

Rapport 1:2023

«Du får lyst til å flytte til et annet land»

Kartlegging av rasisme og diskriminering i Haugesund



Eivind Hageberg
Henriette Skyberg
Ingvild Misje

Eivind Hageberg, Henriette Skyberg, Ingvild Misje

«Du får lyst til å flytte til et annet land»

KARTLEGGING AV RASISME OG DISKRIMINERING I HAUGESUND

ideas2evidence-rapport 1/2023



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap

© ideas2evidence 2022

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Forsidebilde: sensvector, 123rf.com

Telefon: 918 17 197

post@ideas2evidence.com

Bergen, desember 2022

ISBN 978-82-8441-030-2

Forord

Denne rapporten er skrevet av ideas2evidence på oppdrag fra Haugesund kommune. Rapporten undersøker omfanget av rasisme og diskriminering i Haugesund, samt hva som kjennetegner slike situasjoner og hvordan de oppleves. Rapporten baserer seg på 24 dybdeintervjuer samt en spørreundersøkelse blant et representativt utvalg innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Haugesund. Vi undersøker omfanget og opplevelsen av rasisme innenfor områdene arbeid, skole og utdanning, utvalgte offentlige tjenester og i hverdagslivet.

Tusen takk til Haugesund kommune for et spennende oppdrag, og all tilrettelegging for undersøkelsen. Vi vil særlig takke Ingvild Bjerkeland og Randi Lofthus for oppfølging i prosjektperioden.

Takk til de som tok seg tid til å svare på spørreundersøkelsen. Tusen takk til alle informantene som har stilt opp med erfaringer og betraktninger. Over 70 personer har ønsket å stille til intervju om sine ulike perspektiver og erfaringer. Vi har dessverre ikke rukket å snakke med alle.

Rapportens tittel er et sitat hentet fra et av intervjuene vi gjennomførte.

Arbeidet er utført av Eivind Hageberg, Henriette Skyberg og Ingvild Misje. Olav Bjørnebekk sto for gjennomføringen av spørreundersøkelsen i Conformat. Inger Nordhagen har kvalitetssikret rapportarbeidet. Eva Kristoffersen har stått for språkvask.

Bergen,
desember, 2022

Innhold

Sammendrag.....	8
1. Innledning.....	10
Bakgrunn, formål og problemstillinger	10
Metode: hvordan har vi undersøkt dette?	12
Kort om innvandring i Haugesund.....	14
Rapportens struktur	14
2. Diskriminering og rasisme i Haugesund.....	15
Minst like mye etnisk diskriminering i Haugesund som ellers i Norge	15
Vanligst med opplevelse av etnisk diskriminering på ett eller to områder siste år	16
Mest utsatt som arbeidssøker, på arbeidsplassen og i skole og utdanning	17
Men hva hvis vi ser lengre tilbake i tid?	17
Ikke mulig å identifisere forskjeller mellom grupper.....	18
3. Arbeid	19
Jobbsøking	19
I arbeidshverdagen	21
4. Skole og utdanning	24
Omfanget av etnisk diskriminering i skolen	24
Opplevelsen av etnisk diskriminering og rasisme i skolen og utdanning.....	24
Konsekvenser	26
5. Bolig.....	28
Omfanget av etnisk diskriminering på boligmarkedet	28
Opplevelsen av etnisk diskriminering og rasisme på boligmarkedet.....	29
Konsekvenser	30
6. Møte med offentlige tjenester	32
Omfanget og opplevelse av etnisk diskriminering og rasisme i møte med offentlige tjenester	32
NAV	32
Helsevesenet.....	34
Barnevernet	35

Politi	36
7. På andre hverdagsarenaer	38
Omfanget av etnisk diskriminering på andre hverdagsarenaer	38
Opplevelsen av etnisk diskriminering og rasisme på andre hverdagsarenaer.....	39
Hvem har slike opplevelser?	40
Konsekvenser	41
8. Oppsummering	43
Omfanget, kjennetegn og opplevelser	43
Hva kjennetegner situasjoner som oppleves rasistiske eller diskriminerende?	43
Hvordan oppleves situasjonene for de som står i dem?	44
Hva er konsekvensene?	45
Konklusjon.....	45
Litteratur	46
Vedlegg.....	51

Sammendrag

Mange innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Haugesund har opplevelser med å bli diskriminert på bakgrunn av sin etnisitet eller nasjonale opprinnelse. Basert på svarene i undersøkelsen vår, anslår vi at mellom 40 og 60 prosent av personene i Haugesund med innvandrerbakgrunn har opplevd etnisk diskriminering minst én gang i løpet av de siste 12 månedene. Når de ser lengre tilbake, stiger andelen som har opplevd minst ett tilfelle av etnisk diskriminering til mellom 60 og 70 prosent. Samlet sett mener vi at en forsiktig tolkning av datagrunnlaget tilsier at omfanget av diskriminering i Haugesund kan være like stort som ellers i landet.

Omfanget av rasisme og diskriminering varierer mye mellom ulike områder. Av områdene vi har undersøkt, finner vi at en er mest utsatt for negative opplevelser:

- ♦ som arbeidssøker (36 prosent rapporterer om minst en opplevelse av etnisk diskriminering siste år),
- ♦ på arbeidsplassen (33 prosent)
- ♦ i ulike hverdagslige situasjoner, som på gata, butikken og i kollektivtrafikken (24 prosent).

Deretter kommer skole og utdanning. Færre rapporterer om tilfeller av diskriminering på boligmarkedet, i kontakt med helsevesenet, NAV og politiet. De fleste som har opplevd etnisk diskriminering, har opplevd det på ett eller to av disse områdene. En liten andel – 8 prosent – melder imidlertid om opplevelser med diskriminering på fire til seks av områdene vi har undersøkt.

Bildet av situasjonen er sammensatt. Mens mange med innvandrerbakgrunn oppgir å ha opplevd rasisme eller diskriminering i Haugesund, er det også flere som svarer at de ikke har slike opplevelser. Flere av våre informanter understreket at Haugesund var en god by å bo i. Noen forklarte dette med at Haugesund er en mindre plass, enn for eksempel Oslo og Bergen, og at det derfor er lite rasisme her. Andre så på rasisme og diskriminering i Norge som relativt mild, sett opp mot voldelige opptøyer og lovfestede rettigheter for ulike grupper i andre deler av verden. Mange hadde også opplevd støtte fra andre haugesundere når de hadde havnet i vanskelige situasjoner.

Andre igjen hadde et helt annet bilde av situasjonen i Haugesund. Disse kunne eksempelvis fortelle om rasistisk motivert mobbing på skolen og arbeidsplassen, eller vanskeligheter med å få jobb eller bolig på grunn av deres utenlandske navn. For å få et dypere inntrykk av hva som kjennetegner slike tilfeller, trekker vi frem en rekke av disse historiene i rapporten.

En kan skille mellom situasjoner som for «mottakerne» framstår som åpenbart rasistisk motiverte, og situasjoner med forskjellsbehandling som er vanskeligere å forstå. Situasjoner som oppfattes som åpenbart rasistisk motiverte, kan være å bli ropt etter på gaten eller å bli utsatt for skjellsord knyttet til hudfarge, antatt religion eller opprinnelsesland.

De fleste opplevelsene med rasisme og etnisk diskriminering som vi fikk kjennskap til, var imidlertid mindre opplagte. Det som kjennetegnet disse situasjonene, var at det var vanskelig for informantene å forstå situasjonen og definere motivet til de personene som utsatte en for forskjellsbehandling.

Mange av informantene var usikre på om de ville bli behandlet på den samme måten hvis de var etnisk norske. Ville det blitt slik hvis de ikke snakket annerledes, kledde seg annerledes eller hadde en annen hudfarge?

Vi finner også et skille i hvordan personene håndterer situasjonene. For noen er det lett å ignorere både den åpne og den skulte diskrimineringen og rasismen. Andre, gjerne personer som har bodd i Norge i mange år, forteller om forsøk på å si ifra om opplevelsene sine. Noen situasjoner er det lett å ta tak i, mens andre er mer krevende.

Blant de mest krevende situasjonene vi har fått innsikt i, er situasjoner der informantene har en relasjon til den eller de som utsetter dem for diskriminering. Det kan være kolleger, ledere og veiledere. Mens noen forteller at de har fått hjelp med å håndtere slike hendelser, eksempelvis på skolen eller arbeidsplassen, forteller andre at de har måttet stå i det alene og ikke blitt fulgt opp på tilstrekkelig vis.

Konsekvensene av diskriminering og rasisme kan være alvorlige. Fra annen forskning vet vi at

- ◆ diskriminering på arbeidsmarkedet kan føre til at enkelte grupper faller utenfor,
- ◆ diskriminering på boligmarkedet kan gi dårligere boforhold og redusert psykisk helse,
- ◆ diskriminering samlet sett kan føre til de som blir utsatt for det, trekker seg tilbake fra visse situasjoner, som sosialt liv i byen eller deltagelse i samfunnet rundt seg,
- ◆ å oppleve rasisme og diskriminering kan ha negativ påvirkning på psykisk og fysisk helse (Wollscheid m.fl. 2021).

Noen av informantene våre forteller historier som går i denne retningen, og at diskriminering hindrer dem fra å få et godt liv i Haugesund. Her forteller de gjerne om konkurransesituasjoner, som jobbsøking eller boligjakt, hvor de opplever å komme dårligere ut enn andre. De forteller også om den emosjonelle belastningen det å være annerledes kan gi. Noen opplever også at innsatsen de legger ned for å bli integrert, aldri vil være god nok etter enkeltes syn.

De sistnevnte tilfellene kan potensielt sett føre til at følelsen av utenforskap og håpløshet blir større. Enkelte sier da at de forstår dem som holder seg utenfor arbeidslivet, eller at de kunne tenke seg å flytte ut av Haugesund og Norge.

1. Innledning

I dette kapittelet gjennomgår vi først formålet med rapporten. Deretter kommer en innføring i hvordan vi forstår begrepene rasisme og diskriminering, og hvordan vi undersøker dette. I tillegg gir vi en kort bakgrunn om innvandring til Haugesund.

Bakgrunn, formål og problemstillinger

Det er etter hvert godt etablert at rasisme og diskriminering forekommer i Norge.¹ Det er også dokumentert at rasisme og diskriminering kan ha alvorlige konsekvenser for muligheten til å få arbeid og bolig, det kan føre til tilbaketrekning fra offentlige arenaer, og det kan påvirke den fysiske og psykiske helsen. For barn og unge kan rasisme og diskriminering også ha alvorlige innvirkninger på utdanningsløpet (Wollscheid, Lynne, Fossum og Bergene, 2021; Wollscheid, Alne, Bergene, Karlstrøm og Fossum, 2022a; Wollscheid, Lynnebakke, Kindt, Karlstrøm, Fossum, 2022b).

Arbeidet mot rasisme og diskriminering skjer både nasjonalt og lokalt. Kommunen har en sentral rolle, med ansvar for blant annet helsetjenester, NAV, skole, barnehage, bibliotek, kulturskole, barnevern og servicetorg, for å nevne noe. Opplevelser av rasisme og diskriminering vil gå imot formålet med mange av disse oppgavene og tjenestene. Derfor kan det sies at kommunen har en plikt til å ha oversikt over situasjonen i sin kommune. I noen tilfeller er denne plikten hjemlet i lov: Likestillings- og diskrimineringsloven § 24 gir offentlige myndigheter en aktivitets- og redegjørelsesplikt. Folkehelseloven § 5 gir kommunen plikt til å ha oversikt over faktorer som påvirker folkehelse i kommunen. Opplæringslova § 9-A («mobbeloven») fastslår at skolen skal ha nulltoleranse mot mobbing og diskriminering.

Haugesund kommune har i sitt overordnede styringsdokument, Kommuneplan 2014-2030, vedtatt en samfunnsdel som har som mål «å utvikle en by hvor det er godt å leve for innbyggerne», blant annet gjennom å være «en inkluderende kommune». For å nå dette målet er det avgjørende med gode tiltak mot rasisme og diskriminering. Det mangler en samlet undersøkelse som både dokumenterer omfanget av rasisme og etnisk diskriminering i kommunen, og som eksemplifiserer hvordan rasisme og diskriminering påvirker den enkelte i Haugesund. Kommunen er særlig interessert i perspektivene til personer som enten selv har innvandret eller er barn av innvandrere, og deres egne erfaringer.²

For å kunne sette opp presise problemstillinger, må vi først avklare hva som ligger i rasisme og diskriminering. Det finnes ikke en allmenngyldig forståelse av begrepet rasisme, og det er heller ikke definert i lovverket på samme måte som diskriminering (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 02.03.2020). Døving påpeker at selv om det i dag er uenighet om hvordan en best kan måle rasisme, og hvordan rasisme kan forklares, så er det egentlig innholdsmessig mye likt mellom ulike definisjoner av rasisme. Det kan også legges til grunn at det nå er etablert at rasisme-begrepet både dekker biologisk rasisme, og religion og kultur. Det sentrale er at individer tillegges egenskaper på bakgrunn

¹ Noen nyere eksempler finner du i f.eks. LKI Hamre (2017) i Vrålstad og Wiggen (red), Egge-Hoveid (2018) i Dalgård (red), Bangstad m.fl. (2021), Bangstad m.fl. (2022), Midtbøen (2022 m.fl.), Døving (2022, red).

² Haugesund kommune har finansiert prosjektet blant annet med prosjektmidler fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), gjennom ordningen «Tilskudd til tiltak mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer» i 2022.

av gruppetilhørighet (Døving, 2022). I denne rapporten forstår vi rasisme som en holdning eller et verdisyn hos en person, definert på denne måten:

«Rasisme kan [...] forstås som en generalisering i form av at mennesker tillegges bestemte egenskaper på bakgrunn av sin tilhørighet i en bestemt gruppe, og at disse egenskapene defineres som så negative at det utgjør et argument for å holde medlemmer av gruppen på avstand, ekskludere dem, og om mulig aktivt diskriminere dem. En slik negativ generalisering kan kalles rasisme, uavhengig av om den begrunnes med folks hudfarge, religion, språk eller kultur» (Bangstad og Døving, 2015, s. 16)

Mens rasisme er holdninger og ideer hos en «avsender», som kategoriserer individet etter etnisitet, refererer diskriminering til en konkret handling der en person forskjellsbehandles:

«diskriminering er det å bli behandlet ulikt, gjerne negativt, på bakgrunn av for eksempel en minoritets- eller innvandringsbakgrunn» (Bangstad, Larsen og Grung, 2021, s. 7).

Diskriminering kan skje med basis i en lang rekke ulike bakgrunner. Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr direkte og indirekte diskriminering på bakgrunn av 12 grunnlag, herunder blant annet religion, kjønn, seksuell orientering og alder. Etnisitet forstås i loven som nasjonal opprinnelse, hudfarge og språk (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). I denne undersøkelsen legger vi vekt på å undersøke etnisk diskriminering og rasisme.

Videre er det nyttig å skille mellom direkte og indirekte diskriminering.³

- ◆ Direkte diskriminering er forskjellsbehandling, der to ellers like personer behandles ulikt på grunn av et ikke-relevante forhold (Midtbøen og Lidén, 2015). Et eksempel kan være at en person med et utenlandskklingende navn ikke blir innkalt til jobbintervju, når andre med identiske kvalifikasjoner blir innkalt.
- ◆ Indirekte diskriminering kan oppstå i situasjoner der en behandles formelt likt, men der resultatet blir ulik behandling (Midtbøen og Lidén, 2015). Et eksempel kan være en arbeidsplass som forbyr bruk av hodeplagg, uten at et slikt forbud er relevant for arbeidet som utføres. Forbudet vil i praksis hindre personer som bærer religiøse hodeplagg fra å ta jobben.

Med utgangspunkt i de ovenfornevnte forståelsene, har vi følgende problemstillinger:

1. I hvor stor grad har innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre opplevd å bli diskriminert, dvs. blitt behandlet dårligere enn andre på grunn av sin etnisitet,
 - a) i møte med ulike offentlige myndigheter/tjenester i Haugesund kommune?
 - b) i konkurransesituasjoner på arbeids- og boligmarkedet i Haugesund kommune?
 - c) på andre arenaer i Haugesund kommune?

