. En annen opplever ofte at personer med norsk bakgrunn er mer uhøflig mot hen, enn mot nordmenn i de samme situasjonene.

4.3.6 Andre eksempler på rasisme og diskriminering

Et selvopplevd eksempel på rasisme/diskriminering som kommer frem i det kvalitative datamaterialet, er opplevd forskjellsbehandling som kunde i en forretning i kommunen. Informanten opplevde at hen fikk et dårligere tilbud i forretningen, og å måtte betale mer enn andre for en tjeneste, fordi hen hadde en annen bakgrunn enn norsk.

Fra datainnsamlingen kommer det også frem at ansatte i flykningetjenesten i kommunen opplever at innbyggere og ansatte i ulike kommunale tjenester tar kontakt med flykningetjenesten om saker som gjelder flyktninger, i stedet for å initiere direkte dialog med dem det gjelder. Dette kan for eksempel dreie seg om utfordringer knyttet til naboskap, eller dialog med foreldre om tilrettelegging for barn i grunnskolen. Flyktninger og andre nye innvandrere kan få en opplevelse av at det er "oss" og "dere", når problemer eller andre henvendelser blir tatt opp med andre enn dem det gjelder. Flykningtjenesten er derfor opptatt av å informere ulike instanser i kommunen om at personer som for eksempel trenger tolk, skal bli behandlet likt som alle andre, selv om bruk av tolk kan være mer arbeidskrevende for kommunen. Flykningetjenesten ser de nevnte tendensene som et tegn på at flyktninger ikke i stor nok grad blir inkludert i samfunnet på Frøya, og at dette delvis skyldes holdningene til innbyggerne. En ansatt i kommunen sier:

Det som er et problem er at de ses på som en gruppe, «flyktning» forfølger dem, flyktning er nesten et negativt ord. (...) Det er litt vanskelig å få de inn. De kan bo her, men vi har inntrykk av at det ikke skal være så mye kontakt. Vi har noen arenaer, hverdagslige. Noen prøver, men mange prøver ikke.

I det kvalitative datamaterialet – basert på tilbakemeldinger fra personer med innvandrerbakgrunn – identifiserer vi også opplevelser av opplevd forskjellsbehandling fra kommunens side. Dette har dreid seg om hva slags hjelp man har opplevd å få knyttet til bolig, opplæringstilbud m.m. Selv om det oppleves som diskriminering, vurderer vi at det like gjerne kan dreie seg om manglende begrunnelse og informasjon fra kommunens side, for eksempel om hvorfor noen brukere får tilbud om et kortere introduksjonsprogram, mens andre personer fra samme land eller i liknende livssituasjoner får tilbud om lengre varighet av programmet. Vi får inntrykk av manglende informasjon og begrunnelse for vedtak i kommunen kan gjøre at noen personer med innvandrerbakgrunn – som kanskje er nye i Norge og kommunen, og i en sårbar situasjon – føler seg diskriminert eller utsatt for forskjellsbehandling.

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 utbredt er diskriminering på Frøya?

I avsnitt 4.2 så vi at i overkant av 40 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 dette er en betydelig andel. En del færre, men likevel nesten en tredjedel, har opplevd rasistiske ytringer i løpet av det siste året, og like mange oppgir at de opplever en eller flere former for hverdagsdiskriminering en gang i måneden eller oftere.

Dersom vi sammenligner disse tallene med tilsvarende tall for de andre kommunene som har deltatt i pilotprosjektet, ser vi at Frøya ligger relativt likt med flere av de andre kommunene, bortsett fra når det gjelder opplevelser med rasistiske ytringer. På dette målet ligger Frøya lavest av alle deltakerkommunene, som nevnt under avsnitt 4.2. Imidlertid vurderer vi at tallene for Frøya i stort viser at diskriminering og rasisme er relativt utbredte fenomener i kommunen, og at dette er utfordringer som en del personer med innvandrerbakgrunn står overfor.

Blant intervjuinformantene virker imidlertid ikke opplevelser med diskriminering eller rasisme på grunn av innvandrerbakgrunn å være vanlig. Noen har opplevd eller hørt om hendelser med diskriminering, men mange har ikke hatt negative opplevelser selv. Flere informanter beskriver et samfunn der innbyggerne generelt viser omsorg for hverandre og behandler hverandre med respekt. En informant sier:

Livet er bare normalt og enkelt. Ikke diskriminering, det har jeg ikke vært vitne til, mot meg eller andre.