³ Det er også en lang rekke andre potensielt nyttige distinksjoner av ulike former for diskriminering og rasisme, og mange forklaringsmodeller som peker på sammenhengen mellom konseptene. Denne rapporten er empirisk orientert, og vi viser derfor heller til for eksempel Døving (2022), Bangstad og Døving (2015) og Rogstad og Midtbøen (2009), for oversikt over mer teoretisk rettede diskusjoner.

2. Hva kjennetegner situasjoner som oppfattes som rasistiske og diskriminerende, og hvordan oppleves de?

Metode: hvordan har vi undersøkt dette?

Det overordnede formålet med prosjektet, er å få kunnskap om hvordan innvandrere og deres etterkommere opplever rasisme og diskriminering i Haugesund kommune. Derfor har vi vært opptatt av de subjektive og selvopplevde erfaringene til personer som selv har innvandret og barna deres. En kan argumentere for at det er hverdagserfaringene som virker inn på hvorvidt en innbygger føler seg inkludert i samfunnet. Med et slik perspektiv er det kanskje også av mindre betydning at ulike personer tolker like situasjoner forskjellig (Rogstad og Midtbøen, 2009).

Spørreundersøkelser og intervjuer har etter hvert blitt en etablert måte å undersøke opplevd diskriminering på.⁴ Med disse to tilnærmingene får vi belyst problematikken med ulike data og fra ulike vinkler. Hensikten med spørreundersøkelsen er å få kunnskap om forekomsten og omfanget av rasisme og diskriminering i Haugesund på ulike arenaer og i ulike situasjoner. Intervjuene er egnet for å få en dybdeforståelse av hva som kjennetegner slike situasjoner og hvordan de oppleves.

Spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble gjennomført blant innvandrere⁵ og norskfødte med innvandrerforeldre bosatt i Haugesund, som er fra og med 16 år og eldre.⁶ Vi avgrenser populasjonen på to videre måter:

- ◆ Vi konsentrerer oss om erfaringene hos innvandrere som har to års botid eller mer. Personer med kortere botid har antakeligvis ikke gjort seg så mange erfaringer enda. Særlig flyktninger vil være travelt opptatt med introduksjonsprogram og norskopplæring.
- ◆ Vi begrenser undersøkelsen til å gjelde innvandrere som har bakgrunn fra land i Afrika, Asia, Latin-Amerika og Øst-Europa, og norskfødte med foreldre fra disse landene.⁷ Dette bygger blant annet på en antakelse om at personer fra disse landene vil være mer utsatt for rasisme og diskriminering enn personer fra f.eks. Norden.

Det er kun noen hundre norskfødte med innvandrerforeldre i Haugesund som passer disse kriteriene. Vi inviterte derfor alle til å delta.

⁴ Alternative metoder kunne vært mer eksperimentelle tilnærminger, f.eks. ved å sende søknader der alt unntatt innvandrerstatus er likt til potensielle arbeidsgivere. Dette er også en del benyttet innen forskning på diskriminering, men langt mer ressurskrevende og gir et smalere fokus.

⁵ For å gjøre det mulig å identifisere innvandrere i Folkeregister-dataene, forstår vi en innvandrer som en person som har innvandret, og ikke har en eller to norskfødte foreldre. Dette skiller seg dermed fra den etablerte definisjonen av innvandrer som SSB benytter, som ser på flere ledd bakover. Dette er fordi det ofte mangler informasjon om landbakgrunnen til utenlandsfødtes foreldre og besteforeldre i folkeregisteret.

⁶ I utgangspunktet skal en person være myndig for å kunne samtykke til å delta i spørreundersøkelser, men barn som er 16 år og eldre kan også dele personopplysninger hvis de er i stand til å gi et informert og frivillig samtykke (Datatilsynet, 04.04.2022).

⁷ Øst-Europa inkluderer de nyeste EU-landene fra og med utvidelsen i 2004, altså også Polen. Det er også mange innvandrere fra Norden, Vest-Europa, Nord-Amerika og Australia i Haugesund, men vi har i ekskludert disse fra spørreundersøkelsen, og kun gjort et fåtall intervjuer med personer fra disse landene i intervju-undersøkelsen.

Med utgangspunkt i erfaringene om svarprosent, oppdragsgivers ønske om minst 100 svar og de økonomiske begrensningene ved postal invitasjon, inviterte vi totalt 3 000 personer til å svare på undersøkelsen. Vi benyttet brev i posten som første invitasjon. Vi fikk 300 av brevene i retur pga. at mottakeren ikke lenger bodde på adressen. I tillegg til norsk ble brevet oversatt til arabisk, engelsk, polsk, thai, tigrinja og somalisk, for relevante mottakere. Vi sendte en purring pr. SMS til de av respondentene vi hadde telefonnummeret til, totalt 1 338 personer.

Selve undersøkelsen ble også oversatt til arabisk, engelsk, polsk, thai, tigrinja og somalisk, slik at respondentene fikk mulighet til å velge språk selv. 1 av 3 respondenter benyttet seg av skjemaet på et annet språk enn norsk.

Vi fikk inn svar fra 252 personer, noe som gir en svarprosent på 9,2 prosent. Dette er en relativt god svarprosent, sett opp imot det vi hadde forventet basert på liknende undersøkelser.⁸

Vi vet fra tidligere undersøkelser at omfanget av selvrapportert diskriminering varierer med landbakgrunn og kjønn. Vi vet også at norskfødte med innvandrerforeldre rapporterer om mer diskriminering enn foreldrene sine (Hamre, 2017). Det er derfor særlig viktig at undersøkelsen er representativ på disse egenskapene. Vi ser at vi har en noe lav deltakelse fra personer fra land i Øst-Europa som gikk inn i EU etter 2004 (som Polen og Litauen). Vi har også noe høyere deltakelse fra kvinner. Vi konstruerer vektorer for å ta hensyn til dette.⁹ Det betyr at vi i analysene veier svarene til f.eks. menn fra Polen som har deltatt, noe høyere enn f.eks. kvinner med bakgrunn fra Somalia.

Vi anser dermed totalt sett undersøkelsen som representativ for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Haugesund.

Intervjuene

I oktober 2022 gjennomførte vi 24 intervjuer med innvandrere og deres etterkommere. I utgangspunktet ønsket vi å finne personer med om lag samme bakgrunn som i spørreundersøkelsen, men som i tillegg tilhører grupper som ikke ellers kommer så lett til orde. Rekruttering til intervjuer ble hovedsakelig foretatt av oppdragsgiverne i Haugesund kommune og deres nettverk.

Det viste seg å være krevende å rekruttere til intervjuene innen tidsfristen. Det ble derfor etter hvert lagt vekt på å skaffe nok intervjuer, heller enn å oppfylle spesifikke kvoter for de ulike kriteriene. Det resulterte i at vi gjennomførte intervjuer med 12 kvinner og 12 menn, kun en person som var født i Norge med innvandrede foreldre, 4 personer med under 2 års botid, 9 personer med 2-10 års botid, og 9 personer med mer enn 10 års botid. Hovedvekten av informanter var rundt 30 år gamle, men det var også enkelte rundt 20 og andre godt over 50 år. Landbakgrunnen varierte, med god spredning mellom land i Midtøsten, land i Afrika, europeiske land og også noen fra andre deler av verden.

10 intervjuer ble gjennomført digitalt eller via telefon, mens 14 intervjuer ble gjennomført fysisk under et todagers opphold i Haugesund. Alle fikk rutinemessig spørsmål om de trengte tolk, noe tre personer benyttet seg av.

⁸ Beregnet som 252 respondenter delt på nettutvalget på 2 733 personer, som gir 9,2 prosent. En undersøkelse av diskriminering i møte med Oslo kommune oppnådde under 5 prosent (Bangstad m.fl., 2022), mens en nasjonal undersøkelse av hverdagsintegrering oppnådde 7,5 prosent (Dalen, Flatø og Friberg, 2022).

⁹ Vi har benyttet data fra microdata.no om folkeregistrert bosted, innvandringskategori, landbakgrunn, kjønn og alder for å konstruere disse vektene.

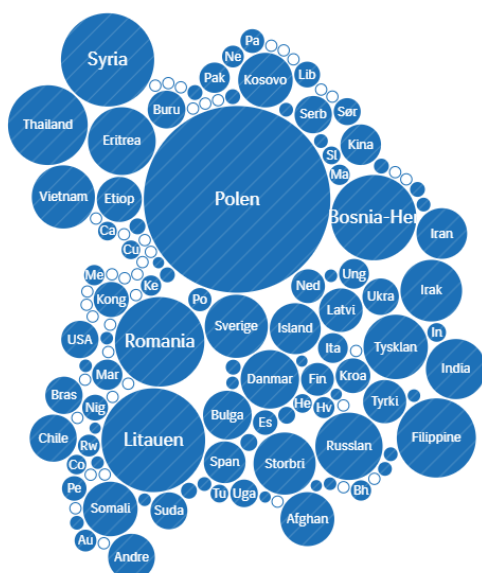
I tillegg meldte over 50 personer seg direkte til ideas2evidence, enten via spørreskjemaet eller ved å ta direkte kontakt. Flertallet meldte seg imidlertid utenfor tidsvinduet hvor det var mulig å følge opp, og det ble derfor dessverre kun mulig å intervju et mindretall av disse.

Det var god spredning blant personene i om de selv hadde opplevd rasisme og diskriminering, hvor mye, hvor alvorlig, og hvordan de så på situasjonen i Norge og Haugesund.

Kort om innvandring i Haugesund

Haugesund kommune hadde ved inngangen til 2022 37 444 innbyggere, der ca. 15 prosent av befolkningen har bakgrunn som innvandrere (dvs. at de er født i utlandet og selv har innvandret). Videre er 3 prosent norskfødt med innvandrerforeldre. Andelene er på nivå med gjennomsnittet for resten av landet (IMDi, 01.01.2022).

Figur 1.: Opprinnelsesland innvandrere i Haugesund, 2022



Innvandrerbefolkningen i Haugesund har i større grad opphold som arbeidsinnvandrere enn ellers i Norge. I 2021 var 31 prosent registrert som innvandret på grunn av arbeid her, mot 26 prosent i landet ellers. Særlig Polen er et vanlig opprinnelsesland, og over 1 000 personer bosatt i Haugesund har bakgrunn derifra.

Selv om arbeid er en viktig årsak til innvandring til kommunen, er Haugesund også en kommune med mange flyktninger. Andelen innvandrere som har opphold som flyktninger er 30 prosent, og dermed om lag som ellers i Norge. Her var det som mange andre steder i Norge personer fra Syria som utgjorde den største gruppa ved inngangen til 2022, etterfulgt av personer fra Bosnia-

Hercegovina. Personer fra afrikanske land som Eritrea, Etiopia og Somalia utgjør mindre grupper. Videre har kommunen i forbindelse med krigen i Ukraina bosatt 300 flyktninger i 2022, og er anmodet om å bosette 310 flyktninger i 2023.

Norskfødte med innvandrerforeldre er en ung gruppe i Haugesund, som ellers i landet. Selv om det er nærmere 1 200 personer totalt i denne gruppa, er det kun om lag 270 av dem som er over 16 år.

Rapportens struktur

I kapittel 2 går vi først gjennom de overordnede funnene fra spørreundersøkelsen, og ser de ulike områdene opp mot hverandre. I de påfølgende kapitlene 3-7 går vi så mer i dybden av de ulike områdene vi har undersøkt: arbeidsmarkedet, skole og utdanning, boligmarkedet, møte med de offentlige tjenestene NAV, helsevesen, barnevern og politi, samt andre hverdagsarenaer. Hvert enkelt kapittel baserer seg både på spørreundersøkelsen og intervjuene. Først kommenterer vi omfanget, før vi ser nærmere på mer spesifikke erfaringer som informantene våre har hatt. Der det er relevant, kommenterer vi også konsekvenser og viser til andre studier. I kapittel 8 samler vi trådene.

2. Diskriminering og rasisme i Haugesund

Til denne rapporten har vi undersøkt rasisme og diskriminering på fem områder i Haugesund: arbeidsmarkedet, skole og utdanning, boligmarkedet, møte med offentlige tjenester (NAV, helsevesenet, barnevernet og politiet), og i andre hverdagslige situasjoner som på bussen og i butikken. I dette kapittelet gir vi et overordnet blikk på det totale omfanget av slike erfaringer blant personer med innvandrerbakgrunn i Haugesund.

Minst like mye etnisk diskriminering i Haugesund som ellers i Norge

Vi begynner med å se på svarene fra spørreundersøkelsen samlet. Her ser vi at 48 prosent av de spurte svarer at de har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse minst en gang i løpet av de siste 12 månedene, på minst ett av de nevnte områdene.

Det vil si at undersøkelsen antyder at ca. 48 prosent av innvandrerbefolkningen har opplevd minst ett tilfelle av diskriminering på minst ett område det siste året.

Til sammenligning svarer 52 prosent at de ikke har opplevd å bli dårligere behandlet på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse det siste året. I disse 52 prosentene inngår både de som ikke har opplevd slik forskjellsbehandling og de som har opplevelser av forskjellsbehandling, men mener det har andre grunner eller er usikre på hva som var årsaken.¹⁰

Når vi ber folk tenke lenger tilbake enn det siste året, så er andelen høyere. Mellom 60 prosent og 70 prosent svarer at de har opplevd forskjellsbehandling på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse minst en gang, på minst ett av områdene vi spør om.

Sammenlignet med det som kommer frem i nasjonale undersøkelser viser våre resultater fra Haugesund en større andel av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som har opplevd diskriminering i løpet av det siste året. Det er viktig å ha med seg at dette kan skyldes forskjeller i hvilke grupper vi har spurt, og hvilke områder vi har spurt om. Mens de nasjonale undersøkelsene inneholder en rekke spørsmål om livskvalitet og levekår i bredere forstand, så er vår undersøkelse spesifikt rettet mot å avdekke diskriminering og rasisme. Vi spør derfor mer spesifikt om opplevelser av forskjellsbehandling på flere områder enn det for eksempel SSB gjør i sine undersøkelser (Hamre, 2017; Egge-Hoveid, 2018). Vi vet også fra andre omfangsundersøkelser at det varierer mye mellom arenaer og ulike bakgrunnsforhold, som landbakgrunn, kjønn og alder, hvem som opplever diskriminering. SSB-undersøkelsen ser spesifikt på innvandrere med bakgrunn fra 12 land og norskfødte med bakgrunn fra 4 land.

¹⁰ Tallet 52 prosent inkluderer også de som svarer at de ikke har vært i de situasjonene vi spør om. For eksempel, de som svarer at de ikke har vært i kontakt med politiet eller barnevernet de siste 12 månedene.

- ◆ Levekårsundersøkelsen viser at 22 prosent av innvandrere og 27 prosent av norskfødte med innvandrerforeldre har opplevd diskriminering på bakgrunn av etnisitet innen ansettelse, arbeid, skole eller helse i løpet av det siste året (Hamre, 2017; Egge-Hoveid, 2018). Hvis vi ser på vår undersøkelse fra Haugesund for de samme områdene og de samme landgruppene, finner vi at mellom 17 prosent og 37 prosent har opplevd diskriminering. Dette er om lag i samme størrelsesorden som det SSB finner, men med noe større usikkerhet ettersom vårt utvalg er mindre enn det SSB har.
- ◆ Til sammenligning viser Livskvalitetsundersøkelsen at 24 prosent av innvandrere og 31 prosent av norskfødte med innvandrerforeldre oppgir å ha opplevd **etnisk** diskriminering. 40 prosent av innvandrere og 50 prosent av norskfødte med innvandrerforeldre oppgir at de har opplevd **minst en type** diskriminering, herunder etnisk, religion, språk, kjønn eller noen av de andre diskrimineringsgrunnlagene (Oppøyen, 07.11.2022).