Det er altså en viss diskrepans mellom svarene i spørreundersøkelsen og inntrykket vi får i intervjuene. Noe av denne forskjellen kan skyldes at vi totalt sett har et relativt lavt antall respondenter og informanter, og at enkeltpersoners svar dermed kan påvirke resultatene ganske mye. Det er imidlertid også kjennetegn ved informantene vi har intervjuet som kan forklare at disse forteller om mindre opplevd diskriminering enn de som har svart på spørreundersøkelsen. For det første tilhører flere av informantene noen av de største landgruppene blant innvandrerbefolkningen på Frøya, og vi får inntrykk av at en del først og fremst omgås personer med samme landbakgrunn som dem selv i hverdagen. Andre informanter har hatt relativt kort botid i Norge. Disse faktorene kan medføre at informantene det gjelder i mindre grad befinner seg i kontekster og på arenaer dominert av den etniske majoriteten i kommunen, og dermed er mindre utsatt for opplevd diskriminering, jf. «integreringsparadokset», nevnt under avsnitt 2.1.2.

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).

Også det kvalitative datamaterialet fra Frøya viser at opplevd rasisme og diskriminering kan variere noe mellom ulike grupper. For eksempel opplever noen av våre informanter at personer fra enkelte innvandrergupper kan diskriminere eller utsette personer fra andre grupper for rasisme. Kommunen selv erfarer for eksempel at det kan oppstå forskjeller i status mellom personer med høy og lav utdanning, innad i innvandrerbefolkningen i kommunen. Kultur og nasjonalitet spiller en rolle her. Det kan også oppstå konflikt når forskjellige grupper skal omgås hverandre i ulike sammenhenger, men dette gjelder også innad i grupper fra samme land. Samtidig er det ikke slik innenfor alle grupper.

Kommunen har også erfart at det er utfordringer med diskriminering på leiemarkedet i kommunen, og i arbeid med å skaffe språkpraksis til flyktninger, der enkelte grupper forskjellsbehandles. I forbindelse med de økte ankomstene fra Ukraina oppfordret kommunen på sine nettsider innbyggerne til å melde fra dersom de hadde ledige boliger til leie. De fikk da telefoner fra enkelte som understreket at de kun ønsket å leie ut sin bolig til ukrainske flyktninger, og ikke til flyktninger fra andre land. I disse tilfellene valgte flyktnings-tjenesten av prinsipp å ikke benytte seg av tilbudene det gjaldt.

Som tidligere nevnt er 70 prosent av innvandrere på Frøya arbeidsinnvandrere. Kommunen erfarer at dette er en gruppe som faller litt utenfor, og som «klarar seg selv», og vurderer at en del ikke inkluderes i resten av lokalsamfunnet i god nok grad. Inntrykket er at dette til dels skyldes at en del ikke snakker norsk, og at mange bor i de samme områdene på øya. Kommunen ser også at mange ikke har nettverk blant de øvrige innbyggerne i kommunen, og dermed ikke har bekjentskaper som kan hjelpe og bistå dem, for eksempel med praktiske ting. De har heller ikke kontakt med kommunen på samme måte som flyktninger, som følges opp tett av flyktnings-tjenesten i kommunen.

5.3 Konsekvenser av opplevd rasisme og diskriminering

Diskriminering og rasisme kan blant annet påvirke individers selvbilde, 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.

Disse funnene er altså basert på datamateriale fra alle de fem pilotkommunene i prosjektet, men i det kvalitative datamaterialet fra Frøya kommer det også frem flere ulike negative konsekvenser som opplevd rasisme og diskriminering kan medføre for dem som rammes. Konsekvenser som nevnes av flere er psykiske belastninger, blant annet depresjon og ensomhet. Opplevelser med rasisme kan også trigge tidligere traumatiske opplevelser, særlig for personer som har flyktet fra krig og konflikt. Én informant understreker også at innvandrere og flykninger kan være i en sårbar situasjon, og være avhengig av hjelp og støtte fra myndighetene. Opplevelser med rasisme og diskriminering i møte med offentlige tjenester og hjelpeapparat kan dermed også medføre praktiske utfordringer for den det gjelder, for eksempel at de ikke får hjelpen de er avhengig av. Andre konsekvenser kan være at den det gjelder ikke får arbeid eller opplever ekskludering på arbeidsplassen.