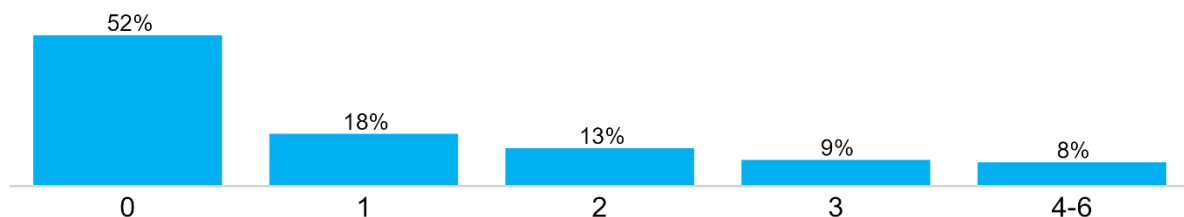
Våre høyere tall kan skyldes at de som har svart på denne undersøkelsen i Haugesund, i større grad er personer som har opplevelser å fortelle om. Dette kan vi aldri helt utelukke. Vi kan heller ikke helt utelukke at vårt utvalg skiller seg fra populasjonen på måter som vi ikke har tatt høyde for. Samtidig er det viktig å slå fast at et flertall av de som har svart, ikke har rapportert om diskriminering. Det er altså ikke snakk om en veldig tydelig trend. Flere av de som meldte seg til intervju via spørreskjemaet, ga uttrykk for at de deltok fordi de ønsket å bidra, heller enn at det skyldtes deres egne erfaringer. Vi har som nevnt også vektet svarene etter kjente bakenforliggende variabler. Vi mener derfor at undersøkelsen er representativ for et flertall av innvandrere og norskfødte i kommunen.

Samlet sett mener vi at en forsiktig tolkning av datagrunnlaget tilsier at omfanget av diskriminering i Haugesund er minst like stort som ellers i landet.

Vanligst med opplevelse av etnisk diskriminering på ett eller to områder siste år

Vi ser at langt de fleste som rapporterer at de har blitt utsatt for etnisk diskriminering, melder om det på ett eller to områder. De færreste melder om opplevelser på fire eller flere områder. Det er likevel noen som har mange opplevelser: åtte prosent melder om opplevelser på fire til seks av områdene.

Figur 2.: Andel med opplevelse av diskriminering på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse, etter antall områder de har hatt opplevelser på i løpet av siste år.

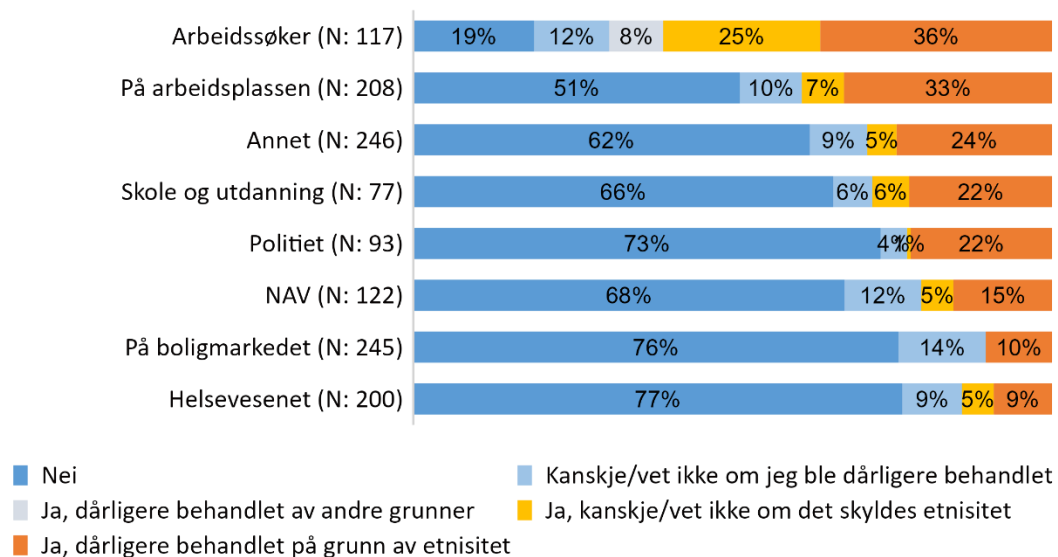


Mest utsatt som arbeidssøker, på arbeidsplassen og i skole og utdanning

Ser vi på de fem områdene arbeidsmarkedet, skole og utdanning, boligmarkedet, møte med offentlige tjenester (NAV, helsevesenet, barnevernet og politiet), og i mer hverdagslige situasjoner som på bussen og i butikken, ser vi at det er flest som rapporterer om opplevelse av diskriminering knyttet til prosessen med å søke arbeid. Dette samsvarer med annen forskning som finner at diskriminering forekommer i rekruttering til arbeidslivet (Midtbøen, 2015; Rogstad og Midtbøen, 2021; Midtbøen, 2016; Hamre, 2017).

Deretter kommer opplevelser med diskriminering på arbeidsplassen, andre områder i hverdagen som på gata, butikken og i kollektivtrafikken, og så skole og utdanning. Færre rapporterer om diskriminering på boligmarkedet, i kontakt med NAV og helsevesenet.

Figur 3.: Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre, på følgende områder? ¹¹

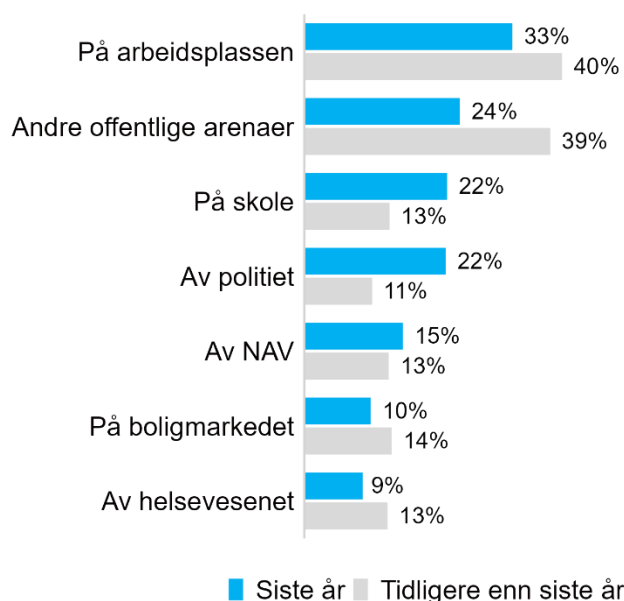


Men hva hvis vi ser lenger tilbake i tid?

Grafen over viser hvor mange som svarer at de har opplevd episoder med diskriminering det siste året. I spørreundersøkelsen inkluderte vi også et spørsmål om opplevelser med diskriminering som gikk lenger tilbake i tid enn ett år, i Haugesund. Når vi ber folk tenke lenger tilbake enn det siste året, så er andelen høyere. Mellom 60 prosent og 70 prosent svarer at de har opplevd diskriminering minst en gang, på minst ett av områdene vi spør om. Her er det arbeidsplassen som peker seg ut som det mest utsatte området, fulgt av andre offentlige arenaer slik som «på butikken» eller «på bussen». Deretter kommer offentlige myndigheter som NAV, politiet og helsevesenet, sammen med boligmarkedet.

¹¹ Spørsmålet til arbeidssøkere er stilt som «har du opplevd å ikke få en jobb du var kvalifisert for». N varierer mellom områdene, og er oppgitt i parentes bak områdenavnet.

Figur 4.: Andel med opplevelse av å bli behandlet dårligere enn andre på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse, i løpet siste år og tidligere enn siste år.¹²



Ikke mulig å identifisere forskjeller mellom grupper

Tidligere studier om rasisme og diskriminering i Norge finner at (Dalen m.fl., 2020; Hamre, 2017; Tronstad, 2009):

- ◆ menn rapporterer at de opplever mer diskriminering enn kvinner,
- ◆ norskfødte med innvandrerforeldre opplever mer enn foreldrene sine,
- ◆ personer fra Iran og Irak opplever mer enn personer fra Bosnia-Hercegovina og Sri Lanka.

På bakgrunn at dette har vi undersøkt om det er forskjeller i opplevelsen av diskriminering mellom disse gruppene. Vi finner ingen slike mønstre i de kvantitative dataene fra spørreundersøkelsen. Det er skyldes mest sannsynlig at datamaterialet vårt ikke er spesielt stort, heller enn at forskjellene ikke finnes i Haugesund. Det er utsagn i de kvalitative intervjuene vi har gjennomført, som antyder at det er forskjeller mellom ulike grupper. For eksempel at unge menn, oftere enn andre grupper, opplever å bli tilfeldig stoppet av politiet. Dette er noe vi vil komme tilbake til i de følgende kapitlene, når vi nå skal se nærmere på de fem områdene arbeid, skole og utdanning, bolig, offentlige tjenester og hverdagslivet.

¹² N er tilsvarende som i figur 3 for «siste år», og 252 for «tidligere enn siste år».

3. Arbeid

I dette kapittelet ser vi på omfanget av rasisme og diskriminering på arbeidsmarkedet – både når en søker jobb og i arbeidshverdagen. Kort oppsummert viser våre data at flere har opplevelser med diskriminering på arbeidsmarkedet. Om lag en tredjedel av respondentene som har vært jobbsøkende det siste året, svarer at de har fått avslag på en jobb de regner seg som kvalifisert for, og at de tror det handler om diskriminering på bakgrunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse. I intervjuene setter flere av informantene slike opplevelser i sammenheng med følelsen av å ikke bli tatt på alvor og å måtte bevise seg selv mer enn andre. Av de som er i arbeid, svarer ca. en tredjedel at de opplever diskriminering på arbeidsplassen. På bakgrunn av hva som ble sagt i intervjuene, er inntrykket vårt at diskrimineringen oppleves som verst når det kommer fra kolleger.

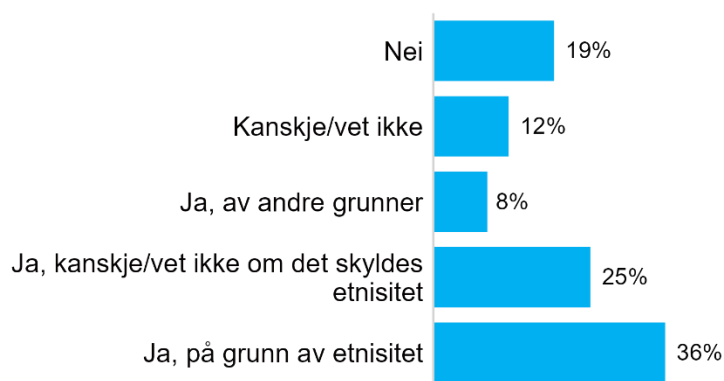
Jobbsøking

Et hovedtema i den kommende nasjonale handlingsplanen mot rasisme, er veien inn og opp i arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 29.08.2022). Vektleggingen av arbeidslivet i handlingsplanen bygger på tanken om at hvorvidt du er i jobb eller ikke, samt hvor du jobber, har stor betydning for muligheten til å forme eget liv (Vrålstad og Wiggen, 2017; Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021). I Norge er færre innvandrere i arbeid enn det som er tilfelle for resten av befolkningen (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 20.12.2021). Årsakene til dette kan være mange, deriblant mangel på formell utdanning og tilstrekkelige norsksferdigheter. Samtidig peker studier på at etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen også kan være en årsak til at innvandrere faller utenfor, og at det særlig er i forbindelse med arbeidslivet at tilfeller av etnisk diskriminering forekommer. Det gjelder både for innvandrere og deres etterkommere (Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy og Bjelland, 2014; Midtbøen, 2015; Midtbøen, 2016; Vrålstad og Wiggen, 2017; Midtbøen og Kiterød, 2019; Rogstad og Midtbøen, 2021; Tveit, Sandset og Michelet, 2022).

Dermed er et viktig spørsmål hvilke opplevelser innvandrere i Haugesund har med jobbsøking i kommunen. Er det slik at de opplever å ikke få jobber de selv mener de er kvalifisert for, og oppfatter de at dette skyldes deres etnisitet?

Av respondentene i spørreundersøkelsen, har 60 prosent søkt jobb det siste året. 19 prosent oppgir at de ikke har opplevd å få avslag på en jobb de selv regner seg kvalifisert for (jf. figur 5). 36 prosent mener at avslaget kom på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 8 prosent mener at det kom av andre grunner. 25 prosent sier det kanskje skyldes etnisitet. 12 prosent er usikre på om de har opplevd å ikke få en jobb de var kvalifisert for.

Figur 5.: Tenk på det siste året. Har du opplevd å ikke få en jobb du var kvalifisert for?



N: 117

Også gjennom intervjuene får vi innblikk i historier der søkeren mener at jobbavslaget er bestemt på et diskriminerende grunnlag. Informantene har inntrykk av at de, med sitt utenlandske navn og utseende, møtes med fordommer om dårlige norskferdigheter og manglende kvalifikasjoner. Samtidig forteller de at personer med tilsvarende kvalifikasjoner og etnisk norsk bakgrunn fikk jobben i stedet. Mens noen forteller om ett tilfelle der dette har skjedd, sier andre at de har opplevd det flere ganger. En informant forteller at dette er et problem for flere i omgangskretsen:

Jeg kjenner flere fra hjemlandet mitt som bytter navn bare for å få jobb. Det bør ikke være nødvendig. Men når jeg har et muslimsk navn på min CV, ringer de aldri tilbake.

Vi har ikke mulighet til å validere hvorvidt informantenes påstander om diskriminering i ansettelsesprosessen faktisk stemmer. Noen av informantene var også selv opptatt av at en situasjon ikke nødvendigvis har vært diskriminerende, selv om de har tolket den slik. Videre viser vår spørreundersøkelse at mange er usikre på hva som egentlig var årsaken til jobbavslaget (jf. figur 5).

Samtidig stemmer utsagnet over med tidligere forskning som bekrefter at diskriminering forekommer i rekruttering til arbeidslivet (Midtbøen, 2015). For eksempel viser eksperimentelle studier at sannsynligheten for å bli innkalt til jobberintervju reduseres med 25 prosent dersom søkeren har et utenlandskklingende navn, sammenliknet med identisk kvalifiserte søkere med norsklingende navn (Rogstad og Midtbøen, 2012; Midtbøen, 2016). I tillegg viser en rapport at selv om norske ledere sier at de ønsker mangfold blant de ansatte, ansetter ledere helst folk som ligner seg selv (Rogstad og Sterri, 2014).

I intervjuene, blant de som forteller at de har opplevd å bli behandlet dårligere på grunn av navn, utseende og etnisk bakgrunn, er følelsen av håpløshet og frustrasjon tydelig til stede. De opplever at innsatsen de legger ned for å bli integrert, blir nedvurdert i lys av faktorer de ikke får gjort noe med. I tekstboksen under gjenforteller vi en slik historie.

Frustrasjon i jobbsøking



En informant forteller at hun fikk komme på et jobbintervju, etter å ha sendt CV-en sin til ulike arbeidsplasser i flere år. I forkant av intervjuet løste hun en skriftlig oppgave, som arbeidsgiver ble imponert over. Informanten opplevde likevel at arbeidsgiver sådde tvil om det virkelig kunne være hennes arbeid på grunn av språket. Hun forteller:

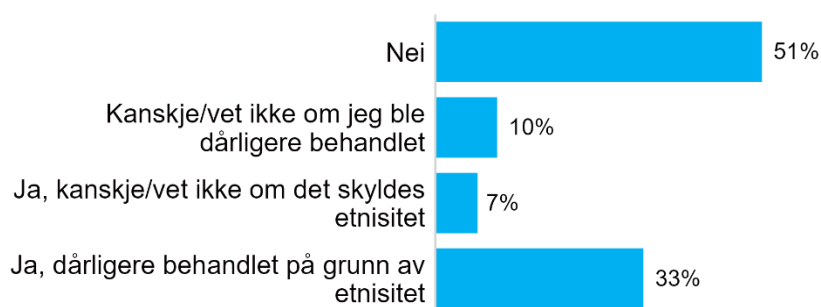
På intervjuet var de skeptiske mot meg og spurte: «Er det faktisk du som har skrevet oppgaven, eller har du fått hjelp av noen?» Jeg vet at jeg aldri vil kunne snakke norsk som en person som er oppvokst her, men det var min oppgave og den var godt skrevet. Da spørsmålet kom, skjønnte jeg at jeg ikke ville få et jobbtillbud fra dem. Det gjorde meg opprørt. Jeg har lært meg norsk og oppnådd mye; det er en del av min identitet. Når noen ikke anerkjenner det, begynner jeg å tvile på meg selv og det jeg tidligere har vært stolt av. Stiller de de det samme spørsmålet til en norsk person? Det er noe jeg alltid vil lure på.

I arbeidshverdagen

I en artikkel som oppsummerer forskningen på etnisk diskriminering i det norske arbeidsmarkedet, konkluderer Midtbøen med at «*omfanget av kunnskapen om dette fenomenet har etter hvert blitt så stort at det er på tide å bevege seg fra spørsmålet om diskriminering forekommer til hvordan det kan forklares*» (2015, s. 3). Ingen tidligere studier har undersøkt omfanget av rasisme og diskriminering på arbeidsplasser i Haugesund. Vi belyser dette, før vi beskriver i hvilke former det forekommer.

82 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen oppgir at de er eller har vært i et arbeidsforhold det siste året. 51 prosent av disse oppgir at de ikke har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på arbeidsplassen. 33 prosent oppgir at de har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre, og har oppfattet at dette har handlet om etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 7 prosent føler seg dårligere behandlet enn andre, men er usikre på om det skyldes etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 10 prosent er usikre på om de har blitt behandlet dårligere enn andre.

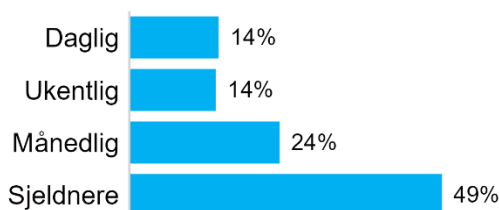
Figur 6.: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på din arbeidsplass?



N: 208

Tilnærmet halvparten av respondentene som har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre grunnet etnisitet, svarer at det forekommer månedlig eller oftere (jf. figur 7). Hele 14 prosent av respondentene opplever å bli utsatt for dette hver dag.

Figur 7.: Hvor ofte har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på arbeidsplassen på grunn av din etnisitet eller nasjonale opprinnelse?



N: 97

Gjennom intervjuene har vi skjønnet at opplevelsen av etnisk diskriminering på arbeidsplassen kommer i mange former og i ulik styrke. Vi har blitt fortalt historier om situasjoner med direkte diskriminering og tydelige rasistiske holdninger, for eksempel i form av nedsettende eller hatefulle kommentarer. I disse historiene er utøveren ofte pasienten i helseinstitusjonen, passasjeren i taxien eller kunden på spiseplassen. Når vi spør informantene om hvordan slike episoder påvirker dem, er det likevel mange som sier at de ikke tar seg særlig nær av de ufine kommentarene. Noen forteller at slike kommentarer har blitt så vanlige, at de ikke lenger reagerer på dem. Andre forteller at de finner god støtte i sjefen og kolleger, og at dette er av større betydning.

Det er i tilfellene der diskriminering utøves av andre kolleger, at opplevelsen er verre. Denne diskrimineringen kan komme i skjulte former. For eksempel forteller noen informanter om følelsen av å bli tatt mindre på alvor og å være ekskludert. En informant forteller at hun ofte kommer med faglige innspill til forbedringer på arbeidsplassen, men opplever at disse først blir hørt når innspillene gjentas av en kollega med etnisk norsk bakgrunn. En annen informant forteller om likende erfaring. Hun sier; «De som er norske blir sett på bedre enn meg. De som er norske blir hørt mer enn meg». En tredje forteller at kollegene ikke hilser på henne utenfor arbeidsplassen. En fjerde informant forteller at hennes utenlandske kollegaer ofte får kommentarer på språket sitt, men at det også handler om noe mer. Hun sier:

Jeg ser at assistenter og helsefagarbeidere får kommentarer på språk [fra kolleger]. De har utdanningen og er kvalifisert for den jobben de skal gjøre, men fordi de snakker annerledes, får de plutselig kommentarer på at de snakker dårlig, gjør jobben dårlig og ikke kan jobben. Det viktigste burde vel være å gjøre jobben, ikke det å snakke som nordmenn?

Likevel, når informantene forteller om slike episoder, er inntrykket vårt at disse handlingene i større grad tilhører enkeltpersoner på arbeidsplassen. De fleste vi har snakket med opplever det store flertallet av kolleger og ledere som inkluderende og tolerante.

Det er imidlertid ikke dermed sagt at det er enkelt å ta tak i slike episoder på arbeidsplassen. En informant vi snakket med, fortalte om en episode på jobb hvor en kollega hadde kommet med det han tolket som rasistiske ytringer. Når informanten meldte ifra om dette til sin nærmeste leder, satte arbeidsgiver i gang en prosess for å håndtere konflikten. Dette innebar møter hvor partene, eller partenes representanter, møtte hverandre for å beskrive situasjonen. Informanten opplevde dette som «ord mot ord», der hans påpekning av rasisme ble avvist av kollegaen og møtt med påstander om at det handlet om informantens dårlige arbeidsinnsats. Situasjonen ble avsluttet ved at det ble ført referater fra møtene, og vår informant og kollegaen fikk færre arbeidssituasjoner sammen, men uten at det fikk andre konsekvenser. Vår informant opplevde ikke dette som å bli ivaretatt på en god måte, og han følte at hans opplevelse av rasisme ble bagatellisert. Motivasjonen for arbeidet falt betraktelig.

Lignende fortalte andre informanter om hvordan rasistiske holdninger og opplevelsen av diskriminering kunne opptre både ganske så direkte, og mer skjult. Historien til informanten i tekstboksen under, illustrerer dette.



Å måtte bevis seg selv arbeidsplassen

En informant forteller at hun har flere opplevelser med rasisme og diskriminering på jobb i kommunens helsetjeneste. Både fra sjefer, kolleger og pasienter. Informanten er trygg på at hun er dyktig i jobben sin og har tilstrekkelige norskerferdigheter, men likevel er dette noe hun stadig må bevis. Hun forteller:

På jobb kan jeg oppleve diskriminering, hijab-diskriminering. En pasient så på meg og sa «uff, islamist». Sånne ting kan jeg gjøre noe med – jeg kan ta det videre til politiet. Skjult rasisme er vanskeligere å håndtere. Sjefer eller kolleger som behandler deg annerledes enn andre. Det er det verste jeg opplever. Jeg har aldri misforstått pasientene mine, og pasientene gir meg gode anbefalinger når de skrives ut. Likevel må jeg jobbe hardere og strekke meg, og jeg blir vurdert på alt jeg gjør feil. Det er ikke alle som behandler meg slik, selvfølgelig, de fleste nordmenn er støttende. Blir jeg urettferdig behandlet, sier de at jeg ikke skal bry meg om det.

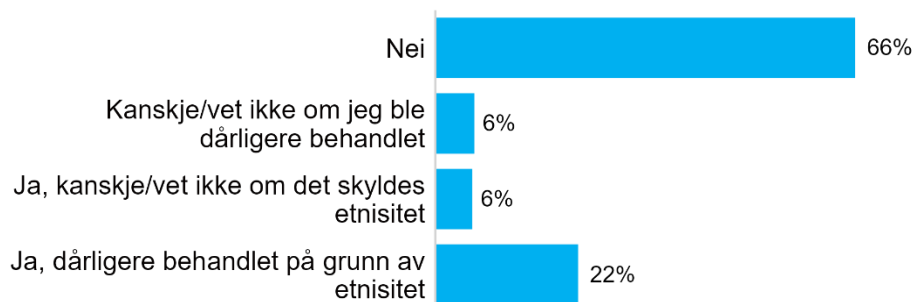
4. Skole og utdanning

Opplæringslova lovfester at det i skolen skal være nulltoleranse mot krenkelser som mobbing og diskriminering (§ 9A-3). Likevel er skolen blant de arenaene der barn og ungdom i størst grad blir utsatt for rasisme (Hope og Grimsæth, 2019; Unicef, 2022). I dette kapittelet diskuterer vi rasisme og diskriminering i skole og utdanning. Her viser våre resultater at en fjerdedel av respondentene i spørreundersøkelsen opplever etnisk diskriminering gjennom sin skolehverdag i Haugesund. Videre svarer 60 prosent av de som opplever diskriminering, at de opplever dette en gang i måneden eller oftere. For de elevene dette gjelder kan konsekvensene være store med hensyn til personlig, sosial og faglig utvikling (Departementene, 2019; Wollscheid mfl., 2022b).

Omfanget av etnisk diskriminering i skolen

En tredjedel av respondentene i spørreundersøkelsen svarer at de går eller har gått på skole i Haugesund det siste året. Av disse er det et flertall – 66 prosent – som svarer at de ikke har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på skolen (jf. Figur 8). 22 prosent oppgir at de har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre, og at de oppfatter at dette handler om etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 6 prosent føler seg dårligere behandlet enn andre, men usikre på om det skyldes etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 6 prosent er usikre på om de har blitt behandlet dårligere enn andre.

Figur 8.: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på skolen? *For eksempel av dine medelever, lærere eller andre.*



N: 77

60 prosent av de som har erfart å bli forskjellsbehandlet på grunn av etnisitet, svarer at det forekommer månedlig eller oftere.

Opplevelsen av etnisk diskriminering og rasisme i skolen og utdanning

Gjennom intervjuene får vi mer innsikt i noen av disse erfaringene. Intervjumaterialet vårt tyder først og fremst på at diskriminering og rasistiske holdninger i skolen kommer fra enkeltpersoner, men likevel fra flere kanter. Noen informanter forteller om situasjoner med medelever i form av verbale uttrykk; nedsettende kallenavn og kommentarer. Fra voksenpersoner i skolen, som lærere og andre

ansatte, er slike opplevelser ikke like direkte, men kan heller gi inntrykk av negativ holdning basert på antakelser og fordommer om innvandrere. Vårt inntrykk fra intervjuene er at særlig elever med muslimsk bakgrunn er utsatt for slik rasisme. Dette er det flere informanter som forteller oss. En informant med muslimsk bakgrunn ordlegger seg slik: *«Jeg har mange utenlandske venner, som ikke er arabere og muslimer. Når vi snakker om rasisme, er det alltid jeg som har historier å fortelle»*. En annen informant forklarer at han har opplevde å få kommentarer i forbindelse med hendelser i nyhetsbildet, og særlig refererer han til tilfeller av islamistisk terror. På spørsmål om hva slike kommentarer gjør med han, svarer han:

Det påvirker deg når du ikke føler at miljøet og samfunnet er glad i deg. Du føler deg ikke velkommen.

Også andre informanter forteller om hvordan slike hendelser bidrar til å øke gruppefiendtligheten mot muslimer generelt. *«De gir oss et dårlig rykte, og da vil ikke folk ha noe med oss å gjøre»*, forklarer en av dem. Informantenes fortellinger er i tråd med det forskere fant i en studie om rasisme og diskriminering i Oslo; nemlig at det eksisterer en stigmatiserende kobling mellom islam og terror. Forskerne fant også at denne koblingen er tydelig til stede i skolen (Bangstad mfl., 2022). Et eksempel på dette fra våre intervjuer, er historien gjenfortalt i tekstboksen under.

Stigmatiserende koblinger mellom islam og terror



En elev med muslimsk bakgrunn forteller om hvordan han opplevde å ikke få den hjelpen han trengte av en ansatt på skolen. I stedet ble han møtt med antakelser om ekstremistisk tilhørighet og engasjement, som han virkelig ikke kunne kjenne seg igjen i:

I en periode hadde jeg det ganske dårlig og jeg følte meg nede. De ansatte på skolen merket det og kalte meg inn til en samtale. Jeg forventet at vi skulle snakke om skoleåret og hvordan vi fremover kunne gjøre det bedre, men det eneste vi snakket om var hvorvidt jeg kjente noen som var med i IS. Vedkommende spurte om jeg hadde holdt i våpen og om jeg hadde skutt før. Det var absolutt uakseptabelt.

Her kan det også være en kobling mellom synlighet, hudfarge og religion. En informant vi snakket med var praktiserende muslim, men hadde foreldre fra et annet europeisk land og var hvit i huden: *«alle tror jeg er norsk»*, som han selv sa. Vedkommende hadde med kun ett unntak aldri blitt utsatt for kommentarer knyttet til sin religion.

Vi har også snakket med informanter som forteller om hvordan rasistisk motivert mobbing ikke blir tatt på alvor av de ansatte i skolen. En informant forteller om omfattende mobbing over flere år, at mye av denne mobbingen skyldes rasistiske holdninger hos andre elever, men at læreren bare bagatelliserte det og ikke fulgt det godt nok opp. Tilsvarende hadde en annen informant sett seg nødt til å bytte skole og fullføre utdanningen sin i en annen by, på grunn av rasisme hos medelever.

En annen informant forteller om det hun opplevde som diskriminerende behandling og rasistiske holdninger i en eksamenssituasjon. Hennes fortelling har vi gjenfortalt i tekstboksen nedenfor.

Beskyldninger om juks på eksamen



En ung muslimsk kvinne forteller om flere erfaringer med diskriminerende behandling på skolen. Blant annet trekker hun frem et eksempel hvor hun ble beskyldt for å ha jukselapper i hijaben:

På eksamen ble jeg beskyldt for å jukse fordi jeg bar hijab. Du kan jo gjemme jukselapper på alle andre måter. I buksen? Genserene? Sokkene?

Jeg spør alltid tilbake: «Er det noe i lovverket som sier at jeg ikke kan ha hijab?» De har aldri kunne vise til noen lov. Men rasistene vinner på et vis likevel. Og det kan få konsekvenser hvis det er noen med makt eller som er i posisjon, og som har mulighet til å bestemme over eksamen.

Konsekvenser

Selv om vi i spørreundersøkelsen kan se at mange i Haugesund (63 prosent) ikke har opplevde å bli behandlet dårlig på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse i skolen eller en utdannings situasjon, kan belastningen være stor for dem det gjelder. For eksempel forteller en av våre informanter om hvordan han opplevde at hans innvanderbakgrunn påvirket mulighetene til å få praksis- eller lære plass. Han var den eneste i klassen som stod uten lære plass, til tross for gode prestasjoner på skolen. Han lurte på om hans arabiske navn kunne være årsaken til alle avslagene.

Vi har ingen konkrete holdepunkter for at etnisk diskriminering lå til grunn for denne informantens dårlige erfaringer. Likevel er det naturlig å se hans fortelling opp mot studier som viser at innvandrere sliter med å få lære plasser, uavhengig av faktorer som karakterer, fravær og foreldrenes utdanningsnivå (Utdanningsdirektoratet, 05.12.2019; Lødding, 2001). Den forskningen vi tidligere har vist til, om at diskriminering i rekrutteringen til arbeidslivet forekommer, er også relevant i denne sammenheng (Rogstad og Midtbøen, 2021; Midtbøen, 2016).

Til sammenligning forteller en annen informant om hvordan hun hadde opplevd rasistiske holdninger mens hun var ute i praksis på en helseinstitusjon. Informanten forteller om hvordan en kollega kommenterte hennes etnisitet og norskferdigheter, noe som gjorde henne utrygg og usikker. Hun beskriver det slik:

Jeg fikk stadig en del kommentarer på at jeg ikke snakker norsk. Det er jo sant at det ikke er mitt morsmål, men det er regler og krav til norsknivå som bestemmer om man kan bli [helsefaglig yrke]. Det opplevde jeg at min kollega ikke godtok, og på henne virket det nesten som om man må være norsk for å ta denne utdanningen. Det hun sa skapte en utrygghet i meg fra begynnelsen. I stedet for at praksis ble en plass for læring, ble det bare dumt.

Informanten bak sitatet gruet seg til slutt så mye til å komme på arbeid, at fraværet ble for stort til å kunne fullføre praksisperioden. En slik sammenheng mellom trivsel og skolerelaterte prestasjoner er også dokumentert i annen forskning på feltet (Wollscheid m.fl., 2022b).

5. Bolig

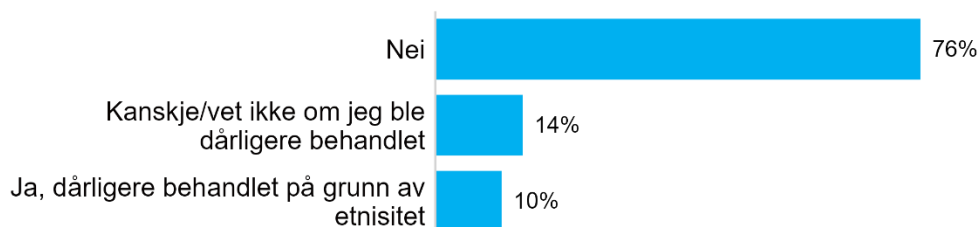
I dette kapittelet ser vi på etnisk diskriminering på boligmarkedet i Haugesund. Systematisk diskriminering på denne arenaen kan få store konsekvenser, ettersom personer med innvandrerbakgrunn er overrepresentert på leiemarkedet (Midtbøen og Lidén, 2015). Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at kun 10 prosent svarer at de har opplevd å bli diskriminert på boligmarkedet i Haugesund det siste året. Samtidig, hvis vi ser på intervjumaterialet og de informantene som forteller om slik diskriminering, så viser dette til flere negative ringvirkninger. Blant annet inneholder informantenes historier en kobling mellom diskriminering på boligmarkedet, dårlig psykisk helse og begrensede muligheter til å ta hånd om egen livssituasjon.