6 Tiltak for å bekjempe rasisme og diskriminering

I dette kapitlet presenterer vi oppfatninger om mulige tiltak for å hindre og forebygge diskriminering og rasisme på Frøya. Dette var et tema i samtlige intervjuer, og i spørreundersøkelsen inkluderte vi et åpent spørsmål der respondentene selv kunne komme med forslag til tiltak, som fikk noen svar. I det følgende presenterer vi noen av de forslagene flest har kommet med, og de forslagene som fremstår særlig godt egnet til å svare på utfordringsbildet. De viktigste tiltakene som kommer frem i det kvalitative datamaterialet er å skape flere sosiale møteplasser, å jobbe med kunnskapsformidling og bevisstgjøring, særlig i skolen, og å ha kontakt med særlig utsatte grupper gjennom innsiktsarbeid og veiledning.

6.1.1 Sosiale møteplasser

Flere informanter trekker frem viktigheten av fellesskap og støtte fra venner og bekjente, samt å bli kjent på tvers av kulturer.

På den ene siden trekkes fellesskapet fram som en støttende arena dersom man opplever rasisme eller diskriminering. Flere sier at de ville snakket med venner eller naboer, og søkt støtte hos disse, dersom de skulle oppleve dette. En informant sier om sine venner med samme landbakgrunn:

Vi hjelper hverandre. Vi løser problemer sammen. (...) Venner snakker sammen og hjelper hverandre, når vi er triste eller har problemer.

En annen sier:

Kanskje prate med noen nære venner, noen som er snille, noen som kan forstå. Jeg har norske venner, kanskje jeg kunne ha pratet med dem.

Videre er det flere informanter som vektlegger dialog med den eller de som utsetter andre for rasisme eller diskriminering. På spørsmål om hva hen ville gjort dersom hen ble utsatt for rasisme eller diskriminering, svarer en informant:

Jeg ville spørre, hva skjer? Hvorfor? Det er viktig å ha en dialog. Hvis ikke du kan det, kan man tenke og føle ting inni seg.

På den andre siden fremheves det å bli kjent med dem som er annerledes enn en selv som avgjørende også for å hindre diskriminering og rasisme. En informant forklarer:

Folk som studerer kultur og sosial interaksjon, de vet at det er veldig vanlig for mennesker å være reservert når det er noe du ikke vet. Men med en gang du vet mer, er du mer åpen for interaksjon. Det har å gjøre med kultur. Det er mulig å møtes og bli kjent (...) bli kjent med andre kulturer.

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).

Våre informanter er av samme oppfatning, og flere mener at flere sosiale møteplasser i kommunen er et viktig tiltak for å hindre rasisme og diskriminering på Frøya. Informantene nevner flere sosiale arenaer som allerede finnes i kommunen, blant annet internasjonal kafé, svømming, trimgrupper, aktiviteter i idrettshallen for barn hver lørdag, og andre aktiviteter for barn, arrangert av frivillighetsentralen. Videre får vi opplyst at barn av

flyktninger ikke betaler medlemskontingent for å delta i idrett, og kommunen har ordninger for at barn fra vanskeligstilte familier kan delta på inkluderingsarenaer som kulturskole og kino. Det etterlyses imidlertid flere møteplasser, for eksempel en egnet plass utendørs der barn kan bade og leke sammen, slik at barn fra ulike steder på øya og deres foreldre kan bli kjent. Møteplasser for ungdom etterlyses også. Kommunen selv erfarer at det også er behov for flere tilbud og inkluderingsarenaer for voksne.

Kommunen erfarer at en del flyktninger og andre med innvandrerbakgrunn i kommunen holder seg mye hjemme, særlig kvinner, og at det derfor er viktig å igangsette tiltak for å få personer i denne gruppen til å være mer aktive utenfor hjemmet sitt. Et tiltak som kommunen selv foreslår er å gjøre informasjon om aktiviteter mer tilgjengelig, og at aktiviteter som turgruppe med norsktalende innbyggere i kommunen, turkonkurranser og fadderordning kan gjøres obligatorisk som del av introduksjonsprogrammet. Kommunen mener det er lettere å drive integreringsarbeid gjennom introduksjonsprogrammet, ettersom aktiviteter og tiltak kan inngå som del av dette. Kommunen opplyser imidlertid at de sliter med å få opprettet aktiviteter for målgruppen. Frivilligheten gjør mye godt arbeid på Frøya, men kommunen opplever at det er vanskelig å få frivilligheten involvert når det kommer til integrering av innvandrere.