Omfanget av etnisk diskriminering på boligmarkedet

I likhet med diskriminering på arbeidsmarkedet, er etnisk diskriminering på boligmarkedet en veldokumentert utfordring (Andersson, Jakobsson og Kotsadam, 2012; Dalen m.fl., 2022; Tveit m.fl., 2022; Midtbøen og Lidén, 2015). For eksempel fant en studie av Tronstad (2009) at personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn rapporterte om en høy grad av opplevd diskriminering på boligmarkedet (i overkant av 20 prosent). Særlig gjaldt dette innvandrere med bakgrunn fra Somalia, Irak og Iran. I en studie av Dalen m.fl. (2022) fant forskerne at nær halvparten av de spurte innvanderne at de har opplevd diskriminering på boligmarkedet det seneste året.

Av respondentene i vår spørreundersøkelse svarer 76 prosent at de ikke har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på boligmarkedet i Haugesund det siste året. 10 prosent oppgir at de har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre, og at dette har handlet om etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 14 prosent er usikre på om de har blitt behandlet dårligere enn andre.

Figur 9.: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre i boligmarkedet i Haugesund kommune?

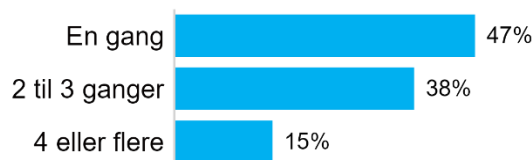


N: 245

Undersøkelsen vår inneholder ikke informasjon om respondentene leier eller eier egen bolig. Den høye andelen av positive svar kan muligens forklares med at mange eier egen bolig, eller at de bor relativt stabilt og ikke har vært på utkikk etter ny bolig det siste året. Av dem som opplever at de har blitt forskjellsbehandlet pga. etnisitet eller nasjonal opprinnelse, så svarer 38 prosent at de har

opplevd dette mellom to til tre ganger. 15 prosent oppgir at de har opplevd å bli behandlet dårlig fire eller flere ganger.

Figur 10.: Tenk på det siste året. Hvor ofte har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre i boligmarkedet på grunn av din etnisitet eller nasjonale opprinnelse?



N: 52

Opplevelsen av etnisk diskriminering og rasisme på boligmarkedet

Figurene over sier noe om omfanget av diskriminering på boligmarkedet. Men, hva kjennetegner slike situasjoner? Fra intervjuene får vi mer innsikt i opplevelsene til dem som har opplevd slik forskjellsbehandling på boligmarkedet.

I likhet med funnene om rekruttering til arbeid, ga flere informanter i intervjuene uttrykk for at de hadde opplevd å bli møtt med fordommer eller blitt diskriminert på bakgrunn av sitt navn, utseende eller religiøse tilhørighet i jakten på bolig. For eksempel forteller en informant om en episode hvor en utleier hadde kommentert hennes nasjonale opprinnelse og religiøse tilhørighet: «*Han sa det var bra at jeg var kristen og ikke jødisk. Han likte ikke jøder og folk [fra mitt land]*». En annen informant forteller at han trodde mange utleiery hadde fordommer mot innvandrere og derfor var skeptiske til å ha de som leietagere. Selv hadde han ingen slike erfaringer, men venner av han hadde opplevd dette. Han sa: «*Mange blir skeptiske, kanskje de er redd for at du skal ødelegge noe. Men alle burde jo få en sjanse*». Tilsvarende forteller en tredje informant at flere utleiery hadde sluttet å svare henne, da de skjønte at hun ikke var norsk. Dette var ikke noe hun var alene om å ha opplevd, flere av hennes innvandrervenner hadde lignende erfaringer. Hun sier:

Da jeg skulle leie ny leilighet, fikk jeg avslag på avslag. De spurte «hvor er du fra» og da jeg svarte, hørte jeg ikke noe mer. Dette er noe mine venner og bekjente også har opplevd.

I likhet med forskning på arbeidsmarkedet, er det på boligmarkedet gjennomført eksperimentelle studier av innvandrerbefolkningens tilgang til leid bolig. Selv om etnisitet eller religiøs tilhørighet synes å være de mest avgjørende faktorene når det gjelder diskriminering i forbindelse med utleie, finnes det studier som viser hvordan samspillet med andre diskrimineringsgrunnlag slik som kjønn og sosioøkonomisk klasse også spiller inn (Andersson, 2012). I faglitteraturen kalles dette gjerne for interseksjonalitet (Tveit m.fl., 2022). For eksempel er det studier som finner at menn med innvandrerbakgrunn oftere opplever å bli diskriminert på boligmarkedet, enn kvinner (Midtbøen og Lidén, 2015). I vårt intervjumateriale kommer tilsvarende til uttrykk i fortellingen til en mannlig informant som sier at han en gang hadde fått direkte beskjed fra en utleier at «*de [huseier] ikke ville leie ut boligen til en afrikansk mann*».

Andre informanter fortalte at de ble møtte med fordommer knyttet til økonomi. En kvinnelig informant forteller at hun en gang fikk høre fra en utleier at de ikke ønsket å leie ut til en kvinne med

så mange barn. Selv var hun usikker på om denne uttalelsen var et uttrykk for rasisme. Det kunne jo være fordi «barn lager bråk», som hun selv sa, eller fordi utleieren trodde hun ikke kom til å betale husleien. Uansett, hennes erfaring var beslektet med andre informanter som også hadde erfart å bli møtte med utleieres fordommer om økonomi som en begrunnelse til ikke å leie ut til personer med innvandrerbakgrunn. En slik historie gjenforteller vi i tekstboksen nedenfor.

Møter stengte dører i boligmarkedet



En mannlig informant forteller om en episode fra da han var på utkikk etter en leilighet til seg selv og familien. Han hadde funnet en leilighet til utleie på finn.no, og hadde tatt kontakt med utleier for å høre om leiligheten var ledig. Han forteller:

Jeg hadde funnet en leilighet til leie på finn.no og dro til huset for å spørre om jeg kunne få leie det. Men huseier ville ikke snakke med meg, «du kan ikke betale, nei, bare glem det», sa han. Men han hadde jo satt det til utleie på Finn, med pris og alt. Han spurte meg hvor jeg kommer fra, hvor lenge jeg hadde vært her i Haugesund, og om jeg hadde jobb.

Jeg svarte at jeg kom fra Kongo, at jeg hadde bodd her i ett år, og at jeg gikk på skole. Jeg prøvde å forhandle med han, men jeg fikk bare nei. Jeg tror det var fordi jeg ikke var norsk.

Det er ikke bare meg som sier dette. Det er mange som sliter med det, at du ikke kan finne leilighet hvis du ikke er norsk. De tror ikke på meg, de tror ikke jeg kan betale. Men hvis han hadde sjekka, så ville han sett at det kan jeg.

Konsekvenser

Diskriminerende erfaringer fra boligmarkedet kan virke inn på personers relasjon til storsamfunnet, ved å påvirke utviklingen av generell tillit i en negativ retning (Sørvoll og Aarset, 2015). Diskriminering på boligmarkedet kan også relateres til andre negative virkninger, slik som nedsatt psykisk helse (Abebe, 2014; Thapa og Hauff, 2005) og dårlige boforhold.

At diskriminering på boligmarkedet hadde konsekvenser for våre informanternes liv, var noe som kom til uttrykk i intervjuene. Flere informanter forteller at de hadde, eller hadde hatt boliger de ikke anså som egnet for dem og deres familie, men at de ikke kunne flytte fordi det var vanskelig for dem å finne et nytt sted å bo. Blant annet forteller en informant at han bodde i en liten leilighet sammen med kone og fire barn. Leiligheten hadde for få soverom, og familien ønsket å flytte til noe større. Men de fant ingen som ville leie ut til dem. Vår informant uttrykket frustrasjon over situasjonen, og sa: «Jeg snakker kun litt engelsk og ingen norsk. Utleierne sier at de ikke vil leie ut til meg. Jeg tror det er fordi jeg er afrikansk». Selv om vi ikke kjenner til denne informantens historie og boforhold i detalj, så peker hans fortellingen mot en opplevelse av begrensede muligheter til å endre egen livssituasjon, forårsaket av

etnisk diskriminering. Altså, at det som ikke-norsk kan være vanskelig å komme seg vekk fra dårlig boforhold og videre i en bedre bolig, fordi man ikke slipper til på leiemarkedet.

Også en annen informant forteller om dårlige boforhold, og knytter dette til etnisk diskriminering. Informanten forteller at han i flere år hadde bodd i en kjellerleilighet, som han senere oppdaget ikke var godkjent for utleie. Han sier:

Jeg ringte kommunen og spurte om de var klar over problematikken, og de sa at det var de, og at det nok dreide seg om flere tusen tilfeller i hele kommunen ... Dette vil jeg si er en type diskriminering. [Kanskje de tenker at] det kun dreier seg om utlendinger, så ingen bryr seg. Jeg har leid slik i mange år, og alle vennene mine også. De eneste stedene jeg har kunnet leie i mange år er nedslitte kjellere.

En annen mulige konsekvens av diskriminering på boligmarkedet er dårlig psykisk helse (Abebe, 2014). I vår undersøkelse kom dette til uttrykk i intervjuet med den samme informanten som i sitatet over. Vi gjenforteller hans refleksjoner i tekstboksen nedenfor.



Om å bo i mørke kjellerleiligheter

I intervju reflekterer en informant over situasjonen til personer som har flyktet fra krig og konflikt. Selv hadde han en slik bakgrunn, og han så for seg at det å bo i «mørke kjellerleiligheter» påvirker den psykiske helsen til flyktninger negativt. Han sier:

En god venn jeg har, han har fått seg jobb. Men han går bare på jobb, og så tilbake til sin lille leilighet i en mørk kjeller. Personer som kommer fra krig, må få lov til å se sola. Du har ikke lyst til å sitte i en mørk kjeller med dine egne tanker da. Det er veldig dårlig for din mentale helse. Det er kanskje mye å be om å få en løsning på det – men det vil være veldig bra for mental helse.

6. Møte med offentlige tjenester

I dette kapittelet tar vi for oss de fire tjenesteområdene NAV, barnevernet, offentlige helsetjenester og politi. Hverken i spørreundersøkelsen eller i intervjuene var dette områder som pekte seg ut i en særlig negativ retning med et stort omfang av opplevd diskriminering eller rasisme, relativt til de andre områdene.

Samlet sett viser vår spørreundersøkelse at om lag 17 prosent av innvandrerbefolkningen kan ha opplevd diskriminering i møte med offentlige tjenester i Haugesund. Blant de vi intervjuet, var det få som hadde opplevelser med diskriminering og rasisme i møtet med offentlige tjenester.

Omfanget og opplevelse av etnisk diskriminering og rasisme i møte med offentlige tjenester

Som gruppe er innvandrere, og særlig flyktninger, ekstra sårbare for diskriminering i offentlige tjenester, ettersom de ofte har behov for slike tjenester og derfor er ekstra avhengig av at de fungerer etter hensikten. Likevel finnes det lite forskning på innvandrerbefolkningens opplevelser av rasisme og diskriminering i møte med det offentlige tjenesteapparatet (Tveit m.fl., 2022). Videre, ser vi i den forskningen som er gjennomført, at det er vanskelig å si noe om diskrimineringen i offentlige tjenester er uttrykk for enkeltpersoners rasistiske holdninger eller om det vitner om mer institusjonell forskjellsbehandling. Her har riktignok enkelte studier pekt på hvordan manglende kulturforståelse og språkkompetanse kan ha utilsiktede diskriminerende effekter i praksis (Bangstad m.fl., 2022; Söderström, Kittelsaa og Berg, 2011).

Selv om personer med innvandrerbakgrunn generelt sett har lavere tillit til offentlige tjenester enn majoritetsbefolkningen (Dalen m.fl., 2022), er andelen som rapporterer om diskriminering og rasisme relativt lav. Ser vi på SSBs levekårsundersøkelse blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre fra 2016, er det kun 6 prosent som sier at de har opplevd negativ forskjellsbehandling i møte med ansatte på offentlige kontorer (for eksempel NAV) de siste 12 månedene. Kun 2 prosent oppgir slik forskjellsbehandling i møte med politiet (Vrålstad og Wiggen, 2017).

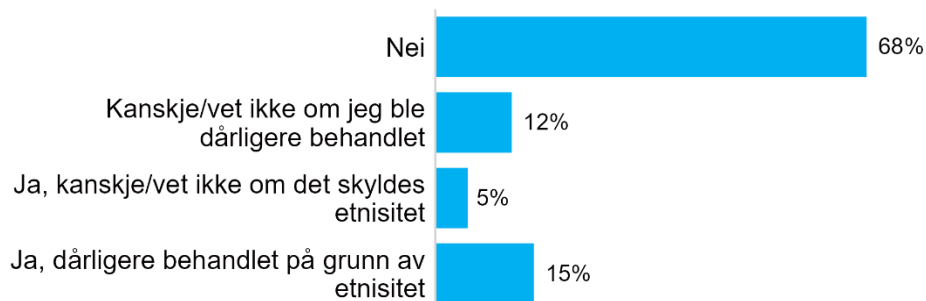
I vår undersøkelse spør vi om de spesifikke tjenestene NAV, helsevesenet, barnevernet og politiet. Slår vi sammen svarene på disse spørsmålene, er det totalt 17 prosent som oppgir å ha blitt behandlet dårligere enn andre på grunn av etnisitet i løpet av de siste 12 månedene, av minst en av disse offentlige tjenestene. I det følgende vil vi se nærmere på dette og ta for oss de ulike tjenesteområdene.

NAV

49 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen oppgir at de har vært i kontakt med NAV det siste året. Ca. 70 prosent av disse svarer at de ikke har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre. 15 prosent oppgir at de har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre, og oppfattet at dette har

handlet om etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 5 prosent føler seg dårligere behandlet enn andre, men er usikre på om det skyldes etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 11 prosent er usikre på om de har blitt behandlet dårligere enn andre.

Figur 11.: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre av ansatte i NAV?



N: 122

Blant de vi intervjuet, var det kun to personer som forteller om opplevelser med forskjellsbehandling på NAV-kontoret. Her fortalte den ene informanten om en episode hvor han opplevde at NAV hadde undervurdert hans arbeidskompetanse fordi han var innvandrere. Den andre informanten fortalte om en situasjon hun ikke selv hadde opplevd, men hvor en venninne av henne hadde oppsøkt NAV-kontoret for å registrere seg som arbeidsledig. Der skal venninnen, ifølge informanten, ha fått spørsmål fra en NAV-ansatte om «*hvorfor hun var i Norge hvis hun ikke hadde jobb? Hvorfor dro hun ikke bare tilbake til landet sitt?*». Disse spørsmålene fremhevet vår informant som diskriminerende. Videre hevdet hun at hun ikke så dette som et strukturelt problem i NAV, men snarere et uttrykk for enkeltpersoner sine holdninger. Hun sa: «*Når man er i kontakt med offentlige tjenester så møter man mennesker med ulike holdninger*».

I Haugesund kommune er flyktningetjenesten organisert som en del av NAV, og flere av våre informanter hadde enten deltatt, eller deltok fortsatt, i introduksjonsprogrammet. Selv om de aller fleste var godt fornøyde med den oppfølgingen de mottok fra kommunen, nevner en informant noen episoder han kategoriserte som stigmatiserende. Vi gjenforteller hans erfaringer i tekstboksen nedenfor, fulgt av litt mer kontekstinformasjon:

Ekstraundervisning bare for afrikanere?



En informant forteller at han er frustrert over det han oppfatter som at flyktninger på introduksjonsprogrammet får forskjellige former for undervisning og oppfølging basert på landbakgrunn. Han forteller:

Hvorfor er det bare afrikanere som skal på kurs for å lære å lage mat? Når jeg bodde i Afrika, så lagde jeg masse mat. Jeg var jo ikke hjemløs! Det er fint at vi får muligheten til å delta på disse kursene, men hvorfor skal ikke alle [flyktninger] delta? Vi bør ha disse kursene sammen. Hvorfor er det bare afrikanere som har separate kurs?

Situasjonen med matkurset var bare et eksempel for et større poeng informanten ønsket å fremheve. Han nevner også en annen situasjon:

Rett før høstferien hadde kommunen et kurs om «hvordan bo i Norge». Kurset var bare for afrikanere. Jeg liker ikke at vi flyktninger skulle ha forskjellige kurs. At for eksempel flyktninger fra Afghanistan blir behandlet annerledes enn afrikanere. Vi burde alle lære disse tingene sammen, ikke separat. (...) Hvis du er svart blir du behandlet som om du er på et lavere nivå.

Når det gjelder denne informantens fortelling, så kan det være gode grunner til at utformingen av kursene i introduksjonsprogrammet er som de er. Som deltager i introduksjonsprogrammet og norskopplæring blir man plassert inn i «spor» med ulike kurs avhengig av blant annet språkkunnskaper, lese- og skriveferdigheter og utdanning. Personer som plasseres på et lavere spor, får i noen tilfeller mer praktisk rettet undervisning sammen med språkundervisning. Det at vår informant tolker dette innenfor en diskriminerende kontekst, og reagerer på at «ikke alle flyktningene deltok på samme kurs», kan være en manglende forståelse av hvordan introduksjonsprogrammet er satt opp. Likevel er det interessant hvis resultatet av slike misforståelse gir en opplevelse av urettferdighet og etnisk diskriminering. Som informanten selv sier: «hvis du er svart blir du behandlet som om du er på et lavere nivå». Dette kan vitne om at ansatte i de offentlige tjenestene ikke alltid er gode til å kommunisere og forklare hvordan systemet fungerer.

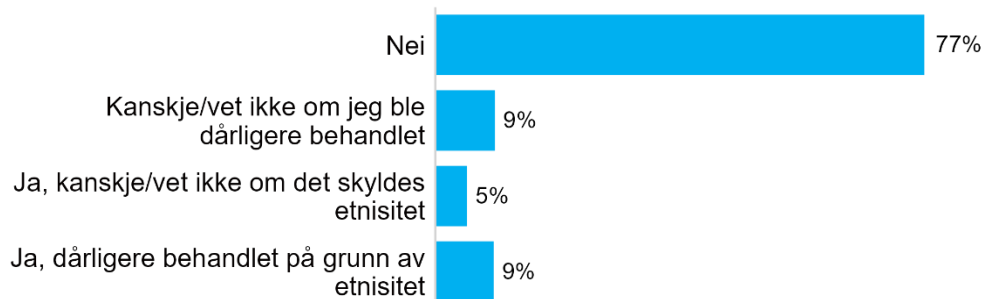
Helsevesenet

Når det gjelder omfanget av rasisme og diskriminering i helsevesenet, viser SSB sin levekårsundersøkelse fra 2016 at kun 6 prosent av innvandrere og etterkommere av innvandrere i Norge har opplevd dette (Vrålstad og Wiggen, 2017). Samtidig, selv om omfanget er lite, finner tidligere forskning at ansatte i helse- og omsorgsektoren ikke er upåvirket av stereotyper og fordommer mot minoriteter (Debesay, Kartzow og Fougner, 2021).

I vår undersøkelse oppgir 80 prosent av respondentene at de har vært i kontakt med helsevesenet i Haugesund det siste året. Videre svarer nesten 80 prosent av disse, at de ikke har opplevd av å bli

behandlet dårligere enn andre. 9 prosent oppgir en opplevelse av forskjellsbehandling på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse.

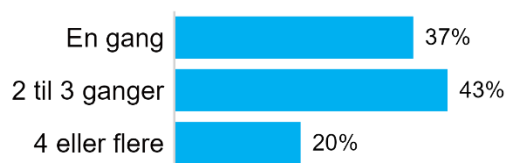
Figur 12.: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre av helsevesenet?



N: 200

Videre ser vi at en relativ høy andel (43 prosent) av de som svarer at de har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre i helsevesenet, svarer at de har opplevd dette 2 til 3 ganger. 37 prosent svarer at de har opplevd dette én gang.

Figur 13.: Tenk på det siste året. Hvor ofte har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre av helsevesenet på grunn av din etnisitet eller nasjonale opprinnelse?



N: 44

Ingen av informantene vi intervjuet fortalte at de hadde opplevelser med rasisme eller etnisk diskriminering i møtet med helsevesenet i Haugesund. Noen hadde likevel erfaringer med dette som ansatte i helseinstitusjoner (både i møte med pasienter, fra kolleger og veiledere), som vi har skrevet om i kapittelet om arbeid. Vi kan ikke si noe i dybden om hva forskjellsbehandlingen i figur 12 handler om, men andre studier har knyttet diskriminerende praksis i helsevesenet opp mot språklige og kulturelle barrierer (Bangstad m.fl. 2022; Lien, 2021).

Barnevernet

Tall fra Bufdir (04.08.2022) viser at barn og unge med innvandrerbakgrunn, og deres foreldre, er overrepresentert blant mottakere av barnevernstiltak. Ved utgangen av 2021 hadde 26 prosent av alle barn i Norge med barnevernstiltak en slik bakgrunn. Dette kan delvis forklares med at det ofte er en sammenheng mellom sosioøkonomisk status og barnevernstiltak, og at innvandrerfamilier er overrepresentert i lavinntektsstatistikken (Kojan og Storhaug, 2021). Samtidig har tidligere forskning også vist hvordan kulturelle normer knyttet til foreldrerollen kan innebære at foreldre med innvandrerbakgrunn fremstår som mangelfulle i barnevernets øyne (Fylkesnes, Iversen og Nygren, 2018).

Kun 11 prosent av respondentene i vår undersøkelse oppga at de har vært i kontakt med barnevernet i løpet av det siste året. Det er som forventet ganske lavt, og betyr at bare 25 personer har fått spørsmålene om de har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre av ansatte i barnevernet. Blant

disse svarer 70 prosent at de ikke har noen slike opplevelser. 6 personer oppgir at de har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre, og at dette har handlet om etnisitet eller nasjonal opprinnelse.

Ettersom antallet personer som har svart er så lavt, kan vi ikke uttale oss med noen særlig sikkerhet om omfanget av opplevelser av diskriminering i barnevernet i Haugesund. Videre var det ingen blant dem vi intervjuet som fortalte om egne erfaringer fra møte med barnevernet.

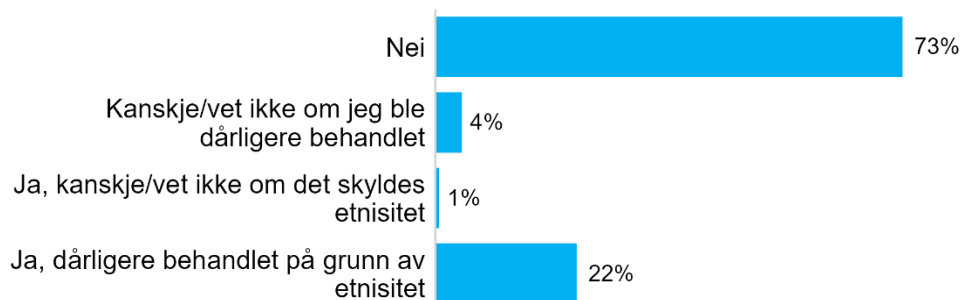
Det vil altså være behov for en mer målrettet brukerundersøkelse blant personer som har vært i kontakt med barnevernet for å få klarhet i situasjonen her.

Politi

I levekårsundersøkelsen fra 2016 rapporterte kun tre prosent av innvandrere at de hadde opplevd å bli diskriminert av politiet, mens det blant etterkommere var kun én prosent (Vrålstad og Wriggen, 2017). Til sammenligning fant Erdal m.fl. (2019), i en spørreundersøkelse blant unge med minoritetsbakgrunn, at seks prosent rapporterte om diskriminering i møte med politiet. Her har riktignok andre studier pekt på at unge menn med minoritetsbakgrunn langt oftere opplever å bli stoppet av politiet enn resten av befolkningen (Antirasistisk senter, 2017; Solhjell, Saarikkomäki, Haller, Wästerfors og Kolind, 2019), noe som viser at forekomsten samvirker med kjønn og alder.

I vår egen spørreundersøkelse oppgir 37 prosent å ha vært i kontakt med politiet det siste året. Av disse oppgir 73 prosent at de ikke har opplevd forskjellsbehandling. 22 prosent oppgir at de har opplevd å bli dårligere behandlet enn andre på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 1 prosent føler seg dårligere behandlet enn andre, men er usikre på om det handlet om etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 4 prosent er usikre på om de har blitt behandlet dårligere enn andre.

Figur 14.: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre av politiet?



N: 93

Hvorvidt personer med innvandrerbakgrunn hadde erfaringer med diskriminering og rasisme i møte med politiet i Haugesund, var også et tema i flere av intervjuene. Her fremkom det få negative opplevelser med politiet. Snarere tvert imot. På spørsmål om erfaringer med politiet sammenlignet for eksempel en informant sine erfaringer her i Norge, med det han hadde opplevd i andre land:

Før jeg kom til Norge bodde jeg i utlandet. Der opplever du mye verre ting, fra politiet, regjeringen og staten. I Jordan får du ikke lov å jobbe. Men i Norge møter jeg samme rettigheter fra politi og stat. Jeg har samme rettigheter som andre.

Sitatet over viser til en generell tillit til det offentlige og en opplevelse av politiet som «ikke-diskriminerende». Likevel, som vi tidligere har nevnt, er negative opplevelser med politiet gjerne knyttet til kjønn og alder. Flere yngre informanter forteller at enten de selv, eller venner av dem, hadde opplevde å bli stoppet av politiet på gaten. En ung mann i begynnelsen av 20-årene svarer:

Før kunne jeg bli stoppet av [politiet]. Jeg vet ikke om jeg vil kalle det for rasisme. Men det var når jeg var med mine utenlandske venner, ikke norske, at jeg ble stoppet. Men det var ikke noe alvorlig. Bare kontrollspørsmål. (...) [jeg] opplever at det er pga. hudfarge og bakgrunn.

Tilsvarende forteller en annen mannlig informant i 20-årene, om en episode hvor han hadde blitt holdt tilbake i en butikk, mistenkt for tyveri, og politiet ble tilkalt. Hans historie er ikke bare en fortelling om møte med politiet, men også hvordan han som innvandrер blir mistenkeliggjort og at han opplevde episoden som stigmatiserende. Vi gjenforteller historien i tekstboksen nedenfor.

«De gikk bare ut fra at jeg hadde stjålet»



En informant forteller om en episode som skjedde for et par år siden, ikke så lenge etter at han kom til Norge. Han var i en butikk sammen med en venn, for å kjøpe noen øl. På vei ut ble de stoppet av en vekter som ba dem om å bli med på bakrommet. Han forteller:

Vekteren viste oss et opptak av oss i butikken. Hun sier at hun hadde holdt øye med oss, og at vi hadde sett på et par med hodetelefoner. Så trekker vekteren frem en tom boks, og spurte hvor hodetelefonene var.

Jeg forklarte at jeg hadde sett på et par hodetelefoner, at jeg hadde lurt på å kjøpe dem, men bestemt meg for å ikke gjøre det. Jeg hadde lagt dem tilbake et annet sted.

På videoopptaket kunne man se at jeg la de tilbake, men jeg ble ikke trodd. Vekteren ringte politiet.

Så da kom politiet, de så også på videoen. Politimannen sa til meg «ja, her er det ikke noe bevis. Men jeg liker ikke deg». Butikken anmeldte saken, men den ble senere henlagt fordi de ikke fant noen bevis. Når jeg senere kom tilbake til samme butikk, ble jeg nektet adgang av den samme vekteren.

Denne episoden var jo helt klart eksplisitt rasisme! De hadde ikke noe bevis, men gikk bare ut ifra at jeg hadde stjålet i butikken.

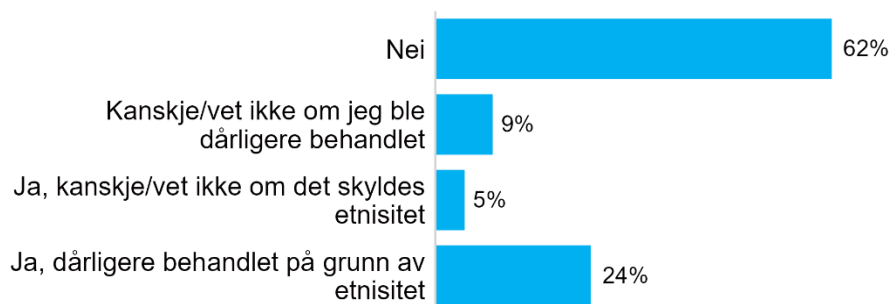
7. På andre hverdagsarenaer

I rapporten så langt har vi belyst omfanget av etnisk diskriminering på en rekke definerte offentlige arenaer i Haugesund, samt hvordan personer med innvandrerbakgrunn opplever dette. Men slike opplevelser utspiller seg også i andre situasjoner og arenaer i hverdagen. I vår spørreundersøkelse svarer 24 prosent at de har opplevd etnisk diskriminering på andre steder enn de som har vært omtalt tidligere. 54 prosent svarer at de opplever dette sjeldnere enn hver måned, mens 8 prosent svarer at de daglig opplever en slik forskjellsbehandling. I intervjuene kommer det frem flere slike opplevelser, særlig fra bussen, butikken og utelivet.

Omfanget av etnisk diskriminering på andre hverdagsarenaer

I spørreundersøkelsen spurte vi et generelt spørsmål om opplevelsen av å bli dårligere behandlet enn andre i «andre sammenhenger», for eksempel på bussen, på gata, i butikken, på kino, kafe, eller i forbindelse med andre fritidsaktiviteter. 62 prosent svarer at de ikke har opplevd dårligere behandling enn andre i disse sammenhengene det siste året. 24 prosent svarer at de har blitt dårligere behandlet enn andre, og at de oppfattet at dette handlet om etnisitet eller nasjonal bakgrunn. 5 prosent opplever seg dårligere behandlet enn andre, men er usikker på om det hadde med etnisitet eller nasjonal opprinnelse å gjøre. 9 prosent er usikre på om de er blitt dårligere behandlet enn andre.

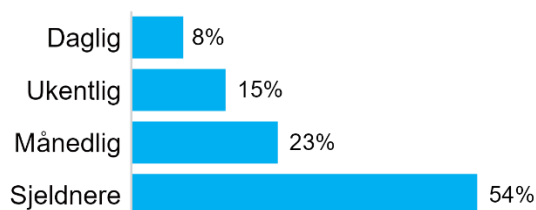
Figur 15.: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre i andre sammenhenger i Haugesund kommune? For eksempel på bussen, på gata, i butikken, på kino, kafe, eller i forbindelse med andre fritidsaktiviteter.



N: 246

Videre svarer om lag halvparten av respondentene at den etniske forskjellsbehandlingen foregår månedlig eller oftere. 8 prosent opplever daglig en slik forskjellsbehandling.

Figur 16.: Tenk på det siste året. Hvor ofte har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på grunn av din etnisitet eller nasjonale opprinnelse i andre sammenhenger?



N: 90

Opplevelsen av etnisk diskriminering og rasisme på andre hverdagsarenaer

Gjennom intervjuene fikk vi en dypere forståelse av hva etnisk diskriminering og rasisme i «andre sammenhenger» kan innebære. Eksemplene informantene forteller om, er det som skjer i dagligdagse situasjoner. I intervjumaterialet er det spesielt to situasjoner som flere innvandrere i Haugesund har dårlige erfaringer fra: det å skulle ta bussen og det å handle på butikken. Opplevelsene fra bussen handler både om atferd hos sjåfører og medpassasjerer. For eksempel forteller en informant at bussjåfører ved flere anledninger ikke har stoppet for han, selv om han har stått synlig ved bussholdeplassen. En annen informant forteller at hun ofte opplever at bussjåføren ikke hilser på henne ved ombordstigning, men hilser på neste person som er norsk. En tredje setter ord på disse opplevelsene ved å si «Hva mistenker sjåførene? At vi ikke skal betale?» Også en fjerde informant forteller at hun har blitt møtt med en slik mistanke, i billettkontroll på bussen. Vi forteller hennes historie i tekstboksen under.