Videre har enkelte steder på Frøya en stor andel innbyggere som er innvandrere, for eksempel boligområdene rundt fiskebruket SalMar, der det jobber mange personer med utenlandsk bakgrunn. Møteplasser der folk fra ulike deler av øya – som ikke møtes ofte – kan bli kjent, etterlyses derfor av informantene i undersøkelsen.

Kommunen etterlyser at bedrifter i større grad tilbyr gratis norskkurs til sin ansatte som er arbeidsinnvandrere. Denne gruppen har ikke rett på gratis norskopplæring gjennom kommunen. Dette vil bidra til bedre språkferdigheter i denne gruppen, og vil samtidig kunne fungere som et møtepunkt for arbeidsinnvandrere som snakker samme språk, og for personer fra ulike land som er i samme situasjon.

6.1.2 Kunnskapsformidling og bevisstgjøring

Noen informanter vektlegger kunnskapsformidling og bevisstgjøring om rasisme og diskriminering som et tiltak for å hindre disse fenomenene i kommunen. På spørsmål om hvilke tiltak kommunen kan igangsette, svarer en informant:

De kan skape bevisstgjøring. Snakke med folk. Utdanne folk. Som mennesker, vil folk glemme hvilke lover som styrer landet og kommunen. Hvis lokalsamfunnet har glemt, må det skapes bevissthet. (...) Fortelle lokalsamfunnet at de bør håndtere livet slik og slik, vi må leve som ett folk, vi er like, vi trenger ikke diskriminering eller rasisme.

Å informere og snakke med barna i grunnskolen om rasisme og diskriminering, og å jobbe enda mer med inkludering og integrering i skolen, trekkes frem som viktig. Én informant foreslår at kommunen kan drive med bevisstgjøringsarbeid og formidling av kunnskap ved skolene, fordi det kan være utfordringer med diskriminering i skolen, og fordi barna – på grunn av mangel på kunnskap – ikke er bevisste på at de diskriminerer andre:

De er barn, de vet ikke noe om lover og regler, de lærer fremdeles. Det hatet kan også være i skolen. (...) De kan tenke at personer med mørk hud ikke er som andre, som barn kan de kanskje tenke det, men de vil ikke vite at de diskriminerer. De kan nekte å leke med noen med mørk hud. Skolene trenger å åpne øynene sine og se. Ikke kun eldre mennesker, men også skoler, kan ha disse utfordringene.

Et annet tiltak som fremmes, er å i større grad jobbe med inkludering av foreldre med innvandrerbakgrunn, for å forebygge diskriminering og utenforskap i skolen. Her nevnes foreldreutvalg i skolen som en mulig bidragsyter.

Også kommunen selv mener det er viktig å jobbe med holdninger og kunnskap blant andre innbyggere på Frøya, og å få disse engasjert, ved å i større grad synliggjøre innvandrere og flyktninger, også arbeidsinnvandrere. Det er et mål å vise både innvandrergrupper og øvrige innbyggere at alle er en del av Frøya-samfunnet, og at innvandrere ikke er en adskilt gruppe. Kommunen selv trekker frem arbeid som allerede gjøres i barnehagene på Frøya. De har et sterkt fokus på identitet og kultur. En ansatt i kommunen sier:

Generasjonen som vokser opp nå tror jeg er nysgjerrig og synes det er spennende. Flagger på merkedager. Noe som gjør at man føler seg velkommen. De lærer seg ord på språkene og synger sanger. Da blir det naturlig for barna. Kan kanskje unngå diskriminering, at annerledes er en ressurs.

6.1.3 Kartlegging og veiledning fra kommunen

Flere informanter sier at de ville henvendt seg til kommunen/sin kontaktperson i flyktningetjenesten dersom de ble utsatt for rasisme eller diskriminering. Vi vurderer derfor at et mulig tiltak for å hindre og forebygge diskriminering kan være å synliggjøre at ansatte i kommunen – for eksempel i flyktningetjenesten, men også andre – er tilgjengelige for å gi støtte og veiledning, dersom personer utsettes for rasisme eller diskriminering. Det kvalitative materialet tyder imidlertid også på at kommunen ikke bare bør stille seg disponible for å gi støtte og veiledning, men også drive mer oppsøkende virksomhet, og skaffe seg innsikt i hvilke opplevelser personer med minoritetsbakgrunn i kommunen har med rasisme og diskriminering, slik som Frøya kommune gjør gjennom denne kartleggingen. En informant sier:

Kommunen kan iblant ta kontakt med andre mennesker, flyktninger, som ikke er hvite, kanskje finne ut, er alt ok. Kanskje noen folk ikke kan snakke ut og forklare, er undertrykket, ikke vet hvor de kan gå. Er det noe som plager deg, gjør noen det vanskelig for deg. Du kan stå frem. Vi kan snakke med og gi råd til disse menneskene (..) Nå ut til målgruppen.

7 Konklusjoner og veien videre

Frøya kommune har en relativt stor innvandrerandel. Av Frøyas innbyggere var 24 prosent innvandrere og 7 prosent etterkommere i 2021, altså over 30 prosent til sammen.

Minoritetsbefolkningen på Frøya har bakgrunn fra 36 land, og det store flertallet av innvandrerne er arbeidsinnvandrere (70%). En del er også familieinnvandrere (25%), mens kun 4% er flyktninger. Vi finner at en svært stor andel (83%) av innvandrerbefolkningen på Frøya – både innvandrere og etterkommere – har opphav fra Europa. Den klart største gruppen av innvandrere og etterkommere på Frøya er fra Litauen. 17% er fra verdensregionene Afrika, Nord- og Sør-Amerika, Asia og Oseania. Det er svært få etterkommere i voksen alder på Frøya.

Vi finner at utdanningsnivået på Frøya generelt er lavere enn i resten av landet, også for innvandrere. Likevel har innvandrere høyere utdanning enn andre innbyggere på Frøya. På tross av dette er innvandrere underrepresentert i yrkesgrupper som krever høyere utdanning, og overrepresentert blant prosess- og maskinoperatører, og også i yrker som ikke har utdanningskrav, som renholdere. Videre finner vi at det er nesten tre ganger så vanlig at innvandrere er overkvalifisert i forhold til majoritetsbefolkningen, og noe overraskende er ikke andelen overkvalifiserte innvandrere avhengig av botid. Disse funnene tyder på at diskriminering i arbeidslivet – og særlig i ansettelsesprosesser – er et «risikoområde» på Frøya.

Vårt innsamlede datamateriale tyder samlet sett på at opplevd rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn er en utfordring på Frøya. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at selv om flertallet ikke har opplevd diskriminering, er det en betydelig andel som har opplevd dette på en eller flere samfunnsområder, noe som også gjelder i de fleste av de andre kommunene der vi har gjennomført kartlegginger.

Frøya ligger imidlertid lavere enn de andre kommunene når det gjelder forekomst av rasistiske ytringer. Én forklaring på dette kan være at en høy andel av innvandrerbefolkningen har opprinnelse fra Europa, særlig Øst-Europa, og derfor skiller seg mindre fra majoritetsbefolkning når det gjelder hudfarge og andre ytre kjennetegn. Det er likevel nesten 1/3 som har opplevd rasistiske ytringer i løpet av det siste året på Frøya.

Utfordringene med rasisme og diskriminering på Frøya virker å være størst i arbeidslivet. Spørreundersøkelsen viser at omtrent 1/3 har opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen, og i det kvalitative datamaterialet finner vi eksempler på direkte og indirekte former for negativ forskjellsbehandling på arbeidsplassen. Videre er jobb den vanligste sammenhengen respondentene har opplevd rasistiske ytringer, og blant de som oppga å ha opplevd rasistiske ytringer, var det flest som hadde opplevd slike ytringer fra kollegaer og leder på jobb.

Videre får vi inntrykk av at det i enkelte deler av Frøya-samfunnet finnes holdninger til innvandrere som burde tas tak i. 1/5 av respondentene i spørreundersøkelsen oppgir at de har opplevd forskjellsbehandling på grunn av innvandrerbakgrunn i «andre situasjoner», og blant disse er det enkelte respondenter som har opplevd forskjellsbehandling fra ansatte i kommunen, offentlig kontor, i butikk eller bank og ved kjøp/leie av bolig. Vi hører også om enkelte rasistisk motiverte hendelser på private arenaer, og kommunen har erfart at en del huseiere og arbeidsgivere ikke er åpne for å leie ut, eller tilby språkpraksis, til andre flyktninger enn ukrainere.

De kvalitative dataene tyder også på at manglende informasjon og begrunnelse for vedtak i kommunen kan gjøre at noen personer med innvandrerbakgrunn føler seg utsatt for forskjellsbehandling.

De viktigste tiltakene mot rasisme og diskriminering som kommer frem i undersøkelsen er å skape flere sosiale møteplasser for innbyggere fra ulike deler av kommunen, særlig barn og ungdom, å jobbe med kunnskapsformidling og bevisstgjøring, særlig i skolen,

og at kommunen har kontakt med særlig utsatte grupper gjennom innsiktsarbeid og veiledning. I oppfølgingsfasen av denne kartleggingen foreslår vi at kommunen utvikler mål, utformer en strategi for hvordan målene skal nås, og utvikler og iverksetter tiltak, i henhold til steg 2, 3 og 4 i aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter, som er beskrevet under punkt 2.2.

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.
- Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy og Bjelland (2014). Diskriminering i arbeidslivet – Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 4/2014.
- Bufdir (2021) Aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter. Hentet fra: [Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for offentlige myndigheter | Bufdir](#).
- Dalen, K., Flatø, H. og Friberg, J.H. (2022) *Hverdagsintegrering. En pilotundersøkelse om tillit, tilhørighet, deltakelse og diskriminering i innvandrerbefolkningen*. Fafo-rapport 2022-15.
- Dalen, K., Flatø, H., Friberg, J. H. og Sterri, E. B. (2024). *Hverdagsliv og integrering. Deltakelse, tillit, tilhørighet og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn*. Fafo-rapport 2024:24. Hentet fra: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/hverdagsliv-og-integrering>
- Diehl, C. & Liebau, E. (2017). Perceptions of discrimination: What do they measure and why do they matter?, SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 945, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. <http://hdl.handle.net/10419/173391>.
- Grimi, K.H. og Johnsen, M.B. (2021) Jobbene med lavest lønn. Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber. SSB-rapport 2021/1. Hentet fra: [Jobbene med lavest lønn. Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber \(ssb.no\)](#).
- Hamre (2017). «Diskriminering», i Vrålstad og Wiggen (red.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. SSB Rapport 2017/13.
- 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](#).
- 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.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.

- 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.
- Moe, V. og Døving, C.A. (red.) (2023) *Diskrimineringserfaringer blant muslimer i Norge*. HL-senteret. Hentet fra: [Diskrimineringserfaringer blant muslimer i Norge \(imdi.no\)](https://www.imdi.no/).
- Oppøyen, M.S. (2022) En av fem opplever diskriminering. Hentet fra: [En av fem opplever diskriminering – SSB](#).
- Proba (2023a). *Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering*. Proba-rapport 2023-02. URL: <https://www.imdi.no/contentassets/77c37d2500b947ecbc620ee427d14ea6/proba-kunnskapsformidling-om-rasisme-og-diskriminering.pdf>
- Proba (2023b) *Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering*. Proba-rapport 2023-19.
- Proba (2024) *Hvordan kan kommuner kartlegge rasisme og diskriminering?* Proba-rapport 2024-13.
- Reisel (2013). «Mot et flerdimensjonalt likestillingsapparat». I Thun og Bråten (red.). *Krysningspunkter. Likestillingspolitikk i et flerkulturelt Norge*. Akademika forlag.
- Skorgen, Ikdahl og Berg-Nordlie (2022). *Rasisme*. Store norske leksikon. URL: <https://snl.no/rasisme>.
- SSB (2022). Hvor mange innvandrere er overkvalifisert? Hentet fra: [Hvor mange innvandrere er overkvalifisert? – SSB](#)
- Steinmann, J.-P. (2019) “The paradox of integration: why do higher educated new immigrants perceive more discrimination in Germany?”, *Journal of Ethnic and migration Studies* 45(9): 1377-1400.
- Søholt, S., Tronstad, K., og Vestby, G.M (2015). *Sysselsetting av innvandrere – regionale muligheter og barrierer*. NIBR-rapport 2015: 20. Hentet fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/5895>
- 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.