Billettkontroll på bussen, men ikke av alle



En informant forteller om en gang da hun og venninnene skulle ta bussen. Det ble gjennomført billettkontroll, men ikke alle ble sjekket. Bare de av jentene i vennegjengen med mørk hud. Informanten opplevde å bli forskjellsbehandlet – og ingen grep inn:

Jeg vil si at rasisme finnes, men folk vil ikke snakke om det. Ingen reagerer på det heller. For eksempel var jeg og venninnene mine på bussen. Vi hadde kjøpt billett, men noen av oss fikk bot likevel. Ikke hun av oss som er lys i huden, hun ble ikke sjekket en gang. Og bussjåføren visste at vi hadde kjøpt billett, men grep ikke inn. Jeg har tenkt på det et par ganger – hvorfor var det bare noen av oss som ble sjekket? Jeg tror det handler om hudfarge. Hadde de også sjekket min venninne [med lys hud], hadde jeg ikke reagert.

En annen informant har ikke erfaringer med diskriminerende atferd fra bussjåføren eller billettkontrollører, men fra en medpassasjer. Hun forteller at hun ikke fikk sitte på det ledige setet ved siden av en eldre dame:

Jeg spurte den eldre damen pent om jeg kunne sette meg, men fikk et nei til svar. I hjemlandet mitt har jeg i alle år jobbet med [rasisme-relatert problematikk]. Egentlig vet jeg godt at rasisme skyldes mangel på kunnskap. Men nå, når det skjedde mot meg selv, var det annerledes. Jeg er i et nytt land, og jeg følte meg avvist. Hele bussturen hjem gråt jeg.

Den andre hverdagssituasjonen flere informanter trekker frem, er opplevelser fra å handle på butikken. Noen informanter har opplevd å ikke få hjelp av butikkansatte, å bli mistenkt for å stjele, at kunder har gått forbi dem i køen og at noen har kjørt på dem med handlevognen uten å unnskyld seg. Informantene sier at de ikke kan være sikre på hva slike episoder skyldes, men at slik de opplever det, så kan det ha noe med rasistiske holdninger å gjøre. Flere av dem forteller at de ikke har observert etnisk norske bli behandlet på samme måte. En informant gir et eksempel på dette:

Dersom jeg var med den norske gjengen min, kunne jeg se at de fikk helt andre blikk og smil enn meg. Hun som jobbet der ville aldri se på meg. Men ofte fulgte hun etter meg i butikken. Hun latet som hun jobbet, men ... En gang ville hun også kaste meg ut. Jeg vet ikke hvorfor.

Opplevelser fra bussen og butikken ble av våre informanter ofte vurdert som en mindre alvorlig form for forskjellsbehandling. Blant annet fordi slike handlinger er nokså milde (Trana, 2021). Samtidig kan slike skjulte og subtile holdninger som nedvurderer en gruppe i forhold til andre, bidra til å bekrefte en fremmedgjøring i samfunnet for dem det gjelder (Essed, 1990; Dembra, u.d.). Altså at man skaper et skille mellom et «vi» og et «dem», der «dem» er annerledes og derfor underlegne (Jensen, 2011). Selv om slik «hverdagslig» diskriminering kan være uintensert, og at den som utsettes for rasistiske holdninger ikke alltid blir såret (Dembra, u.d.), kan konsekvensene i sum og på sikt likevel være reelle. Vi kommer til dette i slutten av kapittelet.

Hvem har slike opplevelser?

Gjennom intervjuene fikk vi et mer utfyllende svar på hvem som opplever rasisme og etnisk diskriminering i de hverdagslige situasjonene som er omtalt over. Blant våre informanter kan vi se et skille mellom innvandrere som har bodd i landet lenge og dem som ikke har det. Vår forventning var at nyankome innvandrere opplever mest rasisme og diskriminering, fordi de er mindre integret i samfunnet. I stedet er inntrykket fra intervjumaterialet at informantene som har bodd i landet lenge også er dem som kan fortelle om flest opplevelser. Kan dette henge sammen med at nyankomne, på ulike vis, har mindre kontakt med majoritetsbefolkningen og lokalsamfunnet? En nokså nyankommen innvandrersier:

Siden jeg bare har bodd ett og et halv år i Haugesund, har jeg lite kontakt med folk her. Jeg er opptatt med familien hjemme og med omsorgsoppgaver knyttet til det, i tillegg til å være på norsskurs. Så langt har jeg møtt på lite rasisme.

Tilsvarende forteller en annen:

Jeg lever et veldig begrenset liv: jeg går på skolen, jeg går hjem, jeg følger ungene mine på aktiviteter. Jeg kjenner ikke naboene mine, jeg møter få personer, og har i det hele tatt et lite sosialt liv. Mine to venner på skolen, møter jeg bare der. I det livet jeg lever nå, opplever jeg ingen rasisme eller diskriminering. Finnes det? Det kan hende.

En tredje informant forteller at han kan ha blitt utsatt for diskriminering og rasisme, uten å selv være klar over det:

Hvis noe er nytt, er det vanskelig å vite om en blir tatt godt imot. Det er mye som er utfordrende med språket og kulturen. Men hvis du bor her lenge, kan det bli enklere å forstå og få oversikt.

Sitatene, samt intervjumaterialet ellers, kan indikere at det eksisterer en sammenheng mellom å ha lang botid i landet og det å ha opplevd forskjellsbehandling på grunn av etnisitet eller nasjonalitet. Med et begrenset datamateriale kan vi likevel ikke konkludere med at det nødvendigvis er slik.¹³ Tross alt har vi også snakket med innvandrere som har bodd i Norge i mange år uten å ha noen slike opplevelser, og med innvandrere med kort botid som har flere opplevelser. Samtidig kan vår fortolkning av intervjudataene ses opp mot forskning som viser at personer som ellers scorer høyt på «objektive» integreringsindikatorer slik som lang botid og god norskkunnskap rapporterer om mer etnisk diskriminering (Dalen m.fl., 2022). Det kan altså tyde på at økt integrering ikke nødvendigvis betyr færre opplevelser av rasisme og etnisk diskriminering. Kanskje tyder dataene også på at dess lengre en har vært i landet, jo mer legger en merke til at en får en annen behandling enn andre. Uansett er undersøkelser av selvopplevd rasisme og diskriminering basert på subjektive oppfatninger, og man kan både under- og overestimere fenomenet (Midtbøen og Lidén, 2015).

Konsekvenser

Som nevnt trenger ikke enkeltopplevelser med diskriminering i hverdagen ha stor innvirkning på de personene det gjelder. I intervjumaterialet har vi flere eksempler på tilfeller der informantene forteller om det som etter vår mening er veldig ubehagelig situasjoner med diskriminering og rasisme, men hvor informanten selv ikke virker preget av det som har skjedd. Et eksempel er en informant som forteller at noen hadde ropt rasistiske kommentarer etter han i bar- og restaurantområdet i Haugesund sentrum, og som kom frem til følgende konklusjon: «Hvis du ikke vil ha problemer, så trenger du ikke å være der». At de hadde opplevd å få ubehagelig kommentarer fra andre berusede personer i forbindelse med utelivet i Haugesund, var noe flere informanter nevnte. Et annet eksempel er informanten som ble utsatt for rasisme på skolen, og konkluderte med at han som gjorde det «kanskje bare hadde en dårlig dag». Likedan forklarte andre informanter rasistiske kommentarer slengt etter en fra pasienter på jobb med at «han er jo gammel».

Andre igjen er svært bevisst på de små episodene i hverdagen, som nok en gang bekrefter ens fremmedhet. Igjen er det særlig informanter som har bodd i landet lenge, som har blitt utsatt for og

¹³ I tillegg kan det hende at andre dimensjoner enn botid spiller inn, eksempelvis at synlige minoriteter er mer utsatt for rasisme/diskriminering. Vi har imidlertid ikke data som kan avkrefte eller bekrefte en slik sammenheng.

blitt oppmerksom på problemet. De kan oppleve at de legger inn en stor innsats for å bli integrert, men at det for noen aldri vil være bra nok. En informant uttrykker stor frustrasjon:

Jeg vet at jeg har prøvd godt å integrere meg og tilpasse meg. Jeg er stolt av den innsatsen jeg har vist og det jeg har klart. Jeg har lært meg norsk og oppnådd mye. Denne [ståpå-viljen] er en del av min identitet. Derfor blir jeg veldig lei meg når noen ikke anerkjenner det. Det føles intenst, og jeg begynner å tvile på meg selv og det jeg tidligere har vært stolt over. Det får meg til å gråte. Frustrasjonen er stor, uunngåelig.

Utfra disse sitatene kan det altså virke som om konsekvensen av opplevde rasisme og diskriminering varierer. Mens noen forteller at de bare velger å unngå visse situasjoner, for eksempel Haugesund sentrum lørdag kveld, så sier andre at dette påvirker dem personlig. Vi vil oppsummere og diskutere dette nærmere i neste kapittel.

8. Oppsummering

I denne rapporten har vi undersøkt omfanget av rasisme og diskriminering i Haugesund, og hva som kjennetegner slike situasjoner. I tillegg har vi pekt på ulike konsekvenser av disse opplevelsene. Ca. halvparten av alle personer med innvandrerbakgrunn bosatt i Haugesund har opplevd etnisk diskriminering minst én gang i løpet av de siste 12 månedene. Opplevelsene er veldig varierte. Enkelte forteller om å bli ropt etter på gata, men at det ikke preger dem. Andre forteller om arbeidskonflikter og problemer med å få seg jobb og utdanning på grunn av det de oppfatter som etnisk diskriminering. Mens det førstnevnte også er alvorlig, særlig hvis det pågår over tid, har det sistnevnte alvorlige konsekvenser for den enkeltes livskvalitet.

Omfanget, kjennetegn og opplevelser

Basert på vår spørreundersøkelse har ca. halvparten av personene med innvandrerbakgrunn i Haugesund opplevd etnisk diskriminering minst én gang i løpet av det siste året. Når vi i spørreundersøkelsen ber folk tenke lenger tilbake enn det siste året, så er andelen høyere. Da er det mellom 60 prosent og 70 prosent som svarer at de har opplevd forskjellsbehandling i Haugesund på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse, minst én gang, på minst ett av områdene vi spør om.

I likhet med nasjonale undersøkelser, finner også vi at omfanget av diskriminering varierer mye mellom ulike områder (jf. figur 3). Av områdene vi har undersøkt, finner vi at en er mest utsatt som arbeidssøker, på arbeidsplassen og i de hverdagslige situasjonene som på gata, butikken og i kollektivtrafikken. Deretter kommer situasjoner i skole og utdanning. Færre rapporterer om tilfeller av diskriminering på boligmarkedet, i kontakt med NAV, politiet og helsevesenet.

Men hva kjennetegner situasjoner som oppleves rasistiske og diskriminerende? Det har vi fått innsikt i fra intervjuene, der vi har latt informantene fortelle åpent om sine erfaringer.

Hva kjennetegner situasjoner som oppleves rasistiske eller diskriminerende?

På bakgrunn av intervjuene kan vi skille mellom situasjoner som for mottakerne framstår som åpenbart rasistisk motiverte, og situasjoner med forskjellsbehandling som er vanskeligere å forstå. Med vanskeligere å forstå mener vi at det kan være krevende å vite om det er snakk om forskjellsbehandling på bakgrunn av etnisitet og nasjonal opprinnelse, eller om det er andre begrunnelser som ligger bak.

Ser vi på situasjonene som våre informanter kategoriserte som åpenbart rasistisk motiverte, kan dette være å bli ropt etter på gaten eller å bli utsatt for skjellsord knyttet til hudfarge, antatt religion eller opprinnelsesland. Hva informanten opplevde videre i disse situasjonene varierte. Hvis tilfellene skjedde på gaten eller andre offentlige steder, sier noen informanter at de tok tak i situasjonen og konfrontere personene det gjaldt. Andre igjen synes det var greit å la det passere og ignorere det. Det som riktignok utpekte seg som mer vanskelig, var hvis man i forveien hadde en relasjon til den eller de som utsatte en for dårlig behandling, for eksempel en kollega på arbeidsplassen. Slike situasjoner ble

av informantene beskrevet som mer inngripende og alvorlige. Med andre ord, våre funn tyder på at konteksten for opplevelsen og hvem som er avsender, er viktig.

De fleste opplevelsene med rasisme og etnisk diskriminering vi fikk kjennskap til, var imidlertid mindre opplagte. Det kunne være tilfeller der informantene hadde søkt på flere jobber de var kvalifisert for, men der andre – ofte personer de kjente til – alltid kom foran. Det kunne være tilfeller på arbeidsplassen, der kommentarer om språkferdigheter ble blandet sammen med tilbakemeldinger på innsats og kvalifikasjoner, på en slik måte at en alltid følte en måtte jobbe hardere enn andre. Det kunne være tilsynelatende uskyldige spørsmål om islam og terror fra en ansatt på skolen, eller utleiery av bolig som ikke ringer tilbake når de forsto at informanten kom fra et annet land.

Det som kjennetegnet disse situasjonene, var at det var vanskelig for informantene å forstå situasjonen og definere motivet til de personer som utsatte en for forskjellsbehandling. Mange av informantene var usikre på om de ville bli behandlet på den samme måten hvis de var etnisk norske. Ville det blitt slik hvis de ikke snakket annerledes, kledde seg annerledes eller hadde en annen hudfarge? Fra intervjuene registrerte vi også at noen informanter var veldig opptatt av å bli trodd, og hadde med seg mye dokumentasjon inn i intervjusituasjonen. Usikkerhet knyttet opp til bevis og motiv, kan med andre ord sies å være et kjennetegn i opplevelser av diskriminering og rasisme.

Hvordan oppleves situasjonene for de som står i dem?

Det er veldig varierende hvordan situasjonene oppleves for dem som har erfaringer med rasisme og diskriminering. Noen svarte at det var rasisme over alt i hele verden, og at sammenlignet med andre steder, var det ikke rasisme i Haugesund. Andre ga uttrykk for at det som kan klassifiseres som mindre ekstrem rasisme, i hverdagslige situasjoner, ikke var så farlig. Historier om kommentarer som ble slengt etter en på gaten, eller sagt av pasienter på sykehjemmet, ble av noen informanter forklart med at «*de er gamle, de har sitt syn*», «*personen er syk*» eller «*man kan bare unngå å gå på kaien [utelivsområde i Haugesund]*». Det kan hende at historiene ble forklart på denne måten, fordi eksemplene opplevdes av informantene som å være bagateller.

Det kan også være at informantene bagatelliserte sine erfaringer, fordi de på et vis har akseptert at rasistiske holdninger eksisterer og at de vanskelig kan gjøres noe med. Enkelte informanter uttrykte en viss apati overfor hendelsene de hadde opplevd. En informant sa for eksempel at «*jeg føler ingenting om disse episodene lenger, jeg bryr meg ikke*», for senere i intervjuet å uttrykke at han ikke følte seg velkommen i lokalsamfunnet. «*Du får lyst til å flytte til et annet land, når du ikke er velkommen i Haugesund*». En annen informant, som fortalte om opplevelsen av å ikke få jobb, tenkte også at dette betydde at «*arabere ikke var velkomne i landet*».

Det å bagatellisere en hendelse, trekke seg tilbake eller å unngå visse områder av byen, kan være en strategi for å beskytte seg selv på. Andre igjen reagerte sterkt på tilfellene de hadde opplevd med rasisme og diskriminering. Her fortalte flere informanter om opplevelsen av å bli «mistenkeliggjort» eller «forhånds dømt». For eksempel beskyldt for å stjele i butikken eller å snike på bussen, når en faktisk hadde billett. For noen informanter var dette situasjoner de husket godt, og som de beskrev som urettferdige og fordomsfulle. Videre er det mulig å tenke seg at opplevelsen av å bli stigmatisert forsterkes i kraft av at det gjerne foregår i det offentlige; andre kunne se de bli tatt med på bakrommet av vekteren eller fikk bot på bussen.

Hva er konsekvensene?

Fra datamaterialet vårt vet vi litt om konsekvensene av opplevelsene, men ikke mye. Forskning kan hjelpe oss med å belyse dette ytterligere. Blant annet har tidligere forskning pekt på utbredelsen av diskriminering på arbeidsmarkedet, og at konsekvensen av dette er at enkelte grupper innvandrere faller utenfor arbeidsmarkedet (Wollscheid m.fl., 2022a). Tilsvarende kom også til uttrykk i vårt eget datamateriale. Særlig tre informanter (alle i begynnelsen av 20-årene) fortalte at de opplevde at deres norske venner fikk jobb, men ikke dem selv. Det at unge mennesker i starten av yrkeskarrieren erfarer å ikke «slippe til», kan ha omfattende ringvirkninger for fremtiden. Det ble også fortalt om personer som hadde endret navn i forsøk på å få seg arbeid.

Videre fortalte noen informanter om opplevelser av diskriminering på boligmarkedet, hvordan dette påvirket den psykiske helsen og ga dem følelse av å ha liten kontroll over egen livssituasjon. Andre informanter fortalte om hvordan erfaringer med rasisme og diskriminering gjorde at de unngikk visse situasjoner eller mennesker, og på denne måten satte begrensinger for seg selv. Dette er funn som samsvarer med hva tidligere forskning har fremhevet (Wollscheid m.fl., 2021; Kunst og Phillibert, 2018). I så fall kan opplevelsene få svært negative konsekvenser både for livskvalitet og levekår.

Videre vet vi fra tidligere forskning at opplevd rasisme og diskriminering kan ha en negativ påvirkning på både psykisk og fysisk helse. For eksempel er det påvist en klar sammenheng mellom diskriminering, selvfølelse og depresjon (Wollscheid m.fl., 2021). I vårt eget materiale kom dette til uttrykk for eksempel hos en informant som fortalte om diskriminering i forbindelse med jobbsøking og hvordan dette gjorde at hun mistet troen på seg selv.

Vi har i denne rapporten også vært kort innom samspillet mellom flere diskrimineringsgrunnlag (interseksjonalitet), og hvordan diskriminering og rasisme bør ses i sammenheng med andre sosiale karakteristika (Tveit m.fl., 2022). Selv om vi ikke fant slike mønstre i de kvantitative dataene, forteller enkelte informanter om dette i intervjuer. Ett eksempel er at man som ung mann med innvandrerbakgrunn i større grad opplever å bli stoppet av politiet enn andre. Vi har også fått høre om at afrikanske menn med antatt lav inntekt har større vansker med å få leie en bolig. Det kan også se ut til at hvite, mannlige muslimer har færre opplevelser med å få slengbemerkinger om sin tro fra fremmede, enn mørkhudede, kvinnelige muslimer.

Konklusjon

Vår undersøkelse viser at rasisme og diskriminering forekommer i Haugesund, og at omtrent halvparten av alle innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre har opplevd det de oppfatter som etnisk diskriminering det siste året. Det er ingen tydelige mønstre i hvem som opplever dette. For noen av de som utsettes for etnisk diskriminering, kan dette medføre opplevelser av urettferdig behandling, som med tiden kan medføre en stor følelsesmessig belastning. Videre er en konsekvens av rasisme og diskriminering, utestengelse fra samfunnet; herunder dårligere tilgang til arbeidsmarkedet, boligmarkedet, skole og utdanning. Fra forskning vet vi også at det har konsekvenser for psykisk og fysisk helse. Når det er sagt, understekte en stor del av våre informanter at de ikke hadde mange slike opplevelser i Haugesund, men at det var en god by å bo i. Mange hadde også opplevd støtte fra andre haugesundere når de hadde havnet i vanskelige situasjoner.

Litteratur

- Abebe, D. S., Lien, L. & Hjelde, K. H. (2014). What we know and don't about mental health problems among immigrants in Norway. *Immigrant Minority Health*, 16, 50-67. Hentet fra: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23117694/>
- Andersson, L., Jakobsson, N., & Kotsadam, A. (2012). A field experiment of discrimination in the Norwegian housing market: Gender, class, and ethnicity. *Land Economics*, 88(2), 233-240.
- Antirasistisk senter. (2017). «Vi vil ikke leke med deg fordi du er brun» – En undersøkelse av opplevd rasisme blant ungdom Oslo: Antirasistisk senter.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2021). *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv* (Meld. St. 32 (2020-2021)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/?ch=2>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2022, 29. august). Innspill til tiltak mot rasisme og diskriminering. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/innspill-til-regjeringens-arbeid-mot-rasisme-og-diskriminering/id2925231/>
- Bangstad, S. & Døving, C. A. (2015). *Hva er rasisme*. Oslo: Universitetsforlaget
- Bangstad, Larsen & Grung (2021). *Strukturell rasisme i Bergen*. (Vista analyse og KIFO-rapport 2021/9). Bergen: Vista analyse.
- Bangstad, S., Rønningen, N. M., Larsen, E. N., Sandset, T. & Massao, P. B. (2022). *Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune* (Rapport 2022:2). Oslo: Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning.
- Birkelund, G. E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T. M. & Bjelland, H. F. (2014). Diskriminering i arbeidslivet - Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22, 352-382, <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2014-04-02>
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2020, 02. mars). Begreper og kunnskapsgrunnlag. Hentet fra: https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/begreper_og_kunnskapsgrunnlag/
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2022, 04. august) Barnevernstiltak til barn med innvandrerbakgrunn. Hentet fra: https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Barnevern/Barnevernstiltak_blant_barn_med_ulik_lambakgrunn/
- Dalen, K., Flatø, H. og Friberg, J. H. (2022). *Hverdagsintegrering: En pilotundersøkelse om tillit, tilhørighet, deltakelse og diskriminering i innvandrerbefolkningen* (FAFO-rapport 2022:15). Oslo: Fafo, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.
- Datatilsynet. (2022, 04. april). Samtykke fra mindreårige. Hentet fra: <https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/skole-barn-unge/samtykkje-fra-mindrearige/>

- Debesay, J., Kartzow, A. H. & Fougner, M. (2021). Healthcare professionals' encounters with ethnic minority patients: The critical incident approach. *Nursing Inquiry*. Hentet fra: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33978995/>
- Demokratisk beredskap mot rasisme og antisemittisme. (u.d.). Fordommer og gruppetenkning. Hentet fra: <https://dembra.no/no/utema/andregjoring-fordommer-og-diskriminering/?fane=om-temaet&trekk=4>
- Departementene. (2020). Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, 2020-2023. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/589aa9f4e14540b5a5a6144aaea7b518/handlingsplan-mot-rasisme-uu-des-2019.pdf>
- Døving, C. A. (2022). Mellom hud og gud: Rasismens kompleksitet i C. A. Døving (Red.), *Rasisme. Fenomenet, forskningen og erfaringene* (s. 161-171). Oslo: Universitetsforlaget.
- Egge-Hoveid, K. (2018). Diskriminering i A. B. Dalgard (redigert SSB-rapport 2018:20), *Levekår blant innvandrereforeldre i Norge 2016* (s. 98-108). Hentet fra: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/352917>
- Erdal, M. B, Bertelli, D., Kruse, M., Tjønn, M. H, Midtbøen, A. H., Brochmann, G., Bevelander, P., Mouritsen, P., Bech, E. C. & Jensen, K. K. (2019). *Citizenship, Participation and Belonging in Scandinavia* (PRIO-rapport 2019). Hentet fra: <https://www.prio.org/publications/12138>
- Essed, P. (1990). Everyday racism: Reports from women of two cultures. Hentet fra: <https://aura.antioch.edu/facbooks/62/>
- Fylkesnes, M. K, Iversen, A. C. & Nygren, L. (2018) Negotiating deficiency: Exploring ethnic minority parents' narratives about. *Child and family social work*, 23, 196-203. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1146075/FULLTEXT01.pdf>
- Hamre, K. (2017). Diskriminering i S. Vrålstad & K. S. Wiggen (redigert SSB-rapport 2017:13), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016* (s. 160-171). Hentet fra: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/309211>
- Hope, C. & Grimsæth, G. (2019). Rasisme og antisemittisme i skolen. *Bedre Skole*, 31, 22-26. Hentet fra: https://www.researchgate.net/publication/344831554_Rasisme_og_antisemittisme_i_skolen
- Haugesund kommune. (2014). Kommuneplanens samfunnsdel, 2014-2030. Hentet fra: <https://www.haugesund.kommune.no/f/i2d90cfd9-1b7a-40ea-8dce-40a246d80735/kommuneplanens-samfunnsdel-for-haugesund-kommune-2014-2030.pdf>
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2020). Indikatorer for integrering. Tilstand og utviklingstrekk ved inngangen til 2020. Hentet fra: https://www.imdi.no/contentassets/05e2fd2076cf4b17938d2913a403a852/integrering_i_norge_2020.pdf
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2021, 20. desember). Innvandrere i arbeidslivet. Hentet fra: <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/kunnskapsoversikt/innvandrere-i-arbeidslivet/>

- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2022, 01. januar). Integrering i Haugesund kommune. Hentet fra: https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K1106/befolkning/befolkning_hovedgruppe/enkeltaar
- Jensen, S. Q. (2011). «Othering, identity formation and agency.» *Qualitative Studies*, 2, 63-78. Hentet fra: <https://tidsskrift.dk/qual/article/view/5510>
- Kojan, B., H. & Storhaug, A., S. (2021). Barnevern og sosioøkonomisk ulikhet - sammenhenger, forståelser og ansvar. Trondheim: NTNU.
- Kunst, J.R. & Phillibert, E. N. (2018). Skin-tone discrimination by Whites and Africans is associated with the acculturation of African immigrants in Norway. *PLoS One* 13 (12). Hentet fra <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0209084>
- Lien, I. (2021). Health workers and Sub Saharan African women's understanding of equal access to healthcare in Norway. *PLoS One* 16 (9). Hentet fra: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0255934>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Lødding, B. (2001). «Norske får liksom førsterett.» *Om tilgangen til opplæring i bedrift for ungdom med innvandrerbakgrunn i Oslo og Akershus* (NIFU-rapport 2001:1). Hentet fra: <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/273955/NIFUrapport2001-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Microdata.no. (u.d.). Registerdata. Hentet fra: <https://www.microdata.no/>
- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56, 4-30. Hentet fra: <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01>
- Midtbøen, A. H. (2016). Discrimination of the Second Generation: Evidence from a Field Experience in Norway. *Journal of Integrational Migration and Integration*, 17, 253-272. Hentet fra: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-014-0406-9#citeas>
- Midtbøen, A. H. (2021). Strukturell rasisme i en strukturelt inkluderende velferdsstat? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62, 106-115- Hentet fra: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-09>
- Midtbøen, A. H. & Lidén, H. (2015). *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge: En kunnskapsgjennomgang* (ISF-rapport 2015:01). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Midtbø, A. H. & Kiterød. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering. Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, årgang 3, 353-371. Hentet fra: <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>
- Opplæringslova. (1998). Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (LOV-1998-07-17-61). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>

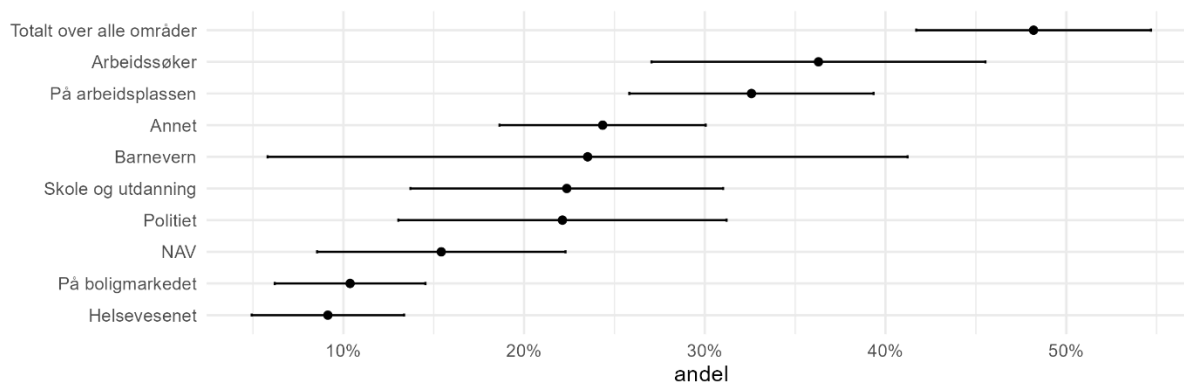
- Oppøyen, M. S. (2022, 7. november). En av fem opplever diskriminering. Hentet fra: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/levekra/artikler/en-av-fem-opplever-diskriminering>
- Rogstad, J. & Midtbøen, A. H. (2009). *Rasisme og diskriminering. Begreper, kontroverser og nye perspektiver* (FAFO-rapport). Oslo: Norges forskningsråd.
- Rogstad, J. & Midtbøen, A. H. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (ISF-rapport 2012:1). Hentet fra: https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/177445/R_2012_1_web.pdf?sequence=3
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2014). «Kulturelt betinget naturlig beskedenhet» En studie av jobbintervjuets muligheter og begrensninger (FAFO-rapport 2014:33). Hentet fra: <https://www.fao.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/kulturelt-betinget-naturlig-beskedenhet>
- Solhjell, R., Saarikkomäki, E., Haller, M. B., Wästerfors, D., Kolind, T. (2018) «We are seen as a threat»: Police stops of young ethnic minorities in the Nordic countries. *Critical Criminology*, 27, 347-361. Hentet fra: <https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/handle/11250/2507660>
- Sørvoll, J. & Aarseth, M. F. (2015). *Vanskeligstilte på det norske boligmarkedet. En kunnskapsoversikt* (NOVA-rapport 2015:12). Hentet fra: <https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2021/02/Vanskeligstilte-pa-det-norske-boligmarkedet-NOVA.pdf>
- Söderström, S., Kittelsaa, A. & Berg, B. (2011). *Snakker vi om det samme? Minoritetsfamilier med funksjonshemmete barn i møte med tjenesteapparatet* (NTNU Samfunnsforskning-rapport). Hentet fra: <https://samforsk.no/uploads/files/Publikasjoner/Snakker-vi-om-det-samme-2011.pdf>
- Thapa, S. B. & Hauff, E. (2005). Gender differences in factors associated with psychological distress among immigrants from low- and middle-income countries. Finding from the Oslo Health Study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 40: 78-84. Hentet fra: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15624079/>
- Trana, M. W. (2021). Hverdagsrasisme i Norge: en analyse av hverdagsrasismens konsekvenser. Hentet fra: <https://munin.uit.no/handle/10037/26988>
- Trondstad, K. R. (2009). Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land (SSB-rapport 2009:47). Hentet fra: https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200947/rapp_200947.pdf
- Tveit, S. K., Sandset, T. & Michelet, K. M. (2022). *Kunnskapsoppsummering om rasisme og diskriminering: Hva vet vi, blindsoner og veien videre. Minotenk i Norge*.
- Unicef. (2022). U-report Norge: Hva mener barn og unge om rasisme? Hentet fra: <https://www.unicef.no/sites/default/files/inline-images/daCZWfXQ9vRhloYsE4Z7E1oglr9cybeHeLpo1sQXNXo2SnFJlq.pdf>
- Utdanningsdirektoratet. (2019, 05. desember). Hvilken betydning har innvandrerbakgrunn for sjansene for å få lære plass? Hentet fra: <https://www.udir.no/tall-og->

forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/analyser/hvilken-betydning-har-innvandrerbakgrunn-for-sjansene-for-a-fa-lareplass/

- Vrålstad, S. og Wiggen, K. S. (2017). *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. (Rapport 2017/13).
- Wollscheid, S., Lynnebakke, B., Fossum, L. W. & Bergene, A. C. (2021). *Konsekvenser av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. En kunnskapsoversikt*. (NIFU-rapport 2021:22). Oslo: NIFU, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Wollscheid, S., Alne, R., Bergene, A. C., Karlstøm, H. & Fossum, L. W. (2022a). *Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet. En kunnskapsoversikt* (NIFU-rapport 2022:20) Oslo: NIFU, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Wollscheid, S., Lynnebakke, B., Kindt, M. T., Karlstrøm, H., Fossum, L. W. (2022b). *Konsekvenser av rasisme og diskriminering for integrering innen utdanning. En kunnskapsoversikt* (NIFU-rapport 2022:22). Oslo: NIFU, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Vedlegg

Figur 17 Anslag på omfang av diskriminering på de ulike områdene. *Punktet er midtpunktet som i hovedsak er brukt i rapporten. Båndet rundt er et 95 %-konfidensintervall.*





IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap