

Kunnskapsgrunnlag

Temaplan mot rasisme og diskriminering



Innhold

1	Innledning	5
2	Ordforklaring	6
3	Bakgrunn for temaplan mot rasisme	9
4	Lovverk og nasjonale føringer	10
5	Overordnede mål for Tromsø kommune	14
5.1	Sentrale planer og styringsdokumenter for Tromsø kommune:	14
6	Minoritetsbefolkningen i Tromsø kommune	15
6.1	Urfolk	15
6.2	Nasjonale minoriteter	15
6.3	Nye minoriteter	16
7	Arbeidet med temaplan mot rasisme	17
7.1	Samiske interesser	18
7.2	Arbeidsgruppen	19
7.3	Referansegruppen	19
7.4	Offentlig medvirkning	20
7.5	Mål	20
7.6	Planoppfølgingstiltak	20
8	Rasisme	21
8.1	Behov for en plan mot rasisme	22
8.2	Samfunn og individ	22
8.3	Helse	23
8.4	Kultur	23
8.5	Arbeidsliv	24
8.6	Demokrati	24
9	Utfordringer med rasisme i Norge	26
9.1	Arbeidsliv	26
9.2	Utdanning	27
9.3	Rasistiske ytringer	29
9.4	Politisk representasjon	30
9.5	Sannhet og forsoning	31
10	Opplevd diskriminering – Proba/NIBR-rapport 2024	33
10.1	Registerdata	33
10.2	Opplevd diskriminering	37
10.3	Hvor oppleves diskriminering?	37
10.4	Rasistiske ytringer	37
10.5	Arbeidsplassen	38

10.6	Jobbsøkingprosessen.....	39
10.6.1	Skole og utdanning	40
10.7	Helsevesen.....	40
10.8	Andre arenaer	41
10.9	Bolig	41
10.10	Politiet	41
10.11	Offentlige rom	41
10.12	Offentlige ansatte.....	42
10.13	Fritidsarenaer.....	42
11	Tilstand Tromsø – PwC-rapport 2024	43
12	Undersøkelse om samehets og holdninger til samer og kvener/norskfinner	44
13	Tromsø-idretten	45
14	Kommunale tjenester	46
14.1	Stab for organisasjon	47
14.1.1	Seksjon for HR.....	47
14.2	Avdeling for Helse og omsorg	49
14.3	Avdeling for Bymiljø.....	50
14.3.1	Seksjon for Eiendom	50
14.4	Avdeling for oppvekst, utdanning og kultur	51
14.4.1	Seksjon barnehage	53
14.4.2	Seksjon barn og familie.....	55
14.4.3	Seksjon skole	55
14.4.4	Seksjon kultur.....	56
15	Vedlegg.....	58
16	Referanser	59

1 Innledning

Arbeidet med temaplan mot rasisme og diskriminering bygger på mange års inkluderings- og mangfoldarbeid i Tromsø kommune. Etter vedtak i kommunestyret i desember 2023 ble arbeidet med temaplan igangsatt, med mål om å kunne innarbeide temaet inn i alle kommunens planer.

Dette er Kunnskapsgrunnlaget til Temaplan mot rasisme og diskriminering i Tromsø kommune. I kommunens planstrategi er temaplaner styringsdokumenter som brukes når det er behov for å jobbe målrettet med et bestemt tema eller fagområde over tid. Planen skal gi et helhetlig bilde av utfordringene på området, enten som et vedlegg eller som en del av selve dokumentet.

Dokumentet du nå leser er det som, etter tilbakemeldinger fra referansegruppen, utgjør kunnskapsgrunnlaget for temaplanen mot rasisme og diskriminering.

I tillegg til kunnskapsgrunnlaget foreligger et dokument med strategier og en forklaring på hvordan disse bidrar til å nå målene i samfunnsplanen. Det foreligger der en oversikt over konkrete tiltak for oppfølging, som viser hvordan målene skal nås i praksis. Disse tiltakene skal kunne justeres og oppdateres ved behov, uten at hele planen må revideres.

God medvirkning anses som grunnleggende for arbeidet med å gjøre temaplanen til et godt styringsverktøy. I arbeidet med temaplan mot rasisme og diskriminering har medvirkning både i kommuneorganisasjonen, og i befolkningen vært en prioritet. I den ferdige temaplanen mot rasisme og diskriminering vil referansegruppen ha vært delaktig i å sette strategier og mål, og det vil ha vært gjennomført åpne høringsrunder og folkemøter. Hensikten med denne omfattende medvirkningen er å sikre at planen oppleves som relevant og forankret – og at alle føler eierskap til den.

Tromsø kommune søkte om midler til arbeidet med temaplan mot rasisme og diskriminering gjennom Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) «Tilskudd til utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak» med mål om kunne både lage en god plan mot rasisme og diskriminering, og til å utarbeide kunnskap og metoder med overføringsverdi til andre kommuner. Prosjektet omfattet også tiltak mot diskriminering av samer og kvener. IMDi tildelte støtte til prosjektet både i 2024 og 2025, og sikret dermed at prosjektet kunne gjennomføres i det omfanget skissert.

Etter oppstarten av temaplanen mot rasisme og diskriminering, møtte Tromsø kommune store utfordringer. I mars 2024 ble det avdekket et merforbruk på 259 millioner kroner i årsregnskapet for 2023. Dette utløste omfattende økonomiske tiltak og omstillinger som strakte seg videre inn i 2025. De økonomiske omstillingsprosessene forsinket prosessen med temaplanen, og har også begrenset kapasiteten til å svare ut kartleggingsundersøkelser gjort innad i organisasjonen.

2 Ordforklaring

Diskriminering

Diskriminering oppstår når mennesker blir usaklig forskjellsbehandlet på grunnlag av ulike diskrimineringsgrunnlag, som kjønn, etnisitet, religion, nasjonalitet, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsuttrykk, alder eller livssyn. Diskriminering kan også skje på bakgrunn av en kombinasjon av disse.

- **Direkte diskriminering** kan være forskjellsbehandling i en ansettelsesprosess basert på kjønn eller etnisk bakgrunn.
- **Indirekte diskriminering** kan være regler som tilsynelatende er nøytrale, men som i praksis rammer enkelte grupper – for eksempel forbud mot hodeplagg på arbeidsplassen, som kan hindre religiøse minoriteter i å søke jobb (IMDi, 2025).

Diskriminering er forbudt ved lov i Norge.

Positiv diskriminering (eller positiv særbehandling) er tiltak som gir fordeler til en underrepresentert gruppe for å utjevne historiske eller samfunnsskapt ulikheter, med mål om å fremme reell likestilling. Eksempler er kvotering eller en oppfordring til å prioritere visse grupper ved ansettelse eller opptak til studier. Loven anser ikke slike tiltak som diskriminering (Blaker Strand, 2025).

Fordommer

En fordom er en forutinntatt og ofte ukritisk holdning som disponerer en person til å uttrykke antipati mot individer, grupper, ideer eller objekter. Begrepet brukes særlig om negative holdninger basert på gruppetilhørighet, ofte rettet mot grupper man ikke selv tilhører (Svartdal, 2024).

Fordommer kan føre til diskriminerende handlinger og bidra til rasisme. De bygger ofte på stereotype forestillinger og skaper unødvendige skiller mellom mennesker.

Fornorsking

Fornorskingspolitikk er den offentlige politikken som norske myndigheter førte for å assimilere samer og flere minoriteter i det norske samfunnet særlig fra midten av 1800-tallet til midten av 1900-tallet (Skogvang, 2025). Det omfatter for eksempel tvang, oppmuntring, aktiv diskriminering, usynliggjøring og motarbeiding av minoritetens språk og kultur, og også innføring av strukturer som bidro til dette. Fornorskingspolitikken har hatt store konsekvenser for vår region (Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023).

Hatefulle ytringer

Hatefulle ytringer er utsagn av hatefull eller diskriminerende karakter, rettet mot en minoritetsgruppe eller et individs (antatte) gruppetilhørighet. «For at noe skal være en hatefull ytring, er det vesentlig hvilket grunnlag ytringen er rettet mot. Det er særlig minoritetsgrupper som antas å være spesielt sårbare, som omfattes av begrepet» (Nadim, Fladmoe, & Wessel-Aas, 2016, s. 18).

Hverdagsrasisme

Hverdagsrasisme er subtil og rutinepreget diskriminering, som kan inkludere forhåndsdomming, rasistiske skjellsord, latterliggjøring, ekskludering, hatytringer, mistenkeliggjøring og å ikke bli trodd. Slike opplevelser bidrar til en kumulativ belastning (Führer, 2022).

Hverdagsrasisme utspiller seg i dagligdagse situasjoner, som på bussen eller i butikken, og kjennetegnes av ubevisste holdninger og handlinger som virker diskriminerende – ofte uten at det er intensjonen (IMDi, 2025).

Begrepet ble introdusert av sosiologen Philomena Essed og retter oppmerksomheten mot den mer subtile og normaliserte rasismen som ofte er usynlig for dem som ikke rammes, men som likevel har alvorlige konsekvenser.

Interseksjonalitet

Et interseksjonelt perspektiv bidrar til å identifisere maktrelasjoner som forsterker rasisme og diskriminering (Bangstad & Døving, 2023).

Begrepet ble introdusert av Kimberlé Crenshaw (1989) for å vise hvordan svarte kvinner ofte blir oversett i både lovgivning og i feministiske og antirasistiske bevegelser. Teorien viser hvordan ulike former for undertrykkelse – som rasisme, kjønnsdiskriminering og klasseskiller – henger sammen og påvirker mennesker samtidig (Carbado, Crenshaw, Mays, & Tomlinson, 2013).

Mikroaggresjoner

Mikroaggresjoner er små handlinger eller kommentarer som uttrykker fordommer og minner mennesker på at de blir sett på som annerledes eller utenfor fellesskapet (likestillingssenteret KUN, 2025). De kan komme til uttrykk gjennom kroppsspråk, ignorering, uønsket hjelp eller ros, og er ofte rettet mot personer fra marginaliserte grupper. Eksempler inkluderer å rose en melaninrik person for å snakke godt norsk, selv om vedkommende er født og oppvokst i Norge, eller å be en samisk skoleelev «vise frem kofta» på samisk nasjonaldag.

Slike handlinger kan oppleves som nedverdiggende og bidra til sosial ekskludering. Mikroaggresjoner kan skade selvtillit og psykisk helse, og det er virkningen – ikke intensjonen – som er avgjørende (Harlap, 2022; Redd Barna, 2024).

Minoritetsstress

Minoritetsstress er den tilleggsbelastningen som mennesker med minoritetsbakgrunn kan oppleve. Det kan innebære negative reaksjoner, frykt for å bli avvist, skam og vonde følelser knyttet til egen identitet (Jessen, 2024). Stresset oppstår som en samlet effekt av mikroaggresjoner, ekskludering, hat og marginalisering – både i hverdagen og gjennom samfunnsstrukturer.

Det forsterkes av behovet for å vurdere risiko i møte med personer, steder og situasjoner, og kan være særlig belastende for personer som tilhører flere minoriteter samtidig (likestillingssenteret KUN, 2025).

Melaninrik

Melanin er et pigment i huden som påvirker hudfargen. Betegnelsen *melaninrik* ble introdusert av African Youth in Norway i 1999 som en nøytral samlebetegnelse for personer som kan oppleve rasisme basert på hudfarge.

Rasialisering

Rasialisering viser til prosessen der mennesker tillegges egenskaper basert på synlige forskjeller eller antatt kulturell tilhørighet. Begrepet synliggjør at *rase* ikke er en biologisk realitet, men en sosial konstruksjon. Rasialisering skjer i en pågående maktrelasjon, og skaper forestillinger om «de andre» – ofte med antatt medfødte egenskaper. Prosessen er dynamisk og foregår i ulike sammenhenger og på ulike måter (Solberg, Mathisen, & Endestad, 2025).

Samehets

Samehets er negative ytringer eller handlinger som nedvurderer, trakasserer eller truer samer som gruppe eller enkeltpersoner; det kan skje gjennom ord, bilder, symboler, vold eller andre handlinger, både ansikt til ansikt og på nett (Sametinget, 2025). Samehets bygger ofte på fordommer og stereotypier om samer og kan forstås som en ettervirkning av forsoningspolitikken (Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023). Samehets kan skjules som humor, for eksempel gjennom vitser om samer i sosiale sammenhenger, i leserinnlegg eller på nettet.

Strukturell/systemisk rasisme

Strukturell eller systemisk rasisme viser til samfunnsmønstre som systematisk gir fordeler til majoritetsgrupper, mens minoriteter møter ulemper. Dette kan skje gjennom tilsynelatende nøytrale praksiser, men har reelle konsekvenser for tilgang til makt, ressurser og muligheter (IMDi, 2025).

I Norge har strukturell rasisme historiske røtter, blant annet gjennom kolonial involvering og rasehygienepolitikk (Bangstad & Døving, 2023). Undersøkelser viser at personer med ikke-vestlige navn diskrimineres på arbeids- og boligmarkedet, og at mennesker med minoritetsbakgrunn er underrepresentert i maktposisjoner (Lander, 2021).

Stereotypier

Stereotypier er forenklede, unyanserte og ofte fordomsfulle oppfatninger om hvordan personer eller grupper er (Nilstun, 2025). De har en tendens til å feste seg som uforanderlige sannheter og er nært knyttet til fordommer. Stereotypier bidrar til å opprettholde skiller og ulikhet mellom mennesker.

3 Bakgrunn for temaplan mot rasisme

Arbeid mot rasisme og diskriminering har en lang historie i Tromsø kommune. Her er en kort tidslinje for det som leder opp til denne temaplanen mot rasisme og diskriminering:

2020: Samehets på bussen i Tromsø fører til «#doarvaidál #noknå»-kampanjen.

2021: «Du skal bare komme deg tilbake til hjemlandet ditt» (på Jekta) og andre saker om rasisme i media.

2022: Mediesak om rasisme på arbeidsplassen fører til møte med Ordføreren om behov for plan mot rasisme. Dialogmøte om rasisme og diskriminering (Minotenk, LDO, KUN) gjennomføres. Deltakelse nasjonal handlingsplan mot rasisme og diskriminering. Tromsø deltar i referansegruppa til "Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering". Bestilling av politisk sak (Planprogram for Temaplan mot rasisme og diskriminering) i kommunestyremøte i desember.

2023: Planprogram for «Temaplan mot rasisme og diskriminering» leveres. Vedtak om videre arbeid med temaplan fattes. Rapport om "Opplevd diskriminering" (Proba/NIBR) starter.

2024: Rapport om «Opplevd diskriminering» (Proba/NIBR) leveres.

I kommunestyrevedtak av 20.12.2023 i sak 168/23 punkt 2. og 4. lyder vedtaket slik:

Temaplan mot rasisme og diskriminering

2. Med utgangspunkt i kommunestyresak 110/22 bes kommunedirektøren legge frem et planprogram for en temaplan mot rasisme og diskriminering innen august 2024. Resultat og funn fra prosjektet "Kartlegging og tiltak – rasisme og diskriminering", samt Nasjonal handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2024-2027 legges til grunn for temaplanen. Temaplanen tas inn i planprogrammet.

4. I arbeidet med strategi- og handlingsplan mot rasisme og diskriminering bør det legges særskilt vekt på interseksjonalitet, dvs. rasisme og diskriminering pga. flere minoritetskriterier og hvordan disse påvirker leve- og livsvilkårene. Sammenhenger som bla. bør belyses er hvordan etnisitet, religion, seksuell orientering, alder eller andre faktorer i kombinasjon med nedsatt funksjonsevne kan forsterke eksponering for rasisme eller diskriminering.

Kommunedirektøren presiserte ytterligere at:

Temaplanen tar utgangspunkt i rasisme og diskriminering på grunnlag av etnisitet, altså diskriminering mot innvandrere, etterkommere av innvandrere, samer og nasjonale minoriteter, og adresserer annen type diskriminering kun i den grad det er relevant for å få en helhetlig forståelse av rasisme i Tromsø kommune.

Ansvar for å utarbeide en temaplan mot rasisme og diskriminering ble delegert til avdeling for oppvekst, utdanning og kultur. Arbeidet med planprogrammet for temaplanen startet i januar 2023, og programmet ble vedtatt av Miljø-, idrett-, kultur- og samfunnsutviklingsutvalget (MIKS-utvalget) i august 2024.

4 Lovverk og nasjonale føringer

Frihet fra diskriminering er en grunnleggende menneskerettighet, som er nedfelt i Grunnloven og en rekke menneskerettighetskonvensjoner.

Grunnlovens kapittel E regulerer grunnleggende menneskerettigheter. Grunnloven § 98 fastsetter at "Alle er like for lova", og "at ikke noe menneske må utsettes for usaklig eller mishøvelig forskjellsbehandling". Grunnloven § 108 fester samenes status som urfolk.

Menneskerettighetsloven, Lov av 21. mai 1999 nr. 30: Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett, gir fem menneskerettighetskonvensjoner forrang foran annen norsk lov, hvis den strider mot konvensjonene. Disse er:

- Konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP)
- Konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK)
- Kvinnekonvensjonen
- Barnekonvensjonen
- Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK)

Vern mot diskriminering er forankret i flere internasjonale menneskerettighetskonvensjoner.

FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 2 nr. 1 fastslår at:

Hver konvensjonspart forplikter seg til å respektere de rettigheter som anerkjennes i denne konvensjon, og å sikre dem for alle som befinner seg på dens territorium og er undergitt dens jurisdiksjon, uten forskjellsbehandling av noe slag slik som på grunn av rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status forøvrig

Videre understreker SP artikkel 26 at:

Alle er like for loven og har uten noen form for forskjellsbehandling rett til lik beskyttelse av loven. I dette øyemed skal lovgivningen forby enhver form for forskjellsbehandling og sikre alle likeverdig og effektiv beskyttelse mot forskjellsbehandling på noe slikt grunnlag som rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller stilling for øvrig

Tilsvarende prinsipper finnes i ØSK artikkel 2 nr. 1, barnekonvensjonen artikkel 2 og EMK artikkel 14.

Barnekonvensjonen bygger på fire grunnleggende prinsipper; barnets beste, barnets rett til å bli hørt prinsippet om ikke-diskriminering og barnets rett til optimal utvikling. Disse prinsippene har grunnleggende betydning for barnets menneskerettslige vern. Artikkel 2 pålegger kommunen et visst ansvar for å forhindre at barn blir diskriminert. Artikkel 30 fastslår at barn som tilhører etniske, religiøse eller språklige minoriteter eller en urbefolkning ikke skal nektes retten til sammen med andre medlemmer av sin gruppe å leve i pakt med sin kultur, bekjenne seg til og utøve sin religion, eller bruke sitt eget språk.

FN-konvensjonen mot rasediskriminering (ICERD) forbyr diskriminering på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse. Konvensjonen pålegger statene å forby og bekjempe rasediskriminering med alle egnede midler. Norge har ratifisert ICERD, og den er inkorporert i norsk rett gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

ICERD artikkel 1 slår følgende fast:

I denne konvensjon menes med uttrykket «rasediskriminering», enhver forskjellsbehandling, utestengning, begrensning eller begunstiging på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller

nasjonal eller etnisk opprinnelse som har som formål eller virkning å oppheve eller svekke anerkjennelsen, nytelsen eller utøvelsen av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, på like vilkår, innenfor det politiske, økonomiske, sosiale og kulturelle området, eller innenfor andre områder av det offentlige liv.

Retten til ikke-diskriminering innebærer at det ved utredning av lovforslag og offentlige tiltak må gjennomføres særskilte vurderinger og drøftinger for å sikre at forslagene ikke strider mot diskrimineringsvernet.

ILO-konvensjonen om urfolks rettigheter er den viktigste internasjonale avtalen som regulerer urfolks rettigheter og forplikter stater til å konsultere urfolk i saker som berører dem, anerkjenne deres kulturelle utvikling, og sikre deres rettigheter til land og ressurser. Norge ratifiserte konvensjonen i 1990 og anerkjente dermed samene som et urfolk, og den danner et viktig grunnlag for samenes rettigheter.

Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter forpliktet staten til å legge forholdene til rette for at nasjonale minoriteter skal kunne bevare og videreutvikle sin egenart, språk og sin kultur. Prinsippene om formell og reell likestilling mellom nasjonale minoriteter og majoritetsbefolkningen står sentralt. Et viktig prinsipp i rammekonvensjonen er at minoritetene skal sikres effektiv deltakelse i det kulturelle, sosiale og økonomiske liv og i offentlige anliggender, særlig i saker som berører dem.

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering trådte i kraft den 1. januar 2018. Den nye loven samlet flere lover relatert til diskriminering (inkludert Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk av 2013) i én likestillings- og diskrimineringslov. Lovens formål er:

«å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging» (Lovdata, 2018)

Loven forbyr også diskriminering på grunn av kombinasjoner av diskrimineringsgrunnlagene (interseksjonell diskriminering).

I 2020 ble det strafferettslige styrket gjennom en utvidelse av **straffeloven § 185 Hatefulle ytringer**.

«Med diskriminerende eller hatefull ytring menes det å true eller forhåne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen» på grunn av personens gruppebaserte tilhørighet. Gruppebasert tilhørighet kan for eksempel være hudfarge eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion eller livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, eller nedsatt funksjonsevne» (Lovdata, 2020)

Arbeidsmiljøloven slår fast at det er forbud mot direkte og indirekte diskriminering av arbeidstakere. Ved diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, gjelder likestillings- og diskrimineringsloven.

Boliglovene (borettslagsloven, boligbyggelagsloven, eierseksjonsloven og husleieloven) inneholder generelle forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet eller religion. Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder ved diskriminering på boligmarkedet og opplevde brudd på diskrimineringsbestemmelsene kan klages inn for Diskrimineringsnemnda.

Norge har også **internasjonale forpliktelser** på området. Forbudet mot diskriminering følger også av EØS-regelverket.

Kommunen skal etter den lovfestede **Aktivitets- og redegjørelsesplikten** (ARP) jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering både i rollen som arbeidsgiver, og i forvaltning og tjenester. Offentlige myndigheter skal redegjøre for status for arbeidet og videre planer i årsrapporten.

Likestillings- og diskrimineringsombudet gir juridisk veiledning i enkeltsaker. Alle som melder inn at de har opplevd diskriminering, kan få gratis råd og veiledning på telefon eller per brev. Det er mulig å kontakte ombudet anonymt.

Diskrimineringsnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan som avgjør klager om diskriminering og trakassering. Saksbehandlingen går raskere enn i domstolene og man får behandlet saken sin uten at man trenger å involvere advokat. Det er gratis å få saker behandlet i nemnda. Den enkelte kan selv velge å la seg bistå av advokat, men får ikke dekket utgiftene til dette. Det finnes også en rekke frivillige organisasjoner, fagforeninger og offentlige aktører som bistår personer som har opplevd rasisme og diskriminering.

Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2024-2027) gir et bredt utfordringsbilde, og har ut fra dette listet opp nasjonale tiltak på områdene arbeidsliv, ungdom, lokalt arbeid, mer kunnskap og styrket innsats. På styrket innsats registrerer vi at handlingsplan mot samehets, handlingsplan mot antisemittisme og handlingsplan mot diskriminering av, og hat mot, muslimer er og skal utarbeides.

Regjeringens Handlingsplan mot hets og diskriminering av samer (2025-2030)
Handlingsplanen mot hets og diskriminering av samer er en del av regjeringens samlede arbeid for å styrke innsatsen mot rasisme, hat og forskjellsbehandling på grunn av etnisitet og religion. Gjennom planen ønsker regjeringen å fremme dialog og et velfungerende demokrati, styrke kunnskap og kompetanse, samt sikre trygghet og sikkerhet for alle.

Sametingets handlingsplan mot samehets (2022) Handlingsplanen har 17 tiltak som Sametinget skal jobbe med frem mot 2025. Den inneholder tiltak som Sametinget selv skal gjennomføre, og tiltak som er avhengig av samarbeid og at nasjonale myndigheter tar sitt ansvar.

Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023 – 2027) skal bidra til bedre livskvalitet for skeive, sikre deres rettigheter og fremme større aksept for mangfold i kjønn og seksualitet. Planen legger særlig vekt på tre områder: skeive med minoritetsbakgrunn, transpersoner og personer med kjønnsinkongruens, samt en mer inkluderende idrett. Blant de nye tiltakene er en egen tilskuddsordning for skeives psykiske helse og utvikling av samisk språk for å omtale kjønns- og seksualitetsmangfold.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) er fagorgan blant annet på områdene likestilling og ikke-diskriminering. Bufdir har ansvar for å innhente kunnskap, forskning og statistikk om likestilling og levekår for samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn i Norge, og har utarbeider verktøy og veiledere for likestillings- og anti-diskrimineringsarbeid for å hjelpe offentlige myndigheter å oppfylle sin plikt etter loven. Bufdir holder adopsjonsforberedende kurs, bestiller forskning på området diskriminering, og skal sammen med **Integrerings- og mangfoldsdirektoratet** (IMDi) arbeide for å formidle metoder for kartlegging og utarbeiding av tiltak mot rasisme og diskriminering i norske kommuner. Bufdir administrerer tilskudd til tiltak mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer.

5 Overordnede mål for Tromsø kommune

Innenfor Tromsø kommunes roller som tjenesteyter, myndighetsutøver, samfunnsutvikler og demokratisk arena, vil utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering komme til uttrykk på ulike måter og få forskjellige konsekvenser. Arbeidet med temaplanen omfatter også kommunens rolle som arbeidsgiver for de rundt 5000 ansatte i kommuneorganisasjonen.

Temaplanen har som mål å belyse rasisme og diskriminering både internt i kommunen og i møte med innbyggerne. Arbeidsgruppen som ble opprettet hadde derfor et bredt perspektiv i sine undersøkelser.

Kommuneplanens samfunnsdel (KPS) definerer tre overordnede samfunnsmål: sosial bærekraft, klima- og miljømessig bærekraft, og økonomisk bærekraft. I tillegg fremhever KPS målet om at Tromsø kommune skal være en robust organisasjon, der medarbeiderne gjenspeiler mangfoldet blant innbyggerne.

For å nå disse målene er det avgjørende å bekjempe rasisme og diskriminering i alle deler av kommunens virksomhet.

5.1 Sentrale planer og styringsdokumenter for Tromsø kommune:

Folkehelseoversikt 2023: *Diskriminering* nevnes s. 66 som en faktor som påvirker psykisk helse.

Handlingsplan 2024-2027 for kjønns- og seksualitetsmangfold i Tromsø¹ nevner rasisme under overskriften «Lovverk og nasjonale føringer» og viser til § 185 Hatefulle ytringer, «rasismeparagrafen», i forbindelse med at det sikrer et strafferettslig diskrimineringsvern knyttet til kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Diskriminering nevnes 70 ganger, hvorav 2 ganger er i tilknytning til minoriteter. Skeive med innvandrerbakgrunn er et avsnitt under kapittel 4. Forskning og kunnskap om levekår og holdninger. Under prioriterte tiltak 2024-2027 skal diskriminering på grunnlag av rase, etnisitet, religion og kjønns mangfold ha en nulltoleranse.

Kommuneplanens samfunnsdel med arealstrategi²: Rasisme nevnes under delmål 1.3 «Tromsø vil ha trygge, mangfoldige og aktive lokalmiljø», 1.3.5: «Derfor skal vi forebygge og bekjempe rasisme, vold, terrorisme og kriminalitet».

Tromsø kommunes boligstrategi *Rett hjem*³ inneholder ikke egne, eksplisitte tiltak rettet mot rasisme eller diskriminering i boligmarkedet. Strategien vektlegger forebyggende og helhetlig innsats for vanskeligstilte på boligmarkedet, samordnet bistand til personer og familier med sammensatte behov, samt arbeid for å motvirke levekårsutsatte bomiljø.

¹ <https://tromso.kommune.no/sites/default/files/2024-02/Handlingsplan%202024-2027%20for%20kj%C3%B8nns-%20og%20seksualitetsmangfold%20i%20Troms%C3%B8%20UU.pdf?v=82>

² <https://tromso.kommune.no/document/409>

³ <https://tromso.kommune.no/document/2206>

6 Minoritetsbefolkningen i Tromsø kommune

I Norge registreres ikke etnisitet i offentlige registre. Det er derfor ikke mulig å si med sikkerhet hvor mange personer som har samisk bakgrunn eller tilhører andre etniske minoriteter. Selv om det finnes data om innvandrerbakgrunn, gir disse ikke innsikt i etnisk tilhørighet.

FNs barnekomité oppfordrer Norge til å registrere etnisitet blant barn for å kunne hente ut data om rasisme og etnisk diskriminering. I mangel på slike data er det ikke mulig å fastslå antall urfolk eller identifisere etniske minoriteter som bor i Tromsø.

Begrepet «rase» er sterkt tabubelagt i Norge og erstattes ofte med «kultur», noe som kan skjule nyanser av rasisme – særlig strukturell og kulturell rasisme. Samtidig som Norge har en historie preget av fornorskningsspolitikk mot samer og nasjonale minoriteter, eksisterer det et nasjonalt selvilde som et likestilt samfunn. Dette gjør det utfordrende å undersøke strukturell rasisme i norsk kontekst (Osler & Lindquist, 2018).

6.1 Urfolk

I 2023 var 1824 personer registrert i Sametingets valgmanntall i Tromsø. Kommunen er et viktig senter for samisk kultur, utdanning og forskning. Samene er, som urfolk, i en særstilling i arbeidet mot rasisme og diskriminering, med folkerettslig status som urfolk og rettigheter forankret i både norsk lov og internasjonale konvensjoner. Dette innebærer at kommunen har et særskilt ansvar for å beskytte, fremme og styrke samisk språk, kultur og samfunnsliv.

Tromsø kommune har en samarbeidsavtale med Sametinget, med mål om å styrke samisk språk og kultur, inngått i juni 2021. Denne bygget på en tidligere avtale fra 2013. Avtalen forplikter begge parter til et langsiktig samarbeid for å fremme samepolitiske mål i kommunen. Samarbeidsavtalen omfatter flere områder, blant annet opplæring, skole, barnehage, og kulturminneforvaltning.

Kommunen har samisk skole- og barnehage tilbud, og et samisk språksenter – Gáisi. I 2024 åpnet Romssa Sámi Viessu – Samisk hus Tromsø, hvor kommunen er deleier. Tromsø kommune vedtok i 2024 å søke om innlemming i samisk språkforvaltningsområde (arkivsak 24/14551). Ifølge vedtaket etableres en tverrfaglig gruppe i administrasjonen for å utforme en søknad til kommunal- og distriktsdepartementet (KDD).

6.2 Nasjonale minoriteter

Tromsø har en historisk tilstedeværelse av kvenene/norsk-finnene, og mange innbyggere har kvenske/norsk-finske aner. Tromsø kvenforening og Tromsø Norskfinsk forening har til sammen registrert 469 medlemmer p.t.

Det finnes to offisielle jødiske trossamfunn i Norge, i Oslo og Trondheim, men mange med jødisk bakgrunn er ikke registrert i disse. Det anslås at det finnes rundt 1500 jøder i Norge totalt.

Romanifolket har historisk hatt et nomadisk levesett, og mange familier har reist langs kysten og gjennom innlandet i Nord-Norge. Det er derfor sannsynlig at personer med romanibakgrunn bor i Tromsø og omegn, selv om konkrete tall mangler.

Romfolk har vært til stede i Tromsø, særlig i sommermånedene. Deres mobile livsstil gjør det vanskelig å fastslå hvor mange som oppholder seg i kommunen til enhver tid. Det finnes ingen offisiell statistikk over dette, og tilstedeværelsen varierer.

Det finnes ingen dokumentasjon som indikerer historisk eller nåværende bosetning av skogfinner i Tromsø. Det er likevel mulig at enkeltpersoner med skogfinsk bakgrunn bor i kommunen, særlig de med røtter fra Finnskogen, Solør og Østfold.

6.3 Nye minoriteter

Tromsø kommune er hjem for mennesker fra 139 ulike land (Proba samfunnsanalyse , 2024). Av disse er:

- 35 % arbeidsinnvandrere
- 34 % familieinnvandrere
- 18 % flyktninger
- 12 % her på grunn av utdanning

Innvandrere utgjør 13 % av befolkningen, og etterkommere av innvandrere utgjør 6 %. Av de omtrent 15 000 personene med innvandrerbakgrunn har 59 % opprinnelse fra europeiske land.

De største nasjonalitetene i Tromsø (per 2021) er: Sverige, Polen, Tyskland, Russland, Finland, Danmark, Syria, Thailand, Storbritannia og Somalia. Krigen i Ukraina har ført til en økning i antall ukrainske innbyggere, og det er nå over 1000 personer med ukrainsk bakgrunn bosatt i kommunen.

7 Arbeidet med temaplan mot rasisme

For å møte befolkningens behov og sikre trygge og gode liv fri for diskriminering og rasisme, er det avgjørende å ha solid kunnskap om hvordan slike utfordringer kommer til uttrykk i Tromsø. Det innebærer innsikt i hvordan rasisme og diskriminering utøves, hvordan det påvirker dem som rammes, og hvordan samfunnet kan arbeide aktivt for å motvirke og forebygge dette.

Temaplanen mot rasisme og diskriminering bygger på informasjon om utfordringer i Tromsø kommune. Planen omfatter en gjennomgang av kommunens praksis knyttet til diskriminering og rasisme – både i rollen som forebyggende aktør og som potensiell utøver – på tvers av hele organisasjonen. I tillegg kartlegges innbyggernes erfaringer med rasisme og diskriminering på etnisk grunnlag.

For å svare på det første spørsmålet, kreves en grundig kartlegging av kommuneorganisasjonen. Kartleggingen omfatter hvordan kommunen ledes, organiseres og oppleves i sine ulike roller:

- Offentlig tjenesteyter
- Myndighetsutøver
- Samfunnsutvikler
- Demokratisk aktør

Tromsø kommune har et bredt ansvarsområde. Kommunen leverer viktige velferdstjenester som skole og omsorg, utøver myndighet på flere områder, legger til rette for politisk deltakelse og demokrati, og har ansvar for samfunnsutvikling. Temaplanen mot rasisme og diskriminering omfatter alle disse områdene. I tillegg er kommunen arbeidsgiver for rundt 5000 ansatte.

I arbeidsgruppa er erfaringene til kommunens ansatte ivaretatt av ansatte, inkludert tillitsvalgte og verneombud. Undersøkelser knyttet til rollen som offentlig tjenesteyter og myndighetsutøver ble i arbeidsgruppen gjennomført av ansatte fra ulike deler av organisasjonen, gjennom ulike metodiske tilnærminger.

Rollen som samfunnsutvikler og demokratisk aktør ble kartlagt gjennom befolkningsundersøkelser og publisert forskning. I denne perioden ble det blant annet utgitt en rapport om minoritetsrepresentasjon blant folkevalgte.

Det overordnede arbeidet med temaplanen tok i bruk flere metodiske tilnærminger med mål om å redusere forekomsten av rasisme og diskriminering. Et sentralt spørsmål var hvordan rasisme og diskriminering kom til uttrykk i praksis i Tromsø kommune, og hvilke tiltak og arbeidsformer som kunne bidra til å motvirke og forebygge dette. Målet var å etablere et solid kunnskapsgrunnlag som kunne danne grunnlag for treffsikre tiltak.

Arbeidet med temaplanen bygde på relevant forskningslitteratur, rapporter fra andre kommuner og fylkeskommuner, offentlige styringsdokumenter og egne undersøkelser. Her vises til litteraturliste.Ny kunnskap

På oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) gjennomførte Proba samfunnsanalyse i 2024 en kartlegging av opplevd diskriminering mot innvandrere og deres etterkommere i Tromsø kommune. Kartleggingen utgjør en del av kunnskapsgrunnlaget for temaplanen mot rasisme og diskriminering.

I 2025 gjennomførte Proba samfunnsanalyse, på oppdrag fra Tromsø kommune, en tilsvarende kartlegging av opplevd hets og diskriminering mot samer. Etter innspill fra konsultasjonsmøtet med samiske interesser er også barn og unge inkludert i undersøkelsen.

Temaplanen bygger videre på dokumenter fra blant annet Sametinget, Sannhets- og forsoningskommisjonen, FN, Kultur- og likestillingsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og IMDi. Særlig fremheves følgende dokumenter som sentrale:

- Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering – Ny innsats 2024–2027 (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023)
- *Regjeringens handlingsplan mot hets og diskriminering av samer 2025–2030* (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2025)
- *FNs rapport om situasjonen for mennesker med afrikansk avstamning* (UN. Human Rights Council. Working Group of Experts on People of African Descent, 2024)
- *Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport* (Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023)

7.1 Samiske interesser

Konsultasjonsplikten i saken ble utløst i henhold til § 4-4 i Sameloven. Som en del av arbeidet med temaplanen mot rasisme og diskriminering ble det derfor gjennomført møter med samiske organisasjoner i Tromsø.

Sametinget ble kontaktet våren 2024 og ga innspill til aktuelle deltakere i en konsultasjon med samiske interesser i Tromsø kommune.

Første konsultasjon ble gjennomført 10.09.2024. Noereh, Tromsø Sameforening/ Romssa Sámi Searvi, Romssa sámí váhnenfierpmádat/ Samisk foreldrenettverk i Tromsø og Romssa sámí viessu/ samisk hus Tromsø deltok. Samisk studentforening i Nord-Norge (SSDN) var invitert.

I første konsultasjon ble det avklart et ønske om to videre konsultasjoner, en konsultasjon rundt ferdigstilling av kunnskapsgrunnlaget, og en rundt ferdigstilling av tiltak. Et behov for mer kunnskap om opplevd samehets ble tatt opp, og ble ivarettatt i gjennomføringen av undersøkelse om opplevd diskriminering av samer i 2025.

Andre konsultasjon ble gjennomført 09.10.2025. Tromsø Sameforening/ Romssa Sámi Searvi deltok. Noereh, Romssa sámí váhnenfierpmádat/ Samisk foreldrenettverk i Tromsø, Samisk studentforening i Nord-Norge (SSDN) og Romssa sámí viessu/ samisk hus Tromsø var invitert.

I andre konsultasjon var tema prosessen, fremdrift og om kunnskapsgrunnlaget slik det forelå. Det ble tatt imot innspill til form og innhold. Kunnskapsgrunnlaget ansees som godt, og undersøkelsene av holdninger og opplevd diskriminering trekkes frem som særlig positivt. Romssa Sámi Searvi meldte samtidig at det var ønsket enda bredere inkludering av barn og unge i undersøkelsene. Det ønskes generelt et sterkere vektlegging av sannhet og forsoning som ramme for arbeidet.

De opplever at kommunen arbeider i god tro og med en genuin intensjon om å styrke arbeidet mot rasisme og diskriminering.

Tredje konsultasjon ble gjennomført 13.01.2025. Det er bred støtte til hovedlinjene i tiltakene, kombinert med viktige presiseringer og enkelte nye innspill. Det ble særlig vektlagt behovet for langsiktige, synlige og integrerte tiltak rettet mot majoritetsbefolkningen, tydelige og forpliktende strukturer i kommunen, samt styrking av samisk språk, kultur og kompetanse.

Videre ble betydningen av systematisk opplæring, inkluderende språk- og tolketilbud, tydeligere synliggjort i bybildet og kontinuerlige markeringer knyttet til forforskning og samehets understreket. Lokale undersøkelser bør brukes mer systematisk for å vurdere effekten av tiltakene. Innkomne merknader ivaretas, og kunnskapsgrunnlaget til temaplanen, inkludert oversikt over tiltak ble lagt ut på høring uten ny konsultasjon.

7.2 Arbeidsgruppen

Hovedoppgaven til arbeidsgruppens medlemmer var å undersøke og sammenfatte informasjon om kommunens arbeid mot rasisme og diskriminering på sitt område/fagfelt.

Arbeidsgruppens har bestått av ansatte fra Tromsø kommune, fagansatte ved UiT – Norges arktiske universitet, samt tillitsvalgt og verneombud.

For å identifisere hvor og hvordan kommunen kunne ha utfordringer med rasisme og diskriminering, ble det gjennomført grunnleggende opplæring i temaet. Opplæringen inngikk i interne prosesser og ble gjennomført med støtte fra eksterne ressurser, blant annet OMOD og Minotenk. Arbeidsgruppen fikk kompetanseheving innen temaer som rasisme, interseksjonalitet, strukturell rasisme og juridiske rammer for diskriminering og rasisme.

Fire sentrale spørsmål ble formulert og stilt til hele organisasjonen:

1. Hva gjør vi i dag for å forhindre rasisme og etnisk diskriminering?
2. Har vi kjennskap over eventuelle eksisterende utfordringer med rasisme og etnisk diskriminering?
3. Hva har vi ikke oversikt over på hvert enkelt område?
4. På hvilke måter kan deler av vår eksisterende praksis oppleves som rasistisk eller diskriminerende?

Arbeidsgruppen fikk tilgang til ulike modeller for å sikre en god medvirkningsprosess i sine respektive områder. Enkelte seksjoner viste stort engasjement, gjennomførte workshops, samlet inn informasjon og bidro aktivt til utformingen av kunnskapsgrunnlaget.

7.3 Referansegruppen

Referansegruppen hadde en bred sammensetning av representanter fra ulike organisasjoner med kompetanse innen inkludering og minoritetsspørsmål i Tromsø. Gruppens formål var å bidra aktivt i prosessen og støtte arbeidsgruppen i kvalitetssikre planen. Hver representant hadde ansvar for å sikre gode prosesser innad i egen organisasjon. Gjennom denne metoden berørte dette arbeidet flere hundre medlemmer av minoritetsgrupper.

For å sikre reell medvirkning ble det første møtet brukt til å diskutere prosessen og planlegge det videre arbeidet. Det ble besluttet å gjennomføre temamøter, der representantene mottok skriftlig materiale for deling med sine respektive medlemsgrupper. Representantene samlet deretter inn synspunkter og perspektiver, som ble presentert og diskutert i et felles møte.

Etter henvendelse fra en minoritetsorganisasjon om opplevd strukturell diskriminering knyttet til kompensasjon ble det besluttet at referansegruppens medlemmer skulle motta møtegodtgjørelse etter satser for politiske representanter.

Det ble gjennomført 3 møter for å fremskaffe kunnskap til Kunnskapsgrunnlaget til temaplanen og 2 møter for å jobbe med forslag til tiltak:

1: 21.11.2024: Tema for første møte var hvordan referansegruppa kan bidra inn i prosessen med temaplan mot rasisme og diskriminering og bidra til at den oppleves som relevant av minoritetsbefolkningen i Tromsø. 10 referansegrupperepresentanter møtte.

2: 18.09.2025: gjennomgang av kommunale tjenester; avdeling for oppvekst, utdanning og kultur. 11 referansegrupperepresentanter møtte.

3: 07.10.2025: gjennomgang av kommunale tjenester; Stab for organisasjon, avdeling for helse og omsorg, og avdeling for bymiljø. 9 referansegrupperepresentanter møtte.

I tillegg til arrangerte møter ble referansegruppen oppfordret til å levere innspill skriftlig. Innspill til kunnskapsgrunnlaget fra referansegruppen er sammenfattet i et eget dokument.

4: 11.11.2025: innhenting av innspill til tiltak, mål og strategier. 6 organisasjoner deltok. Innspill ble også innsendt av referansegruppens medlemmer i etterkant der det var relevant.

5: 01.12.2025: bearbeiding av samtlige innkomne forslag til tiltak. Tiltakene som ble lagt frem, ble vurdert av referansegruppens medlemmer. Referansegruppens medlemmer løftet i workshop frem tiltak som ble ansett som særlig viktige.

7.4 Offentlig medvirkning

Det ble gjennomført folkemøter hvor tiltak var tema.

- 1) 22.10.2024 Proba-rapporten – tiltak offentlig rom og arbeidsliv.
- 2) 16.11.2025 OMOD arrangerte sammen med Tromsø kommune tiltak knyttet til arbeidsliv og bolig.

7.5 Mål

Temaplanen skal definere strategier og mål for arbeidet mot rasisme og diskriminering. Mål fra Kommuneplanens samfunnsdel (KPS), relevante offentlige dokumenter og eksisterende kunnskap på feltet danner grunnlag for kunnskapsdelen i planen. Bidrag fra UiT – Norges arktiske universitet var særlig nyttige i arbeidet med kvalitetssikring.

Det overordnede målet med temaplanen er å redusere forekomsten av rasisme og diskriminering i Tromsø kommune – både i kommunens organisasjon og i samfunnet generelt.

7.6 Planoppfølgingstiltak

Arbeidsgruppens medlemmer hadde, i samarbeid med prosjektleder, ansvar for å videreutvikle kunnskapsgrunnlaget og utarbeide forslag til tiltak. Forslagsprosessen ble forankret i en nedenfra-og-opp-tilnærming, der arbeidsgruppen, referansegruppen og samarbeidende organisasjoner kom med forslag til tiltak, og prosjektleder utarbeidet forslag til tiltak basert på de funn gjort i arbeidet med kunnskapsgrunnlaget.

Tiltakene er formulert på en sånn måte at de kan iverksettes i kommuneorganisasjonen på en hensiktsmessig måte. Konkretisering av de ulike tiltakene på enhetsnivå vil være opp til hver enkelt enhet å iverksette. Alle tiltakene tar utgangspunkt i overordnede mål for Tromsø kommune, fra Kommuneplanens samfunnsdel (KPS).

8 Rasisme

Begrepet *rasisme* er i seg selv et forskningsobjekt, og det finnes en rekke ulike definisjoner og tilnærminger til begrepet (Minotenk, 2022). Denne temaplanen går ikke i dybden på rasismens historiske utvikling eller alle nyanser og kontekster der begrepet benyttes. I stedet presenteres de definisjonene som ligger til grunn for beskrivelsene, analysene og tiltakene knyttet til opplevd rasisme og diskriminering i Tromsø kommune.

Rasisme forstås her som en form for diskriminering basert på opprinnelse og kulturell bakgrunn. Den kan komme til uttrykk både som enkeltpersoners holdninger og handlinger (personlig rasisme), og som strukturer og praksiser innebygd i institusjoner og politikk (systemisk rasisme). Personlig rasisme må sees som en forlengelse av systemisk rasisme, ettersom rasistiske strukturer er nedarvet og vevd inn i vår historie, kultur og samfunnsorganisering.

Selv om det ikke finnes noe evolusjonsbiologisk grunnlag for å bruke begrepet *rase* som kategorisering av mennesker, er det fortsatt et sentralt begrep i forståelsen av rasisme. Rase er ikke en biologisk realitet, men en sosialt og historisk konstruert kategori, skapt og opprettholdt gjennom myter, maktstrukturer og institusjoner (Yancy & Guadalupe, 2016). Moderne rasisme er ofte mer kodet enn tidligere og skjules gjennom begreper som *kultur* og *etnisitet*. I Norge brukes ordet *innvandrere* ofte brukes som en eufemisme for personer med ikke-europeisk utseende (McIntosh, 2015).

Rase som kategoriseringsverktøy har historisk blitt brukt til å legitimere sosioøkonomiske og sosiokulturelle maktasymmetrier, særlig i tilknytning til europeisk kolonialisme. Kolonisering bygde på et rasesystem som rangerte mennesker og rettferdiggjorde ulik behandling gjennom lovverk og institusjoner. Disse strukturene lever videre i moderne former for rasisme, og Europas posisjon og rikdom er i stor grad et resultat av kolonial undertrykkelse og utbytting (Keskinen, Aminkeng Atabong, & Seikkula, 2024).

Oppfatningen om at mennesker med like fysiske kjennetegn også deler verdier, tro og levemåte, kan ha stor innvirkning på livene deres – uavhengig av om de selv identifiserer seg med den rasen de tillegges (Fanon, 1986; Yancy & Guadalupe, 2016).

Begrepet *rasialisering* beskriver prosessen der mennesker tillegges egenskaper basert på fysiske trekk eller (reell eller antatt) etnisk tilhørighet. Religiøs tilhørighet kan også rasialiseres, som i nazistenes folkemord på jøder, eller i dagens offentlige retorikk om muslimer. Begrepet *øst-europeer* fungerer som en rasialisert kategori som generaliserer over nasjonaliteter og kulturer, og tillegger gruppen ambivalente egenskaper – både som del av Europa og samtidig som mindreverdig. De kan oppfattes som hvite og «siviliserte» i noen sammenhenger, men som «fremmede» og uønskede i andre (Lewicki, 2023). Å bli definert ut av majoritetsfellesskapet og rasialisert kan oppleves som dehumaniserende, man blir en *fremmed* (Ahmed, 2000).

Islamofobi er i dag en utbredt form for rasisme, særlig synlig gjennom hatytringer mot muslimer, eller personer antatt å være muslimer, i digitale kommentarfelt og sosiale medier (Bangstad & Døving, 2023).

Samehets er negative ytringer eller handlinger som nedvurderer, trakasserer eller truer samer som gruppe eller enkeltpersoner (Sametinget, 2025). Det kan skje gjennom ord, bilder, symboler, vold eller andre handlinger, både ansikt til ansikt og på nett. Samehets bygger ofte på fordommer og stereotyper om samer og kan forstås som en ettervirkning av forsoningspolitikken (Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023). I denne temaplanen anses samehets for å være en form for rasisme.

I denne temaplanen legges det til grunn en bred definisjon av rasisme: Rasisme er når noen utsettes for usaklig forskjellsbehandling eller diskriminering basert på opprinnelse, tro, kultur eller hudfarge. Rasistiske holdninger uttrykkes ofte gjennom forestillinger om at enkelte grupper er mindre verdt, og tillegges egenskaper basert på gruppetilhørighet eller opprinnelse – som det å være samisk – eller ved individuelle trekk som ikke kan endres, som hudfarge. Slik forskjellsbehandling kan utøves uavhengig av intensjon.

8.1 Behov for en plan mot rasisme

Arbeid mot rasisme handler i sin kjerne om å ivareta idealer om like menneskerettigheter, rettssikkerhet og likebehandling under loven – verdier som står sentralt i et liberalt demokrati. Kampen mot rasisme krever brede strategiske allianser og et oppgjør med diskriminerende språkbruk og holdninger (Bangstad & Døving, 2023).

I Norge er rasisme forbudt gjennom Diskrimineringsloven og Straffeloven § 185, som forbyr hatefulle ytringer og diskriminering basert på rase, etnisitet, religion eller livssyn. Norge har også sluttet seg til en rekke internasjonale konvensjoner, blant annet:

- Barnekonvensjonen
- FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering
- FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne
- Flere EØS-avtaler

I tillegg er forbud mot rasisme integrert i nasjonale lovverk som Opplæringsloven, Barnehandlingsloven og Forvaltningsloven. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), samarbeidsavtalen med Sametinget, internasjonale erklæringer, og nasjonale handlingsplaner, gir også føringer for kommunens arbeid mot diskriminering.

Det er kjent at flere rasistiske hendelser har blitt anmeldt og straffeforfulgt i Tromsø. Samtidig gir befolkningsundersøkelser grunn til å tro at det finnes mørketall – tilfeller som ikke rapporteres eller fanges opp av rettssystemet.

Offentlig forunderskningspolitikk har hatt omfattende konsekvenser som gjør at arbeidet mot rasisme og diskriminering må inkludere et forsoningsperspektiv.

8.2 Samfunn og individ

Rasisme påvirker både enkeltindivider og samfunnet som helhet på flere nivåer.

For individet kan rasisme ha alvorlige konsekvenser, blant annet:

- Svekket fysisk og psykisk helse
- Reduserte karrieremuligheter
- Økt risiko for å bli utsatt for vold
- Begrenset sosial og demokratisk deltakelse
- Redusert livskvalitet og opplevelse av tilhørighet

På samfunnsnivå kan rasisme føre til:

- Tapte skatteinntekter som følge av marginalisering og utestenging fra arbeidslivet
- Økte kostnader knyttet til helsehjelp og kriminalitet
- Svekket tillit til myndigheter og offentlige institusjoner
- Økt sosial uro og polarisering

8.3 Helse

Rasisme har alvorlige konsekvenser både på individ- og samfunnsnivå, og regnes som et folkehelseproblem.

For den enkelte som utsettes for rasisme, kan det føre til betydelig fysisk og psykisk uhelse. Dette inkluderer kronisk stress, angst, depresjon, posttraumatisk stresslidelse, høyt blodtrykk, hjerte- og karsykdommer, samt redusert livslengde (Verdens helseorganisasjon). Forskning viser at opplevd diskriminering har en negativ sammenheng med psykisk og fysisk helse, både på kort og lang sikt (Wollscheid, Lynnebakke, Fossum, & Bergene, 2021, s. 52).

Rasistiske mikroagresjoner – subtile, ofte ubevisste former for diskriminering – er særlig skadelige. De er knyttet til økt forekomst av depresjon, lavere følelsesmessig velvære, kronisk stress, høyt blodtrykk og søvnproblemer (Harlap, 2022).

Rasisme og diskriminering bidrar til økte helseforskjeller i befolkningen. Dette skjer blant annet gjennom ulik tilgang til helsetjenester, språkbarrierer, manglende kulturell kompetanse hos helsepersonell og systematiske sosiale og økonomiske forskjeller.

Psykiske plager er vanligere blant innvandrere, særlig blant dem som har opplevd diskriminering, og innvandrere rapporterer oftere om negative følelser som bekymring og stress (IMDi, 2025).

Saminor-undersøkelsen ved UiT – Norges Arktiske universitet viser hvordan rasisme og diskriminering påvirker helsa i den samiske befolkningen. Opplevd diskriminering assosieres med økt risiko for helseplager, fysisk og psykisk (Hansen K. L., 2015). Under Covid-19-pandemien ble strukturell rasisme i de norske helsetjenestene tydelig; minoritetsbefolkningen opplevde større sykelighet og dødelighet enn majoritetsbefolkningen (Diaz, 2021; Kjøllesdal, Juarez, Aradhya, & Indseth, 2023). Kvinner fra Asia og Afrika har høyere risiko for en rekke fødselskomplikasjoner sammenlignet med norskfødte kvinner (Bakken, Skjeldal, & Stray-Pedersen, 2015).

Forskning viser at rasisme og diskriminering er viktige faktorer som påvirker helse. Ifølge Patel (2024) påvirker dette både fysisk og psykisk helse gjennom ulike mekanismer, og effektene kan vare gjennom hele livet og også gå i arv mellom generasjoner.

8.4 Kultur

Presset til å assimilere seg kan ha alvorlige konsekvenser for både enkeltindivider og minoritetsgrupper. Det kan føre til tap av kultur, redusert selvfølelse og svekket selvtillit. Rasisme, på lik linje med andre former for undertrykkelse, er ifølge Khalid Salimi (Salimi, Benammar, & Heyerdahl (overs.), 2022), en måte å betrakte enkeltpersoner – særlig ikke-hvite – ikke som individer, men gjennom fordommenes speil, formet av kolonitidens arv.

Denne måten å se ikke-hvite mennesker på kan også internaliseres, noe Frantz Fanon (1986) beskriver som dypt skadelig for svart selvfølelse. Den er nedlatende, homogeniserende, rasistisk og kolonialistisk i sin natur.

For individet og minoritetene som gruppe kan presset til å assimilere seg føre til tap av kultur, så vel som redusert selvfølelse og selvtillit. Rasisme, som andre former for undertrykkelse, sier Khalid Salimi (Salimi, Benammar, & Heyerdahl (overs.), 2022), er en måte å se enkeltpersoner og særlig ikke-hvite på, ikke som individer, men gjennom fordommenes speil, slik de er nedarvet fra kolonitidens historie. Denne måten å se ikke-hvite mennesker på internaliseres også, ifølge Frantz Fanon (1986), på en måte som er ødeleggende for svart selvfølelse, fordi det er nedlatende, homogeniserende, rasistisk og kolonialistisk.

Rasisme utgjør en grunnleggende del av koloniale relasjoner, særlig der urfolk inngår (Olsen, 2022). Historisk rasisme og kolonialisme er fortsatt relevant i dagens samfunn, påpeker Eddo-Lodge (2017), fordi de har materielle konsekvenser i samtiden. Eksempler inkluderer lover og rutiner som er utformet for å ekskludere, som visumregler, og ettervirkningene av

slaveriet, der mennesker ble fratatt sin arbeidskraft over flere hundre år uten økonomisk eller sosial kompensasjon.

Betydningsfulle objekter og naturressurser ble fjernet fra sine opprinnelige områder, og til og med menneskelevninger ble gravd opp og holdt tilbake av nasjoner og institusjoner, med støtte i internasjonal rasistisk lovgivning.

Ifølge Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport førte fornorskingspolitikken til et omfattende tap av kultur blant samer, kvener og skogfinner; Språk, tradisjoner og identitet gikk tapt når barn sluttet å lære foreldrenes språk, og mange mistet følelsen av tilhørighet, og opplevde kulturelt utenforskap i møte med norsk majoritetskultur. Kunnskap om håndverk, klær og kulturelle skikker forsvant. Samiske og kvenske kulturuttrykk ble lenge usynliggjort, som blant annet førte til at bygninger og kulturminner har blitt revet, ofte uten at deres kulturhistoriske verdi ble anerkjent. Tap av leveområder og landskap har brutt kulturelle bånd og livsformer. Tapet av språk, tradisjoner og anerkjennelse svekket både selvfølelse og opplevelse av samfunnstilhørighet, men mange har senere kjempet for å ta tilbake det som gikk tapt (Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023).

8.5 Arbeidsliv

Rasisme i arbeidslivet kan hindre enkeltpersoner i å få tilgang til gode jobber, rettferdig lønn og muligheter for forfremmelse. Dette bidrar til økonomisk ulikhet, begrenset sosial mobilitet, økte skiller mellom grupper og en svekket opplevelse av tilhørighet i samfunnet. Statistikk viser at innvandrere og etterkommere av innvandrere er sterkt underrepresentert i lederstillinger.

Flere etterkommere av innvandrere bosatt i Tromsø opplever at høyere utdanning ikke nødvendigvis gir samme avkastning i arbeidsmarkedet som for majoritetsbefolkningen. Til tross for at de i snitt har høyere utdanning, opplever mange at kvalifikasjoner ikke vektlegges likt. Dette kommer også frem i en undersøkelse utført av Proba samfunnsanalyse, som viser at innvandrere og deres etterkommere i Tromsø ofte er overkvalifisert for stillingene de innehar, og er overrepresentert i yrker som ikke krever høyere utdanning.

Mangfold i arbeidslivet er ikke bare et rettferdighetsanliggende – det gir også økonomiske fordeler. Forskning viser at selskaper med mangfoldig bemanning presterer bedre økonomisk (Hunt, Layton, & Prince, 2015). I tillegg fremmer mangfold økt innovasjon og utvikling av produkter som er bedre tilpasset et variert marked.

Offentlige virksomheter er pålagt å arbeide for inkludering og mangfold gjennom Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP). Samtidig kan de dra nytte av positive effekter knyttet til arbeidsmiljø, innovasjon og kvalitet i tjenesteleveranser (Oxford research, 2022).

8.6 Demokrati

Personer som defineres som minoriteter får i mindre grad uttrykke sin egen stemme, og må ofte «stå til rette» for andre i den minoritetsgruppen de antas å tilhøre (Solberg, Mathisen, & Endestad, 2025). Dette kan føre til en opplevelse av å bli redusert til en representant for en gruppe, fremfor å bli sett som individ.

Rasistiske strukturer og rasistisk hets kan bidra til lavere grad av demokratisk deltakelse. Innvandrere og etterkommere av innvandrere er underrepresentert i politiske organer, noe som kan svekke tilliten til demokratiet og det offentlige Norge (Solberg, Mathisen, & Endestad, 2025). Når enkelte grupper ikke ser seg representert eller føler seg trygget i politiske rom, kan det føre til marginalisering og redusert engasjement.

Rasistiske holdninger kan også eskalere til volds- og hatkriminalitet. Eksempler på dette er drapet på Johanne Zhangjia Ihle-Hansen og terrorangrepet mot Al-Noor-moskeen i Bærum. Slike hendelser understreker alvoret i rasismens konsekvenser og behovet for systematisk arbeid mot diskriminering og for inkludering i alle deler av samfunnet.

9 Utfordringer med rasisme i Norge

En ekspertgruppe fra FN rapporterte i 2023 en stor bekymring for rasisme mot mennesker i Norge av afrikansk avstamning. Selv om Norge har en offentlig politikk og et rammeverk for antirasistisk arbeid, opplever mennesker av afrikansk avstamning rasistisk profilering, hatprat, rasistisk mobbing i skolen, utfordringer i arbeidslivet, og omsorgsovertakelse i møte med barnevernet (FN, 2023).

9.1 Arbeidsliv

Diskriminering forekommer i det norske arbeidslivet. Mange med utenlandssklingende navn får ikke jobb, til tross for høy utdanning og relevant erfaring. Dette rammer særlig innvandrere fra Afrika, Asia, Midtøsten og Sør-Amerika – og spesielt menn (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). Enkelte arbeidsgivere baserer ansettelsesvalg på hudfarge, etnisk bakgrunn og hvor «norsk» en person fremstår. Slik diskriminering kan føre til lavere lønn, dårligere arbeidsvilkår og et belastende arbeidsmiljø.

Den nasjonale rapporten fra IMDi (2025) legger frem indikatorer, status og utviklingstrekk for innvandrere og norskfødte av innvandrerforeldre. Denne rapporten sier dette om arbeidsliv:

- **Deltid og midlertidighet:** Deltidsarbeid og midlertidige stillinger er mer utbredt blant innvandrere. Fire av ti innvandrerkvinner jobber deltid, og innvandrere generelt har en høyere andel midlertidige ansettelser enn resten av befolkningen. Mange arbeider ufrivillig deltid.
- **Overkvalifisering:** Rundt 38 prosent av innvandrere er overkvalifiserte for jobben de har, mot 14 prosent i den øvrige befolkningen. Selv om botid i Norge reduserer risikoen for overkvalifisering, har forskjellene vært stabile over tid.
- **Lønnsforskjeller:** Innvandrere tjener i snitt mindre enn resten av befolkningen, selv når man sammenligner personer med lik utdanning, alder og yrke. Unntaket er akademiske yrker, der lønnsforskjellene er mindre. Yrker innen helse og offentlig sektor gir noe beskyttelse mot diskriminering, men forskjeller finnes også her.
- **Arbeidsmiljø:** Innvandrere opplever ofte et mer belastende arbeidsmiljø. De rapporterer hyppigere om fysisk og psykisk utmattelse, diskriminering, trakassering og usikkerhet rundt jobbsituasjonen. Særlig innvandrere fra landgruppe 2 (utenfor EU/EFTA) opplever høy grad av stress og frykt for å miste jobben. Risikoen for å falle ut av arbeidslivet ved langvarig sykdom er også høyere, spesielt blant arbeidsinnvandrere.
- **Sykefravær:** Sykefraværet blant innvandrere er noe høyere enn i resten av befolkningen, og øker raskere med alder. Menn med innvandrerbakgrunn har høyere sykefravær enn menn uten innvandrerbakgrunn, mens forskjellene blant kvinner er små. Fysisk krevende yrker bidrar til dette, og innvandrere har lavere sannsynlighet for å komme tilbake i jobb etter langvarig sykdom.
- **Arbeidsledighet:** Arbeidsledigheten blant innvandrere er over fire ganger høyere enn i den øvrige befolkningen. I mai 2025 var 5,1 prosent av innvandrere arbeidsledige, mot 1,2 prosent i resten av befolkningen. Langtidsledighet er også mer utbredt, og innvandrere har større risiko for å stå uten jobb over tid.
- **Utenforskap blant unge:** Utenforskap er en stor utfordring blant unge innvandrere. Hele 23 prosent av unge mellom 15 og 29 år står utenfor arbeid, utdanning eller opplæring, mot 7 prosent i den øvrige befolkningen. Lavt utdanningsnivå og frafall fra videregående skole er sentrale risikofaktorer, sammen med sosioøkonomisk bakgrunn og helseutfordringer.

9.2 Utdanning

Nasjonale tall viser at stadig flere minoritetsspråklige barn går i barnehage, særlig de yngste. Forskjellen i deltakelse mellom barn med og uten innvandrerbakgrunn har blitt mindre, og barnehagedeltakelse har stor betydning for språkutvikling og senere skolegang (IMDi, 2025).

Norge har en særlig forpliktelse til å ivareta samiske barns og foreldres interesser⁴. Kommunen har etter barnehageloven ansvar for at barnehagetilbudet til samiske barn i samiske distrikt bygger på samisk språk og kultur. I øvrige kommuner skal forholdene legges til rette for at samiske barn kan sikre og utvikle sitt språk og sin kultur. Etter rammeplanen skal alle barnehager synliggjøre samisk kultur og bidra til at barna utvikler forståelse og respekt for samisk kultur og mangfold. I samiske barnehager er samisk hovedspråk, og arbeidet med fagområdene skal ta utgangspunkt i samisk språk, kultur og tradisjonskunnskap.

Nasjonalt deltar rekordmange i norskopplæring, og flere avlegger norskprøve (IMDi, 2025). Samtidig får elever med innvandrerbakgrunn i gjennomsnitt lavere karakterer enn øvrige elever. Rapporten fra IMDi forteller at store deler av denne forskjellen henger sammen med sosioøkonomiske forhold, særlig foreldrenes utdanningsnivå og inntekt, der gutter fra enkelte landgrupper, blant annet fra Asia og Afrika, har de laveste resultatene (IMDi, 2025).

Mange samiske elever opplever hatytringer og mobbing knyttet til sin identitet og kultur (Hansen & Skaar, 2021; Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023), og ikke-vestlige elever er overrepresentert i spesialundervisning og frafall, noe som peker på systematiske utfordringer (Ramirez, 2022).

Mange barn og unge i Norge opplever rasisme og diskriminering i skolehverdagen. Dette kan være i form av direkte rasistiske kommentarer, manglende støtte fra ansatte, eller strukturelle skjevheter i opplæringen (Lynnebakke, Kindt, Alne, & Reiling, 2024; Ramirez, 2022; Antirasistisk senter, 2017). Ansatte på skolen kan oppleves både som utøvere av diskriminering og rasisme, og de kan oppleves som unnløstende ved at de ignorerer eller bagatelliserer rasismen barn og unge opplever (Proba samfunnsanalyse, 2023).

Barna og ungdommene fortalte (Proba samfunnsanalyse, 2023) om nedsettende kommentarer (om hudfarge, etnisitet, språk og religion mm.), negative holdninger eller antagelser (f.eks. at minoriteter er mindre intelligente, voldelige eller ikke «norsk nok»), som forskjellsbehandling i skolen, fritidsaktiviteter og det offentlige, og som mikroaggresjoner/indirekte diskriminering, som usynliggjøring og lavere forventninger. Rapporten (Proba samfunnsanalyse, 2023) viser at det er lite kunnskap om hvordan man varsler, og mange har lav tillit til systemet. Det er frykt for ikke å bli trodd eller for å bli stemplet som «problematiske». Den vanligste reaksjonen fra barn og unge var å ignorere hendelsen. Mange opplever det som nytteløst eller risikabelt å si ifra. Noen tar til motmæle, men det fører ofte til konflikter og negative følelser. Flere følte seg maktesløse, utenfor eller at situasjonen var håpløs, og enkelte isolerte seg.

FNs ekspertgruppe om mennesker med afrikansk avstamning rapporterte at Norge mangler en helhetlig og kritisk tilnærming til anti-svart rasisme, spesielt i barnevern og offentlig forvaltning, og at det er høyere forekomst av omsorgsovertakelser i barnevernet blant familier av afrikansk bakgrunn (FN, 2023).

Ifølge Opplæringslova har alle elever rett til et trygt og godt skolemiljø, og skolen plikter å forebygge og forhindre diskriminering, mobbing og trakassering, likevel viser rapporter at

⁴ jf. Grunnloven § 108, barnekonvensjonen art. 30 og ILO-konvensjonen

skolene ofte ikke er godt nok rustet til å håndtere rasisme, og at elever og foreldre mangler informasjon om sine rettigheter (Lynnebakke, Kindt, Alne, & Reiling, 2024). Universelle og implisitte føringer i læreplanen gjør det mulig å tolke antirasisme som et mindre sentralt mandat, dette kan føre til at skoler ikke ser rasisme som relevant problem, og dermed heller ikke prioriterer antirasisme (Nyegaard, 2025).

Flere undersøkelser viser at skolen er en av de vanligste arenaene for rasisme blant barn og unge (Mathisen & Dogani, 2020; UNICEF, 2022). Rasistisk språkbruk og diskriminerende kommentarer blir ofte normalisert, og mange elever forteller at de føler sinne, frustrasjon og håpløshet når de opplever slike krenkelser (Lynnebakke, Kindt, Alne, & Reiling, 2024; Ramirez, 2022; UNICEF, 2022). Samtidig griper voksne ofte ikke inn, noe som kan oppleves som et stilltiende samtykke. Dette påvirker deres psykiske helse, selvfølelse, motivasjon og skoleprestasjoner, og kan få alvorlige konsekvenser for videre utdanning og livskvalitet (Lynnebakke, Kindt, Alne, & Reiling, 2024; Ramirez, 2022).

Rapporten «Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering» (Proba samfunnsanalyse, 2023) konkluderer med at rasisme og diskriminering er et utbredt og alvorlig problem blant barn og unge i Norge. Mange føler seg alene, utrygge og dårlig ivaretatt. 45 % av ungdommene i undersøkelsen hadde opplevd rasistiske ytringer det siste året. Ungdom med minoritetsbakgrunn er særlig eksponert; størst forekomst er det blant ungdom med bakgrunn fra Afrika (71 %), bakgrunn fra Midtøsten (64 %) og Asia (63 %). Rasismen oppleves både som eksplisitt – gjennom krenkende utsagn – og som implisitt, i form av mikroaggressjoner og usynliggjøring. Diskrimineringen viser seg også som forskjellsbehandling i skolen. Rapporten (Proba samfunnsanalyse, 2023) viser et tydelig behov for mer kunnskap, bedre systemer for støtte og varsling, og strukturelle tiltak utviklet i samarbeid med barn og ungdom selv.

Noe av det mest sentrale Redd Barna løfter frem i sin rapport fra 2024, er behovet for at forebygging av fordommer og rasisme blir en naturlig del av skolens systematiske og kontinuerlige arbeid med å skape et trygt og inkluderende skolemiljø. Dette må ikke bare sees som et tiltak mot mobbing, men som en grunnleggende del av skolens verdigrunnlag. Elevene selv uttrykker et sterkt ønske om en rasismefri skole. De vil snakke om temaet, få mer kunnskap, og ser behovet for at arbeidet mot rasisme styrkes – både i skolen og på andre arenaer i samfunnet (Redd Barna, 2024).

UNICEF la i 2022 frem en rapport om barns meninger og erfaringer med rasisme. Rapporten viser at:

- 57 % av barna oppgir at de har blitt utsatt for rasisme på skolen
- 68 % forteller at de ikke fikk hjelp av noen da det skjedde
- Mange uttrykker at de ikke tror det er mulig å stoppe rasisme

Barna selv peker på flere tiltak som de mener må til for å bekjempe rasisme:

- Elever og framtidige lærere må få mer kunnskap om rasisme i skolen
- Det må være noen som sier eller gjør noe når rasisme skjer
- Lærere må begynne å ta rasisme på alvor
- Flere må bli aktive antirasister
- Rasisme må anerkjennes som et samfunnsproblem, og samtalen må fortsette
- De som begår rasistiske handlinger bør møtes med strengere reaksjoner, som bøter eller straff

Ungdommene som deltok i Proba samfunnsanalyse sin undersøkelse fra 2023 foreslår flere konkrete tiltak for å bekjempe rasisme og diskriminering. De etterlyser mer undervisning om

temaet i skolen, samt opplæring av lærere og ansatte i hvordan slike situasjoner bør håndteres. Det pekes på behovet for tydelige varslingsrutiner og trygge kanaler for å melde fra om urett. I tillegg fremheves viktigheten av bedre samarbeid mellom skole, helsevesen, frivillige organisasjoner og digitale tjenester. Et sentralt poeng i rapporten er også at ungdom selv må involveres i utviklingen av tiltakene som skal sikre et tryggere og mer inkluderende oppvekstmiljø (Proba samfunnsanalyse, 2023).

Osler og Lindquist (2018) anbefaler at også lærerutdanningen inkluderer en antirasistisk pedagogikk som tar opp historie, makt og strukturelle ulikheter. Dette vil gi lærere bedre forutsetninger for å forstå og håndtere rasisme i skolehverdagen, og bidra til å skape trygge og inkluderende læringsmiljøer.

Antirasistisk undervisning er et viktig tiltak for et trygt og inkluderende skolemiljø. Dette handler ikke bare om å *lære om* rasisme, men om å *skape* et klassemiljø der alle elever, uavhengig av bakgrunn, opplever at deres erfaringer blir tatt på alvor (Sibeko & Eriksen, 2022). En antirasistisk undervisning setter elevenes menneskeverd først, og gir både lærere og elever verktøy for å gjenkjenne, håndtere og motarbeide rasisme. Antirasistisk undervisning utfordrer også strukturelle og historiske forestillinger, for eksempel ubalansert fremstilling av afrikansk historie og norsk kolonialhistorie (FN, 2023; Ramirez, 2022).

9.3 Rasistiske ytringer

Generelt opplever yngre mennesker flere hatytringer, mer rasisme og diskriminering enn eldre (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). Barn og unge kan møte rasisme og diskriminering på ulike arenaer, og skolen er den viktigste – her tilbringer ungdom mesteparten av sin tid.

En undersøkelse om hatytringer og mobbing i Oslo-skolen viser at ungdom med etnisk og religiøs minoritetsbakgrunn er omtrent like utsatt for mobbing som elever med foreldre født i Norden. Likevel opplever minoritetsungdom langt oftere hatytringer rettet mot hudfarge, etnisk opprinnelse eller religiøs tilhørighet.

Den nasjonale rapporten fra IMDi (2025) beskriver diskriminering og rasisme som betydelige hindringer for integrering i Norge:

- **Diskriminering:** 66 % av personer med innvandrerbakgrunn har opplevd diskriminering, mot 40 % i den øvrige befolkningen. Diskrimineringen skjer på mange samfunnsarenaer, særlig ved jobbsøking, på arbeidsplassen, i boligmarkedet og i kontakt med politi, Nav og helsetjenester. Barn av innvandrere er spesielt utsatt, og rapporterer oftere om diskriminering knyttet til etnisk bakgrunn, hudfarge og religion enn foreldregenerasjonen. Dette kan svekke deres følelse av tilhørighet og tillit til samfunnet.
- **Hatkriminalitet:** Hatkriminalitet er økende. Flertallet av anmeldelsene gjelder hudfarge eller etnisitet, og hatytringer rammer særlig unge med minoritetsbakgrunn. Risikoen for å bli utsatt øker dersom man tilhører flere minoritetsgrupper, som LHBTQ+, har funksjonsnedsettelse eller urfolksbakgrunn.
- **Holdninger til innvandring:** Siden 2022 har det vært en merkbar nedgang i positive holdninger til innvandring. I dag mener 22 % av befolkningen at innvandrere utgjør en kilde til utrygghet, og hele 60 % mener at islams verdier ikke er forenlige med norske verdier.
- **Arbeidsliv:** Et flertall i befolkningen mener fortsatt at innvandrere gjør en nyttig innsats i arbeidslivet, og det er bred støtte til at innvandrere skal ha like muligheter på arbeidsmarkedet som resten av befolkningen.

Mange i befolkningen har lite kunnskap om og kontakt med samer og nasjonale minoriteter, det finnes negative holdninger til disse gruppene, og mange har observert hets eller hatprat mot gruppene (Norges institusjon for menneskerettigheter, 2022).

9.4 Politisk representasjon

Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre stemmer i mindre grad enn resten av befolkningen; Ved stortingsvalget i 2021 stemte bare halvparten av innvandrere, mot 80 % i øvrig befolkning (IMDi, 2025). Innvandrere deltar mindre i politiske organisasjoner og aktiviteter, og de er underrepresentert i lokalpolitikken (IMDi, 2025): I 2023 hadde 6 % av listekandidatene og bare 3 % av kommunestyrerepresentantene innvandrerbakgrunn, til tross for at 18 % av stemmeberettigede hadde det.

I Tromsø kommune finnes det ikke en oversikt over etnisk bakgrunn blant folkevalgte. Folkevalgte i Tromsø har hatt anledning til å dele egne erfaringer, som inngår i den nasjonale rapporten *Mangfoldige kommunestyre* (2025).

Rapporten *Mangfoldige kommunestyre* (Solberg, Mathisen, & Endestad, 2025) viser at folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn opplever varierende grad av oppfølging fra sine partier. Den peker også på et betydelig behov for å styrke rekrutteringen av politikere med etnisk minoritetsbakgrunn.

- Andelen folkevalgte med innvandrerbakgrunn utgjør kun 2–3 %, med variasjoner mellom partiene (Senterpartiet: 0,9 %, Sosialistisk Venstreparti: 7,9 %). De fleste representantene oppgir å være valgt inn i kommunestyre, byråd, utvalg eller komité, mens bare 10 % har roller som gruppeleder eller sitter i formannskap.
- 44 % av folkevalgte med minoritetsbakgrunn har opplevd hets, trakassering eller rasisme – primært på internett og sosiale medier, men også i møter og personlig. Forekomsten er noe høyere i større kommuner. Utøvere av diskriminering er hovedsakelig personer fra befolkningen (74 %) eller andre folkevalgte (63 %).
- Kun 17 % av de som har opplevd hets, har anmeldt dette, men 69 % har varslet partiet. Respondentene med samisk bakgrunn varslet partiet i høyere grad enn de med annen etnisk minoritetsbakgrunn. Respondenter med samisk bakgrunn varsler i større grad enn andre, og samtlige som har oppgitt samisk bakgrunn og samtidig rapportert hets, trakassering eller rasisme, er kvinner.
- 47 % opplever at partiet gir god oppfølging til folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, mens 27 % svarer nei og 26 % er usikre. Fordelingen er relativt jevn mellom partipolitiske blokker.
- 48 % av deltakerne i undersøkelsen sier at de har sett andre folkevalgte bli utsatt for hets, trakassering eller rasisme.
- Flere forteller at de ble politisk engasjert som følge av egne eller foreldrenes negative erfaringer i samfunnet. Mange ønsker å skape endring i lokalmiljøet og motvirke det å bli sett på som «annerledes». Å se personer med lik bakgrunn i politikken gir en følelse av tilhørighet og legitimitet. Samtidig beskriver flere at det er tungt å være den eneste med minoritetsbakgrunn i kommunestyret – det oppleves som et stort ansvar, og kan være både slitsomt og ensomt.
- Rapporten peker også på at nominasjonsprosesser i partiene kan avsløre underliggende rasistiske strukturer. Det kan være vanskelig å bli plassert høyt på listene, og noen føler seg holdt utenfor eller vurdert annerledes enn majoritetsnordmenn. Politiske møter beskrives som arenaer der hersketeknikker brukes, og der minoritetsrepresentanter ikke alltid blir tatt på alvor. Mange partier mangler rutiner for oppfølging ved hets og rasisme, og flere folkevalgte vet ikke hvor de skal henvende seg. Mange opplever at varsler ikke blir fulgt opp.

- «...i samtlige partier, er [det], en hvithetsnorm som virker ekskluderende på de av oss som ikke passer inn i denne normen. Dette kommer til uttrykk når normen brytes gjennom eksempelvis språk, avholdenhet og synlig religiøsitet som bruk av hijab. Flere opplever å bli redusert til sin minoritetsbakgrunn, og at dette overskygger det den enkelte forsøker å si» (Solberg, Mathisen, & Endestad, 2025, s. 46).
- Flere uttrykker et ønske om å være gode representanter for sin bakgrunn og løfte frem perspektiver som ofte mangler i den politiske debatten. Dette kan være krevende når man står alene om å formidle disse stemmene. Å være den eneste med minoritetsbakgrunn i et kommunestyre eller utvalg innebærer egne utfordringer. Noen forteller at de blir tillagt meninger eller roller på vegne av grupper de ikke identifiserer seg med, og at de sjelden får representere seg selv som individ
- Mange understreker at økt representasjon i alle deler av politikken er avgjørende for at minoritetsperspektiver skal få reell innflytelse på politikkutforming og organisasjonsarbeid. Bedre representasjon kan bidra til å utfordre og endre ubevisste normer som fører til diskriminering. Det styrker også opplevelsen av tilhørighet til det norske fellesskapet – å se noen som ligner seg selv i politikken kan øke tilliten til systemet og gjøre det lettere å fremme saker.
- Sosiale medier trekkes frem som en særlig utsatt arena, der mange opplever rasisme – både fra befolkningen og andre politikere. Nominasjonsprosesser nevnes av flere som et område hvor diskriminerende og rasistiske strukturer blir tydelige. Enkelte beskriver også hvordan bakgrunn og identitet brukes som hersketeknikk i møter og debatter, der de blir undergravd eller redusert til «den andre».
- Når det gjelder oppfølging etter rasistiske hendelser, varierer erfaringene. Noen har fått god støtte, men mange forteller om manglende systemer og rutiner. Det er ofte uklart hvor man skal henvende seg og hvordan prosessen foregår. Flere må selv ta initiativ for å få hjelp, og tidligere erfaringer med å bli møtt med skepsis eller beskyldninger om å være overfølsom gjør at noen nøler med å varsle i det hele tatt.

9.5 Sannhet og forsoning

Sannhets- og forsoningskommisjonen har en del forslag til tiltak som kommunen allerede har iverksatt. Sannhets- og forsoningskommisjonen sier:

Kommisjonen foreslår en bred satsing på formidling av kunnskap om samer, kvener/norskfinner og skogfinner, og videre en satsing på formidling av kunnskap om fornorskingspolitikk og urett og om hvilke konsekvenser fornorskingspolitikken har hatt for samfunnet og individet. Kunnskap er en forutsetning for erkjennelsen av at fornorskingspolitikk og urett har funnet sted, og konsekvenser og betydning dette har hatt helt inn i vår egen tid. En bred satsing innebærer derfor et kunnskapsløft innenfor både offentlig sektor og sivilsamfunnet. Sentrale myndigheter må sette klare, overordnede målsetninger for hvordan offentlige myndigheter skal bidra for å styrke kunnskapen om samiske, kvenske/ norskfinske og skogfinske forhold. Økt kunnskap om samer, kvener/norskfinner og skogfinner generelt kan redusere den diskrimineringen og hetsen disse gruppene opplever. En bred formidling av faglig solid kunnskap om gruppene vil bidra til å redusere stereotypier, fordommer og negative holdninger. At den øvrige befolkningen og de berørte miljøene lærer og får mer kunnskap om gruppene, vil også kunne bøte på opplevelser av usynliggjøring og neglisjering – og legge til rette for at gruppene selv gjenoppdager sin samiske, kvenske eller skogfinske bakgrunn. De kvenske, skogfinske og samiske samfunnene må få bedre mulighet til å ta del i kunnskapsutviklingen og formidlingen av egen historie og kultur. (Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023, s. 652)

Tiltakene som Tromsø kommune har basert seg på, handler primært å øke kunnskapen i majoritetsbefolkningen om samisk og kvensk/norskfinsk kultur og historie, i dialog med samer og kvener/norskfinner.

I regjeringens handlingsplan mot samehets (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2025) presenteres tre innsatsområder: 1) Dialog og et velfungerende demokrati, 2) Kunnskap og kompetanse og 3) Trygghet og sikkerhet. Tromsø kommune har tiltak innenfor disse områdene:

Innsatsområde 1 - Dialog og medvirkning: Tromsø kommune har mulighet til å delta aktivt i samarbeidsforum mot samehets og fremme samisk medvirkning, blant annet gjennom ungdomsråd eller i dialog med Sametinget. Den eksisterende samarbeidsavtalen mellom kommunen og Sametinget legger til rette for regelmessige møter og gjensidig utveksling.

Som en del av tiltak 7 – Legge til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale – bidrar kommunen med digitale kunnskapspakker som skal gi innbyggerne faktabasert informasjon om samer og kvener/norskfinner i Tromsø.

Tiltak som etableringen av Samisk hus og utviklingen av et kvensk språk- og kultursenter har som mål å styrke både identitet og fellesskap. I tillegg støtter kommunen frivillige initiativer gjennom ulike tilskuddsordninger, enten i form av direkte økonomisk støtte eller som samarbeidspartner i lokale prosjekter.

Innsatsområde 2 - Kunnskap og kompetanse: Forslag i regjeringens handlingsplan mot samehets inkluderer integrering av samiske perspektiver i kommunens skole- og barnehageplaner, samt felles markeringer av merkedager på tvers av barnehager, skoler og institusjoner – som Samisk nasjonaldag og Kvenfolkets dag. Delen av Den digitale samiske kunnskapspakken rettet mot ansatte i kommunen, har som mål å styrke kompetansen om samisk kultur og historie, samt kunnskap om hets og diskriminering av samer. Dette skal bidra til å forebygge krenkelser og øke mangfoldskompetansen i organisasjonen.

Innsatsområde 3 - Trygghet og sikkerhet: Som en sentral aktør i Sápmi kan kommunen ta en ledende rolle i å fremme trygghet, respekt og inkludering for den samiske befolkningen. Kommunen oversetter viktig informasjon til samisk og tilbyr tolketjenester ved behov.

Tromsø kvenforening har gitt tilbakemelding om opplevd strukturell offentlig diskriminering knyttet til offentlige virksomheter og til media, hvor det oppleves at det gjøres en større innsats for å ivareta samisk språk og kultur, enn kvensk/norsk-finsk språk og kultur. Usynliggjøring av kvensk/norsk-finsk anføres å gi grobunn til påstander som at kvener ikke finnes/er innvandrere fra et kjent land og at kvensk bare er et tullespråk.

10 Opplevd diskriminering – Proba/NIBR-rapport 2024

I 2024 leverte Proba samfunnsanalyse, i samarbeid med By- og regionsforskningsinstituttet NIBR, rapporten Kartlegging av opplevd diskriminering i Tromsø kommune. Oppdraget ble gitt av IMDi som del av et større prosjekt: Hvordan kan kommuner kartlegge rasisme og diskriminering?

Tromsø kommune var én av fem kommuner som deltok i dette pilotprosjektet, sammen med Oslo, Bærum, Kristiansand og Frøya. Metodebeskrivelsen fra prosjektet er utviklet som et verktøy for kommuner som ønsker å kartlegge opplevd rasisme og diskriminering, og bør ses i sammenheng med aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP).

I rapporten legges denne definisjonen av rasisme og diskriminering til grunn:

Rasisme omtaler ulike forestillinger, ideologier, ytringer eller handlinger som deler mennesker inn i «raser» eller etniske grupper, der noen hevdes å være mindre verdifulle enn andre

Diskriminering kan defineres som usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling av en person eller gruppe på grunnlag av for eksempel kjønn eller etnisitet

Rapporten adresserer kort Tromsø kommunes historiske bakteppe, inkludert mediasaker om rasisme og det politiske incentivet til å bekjempe diskriminering lokalt. Arbeidet med *Temaplan mot rasisme og diskriminering* nevnes også som en del av kommunens innsats.

Kartleggingen som ligger til grunn for rapporten bygger på tre datakilder:

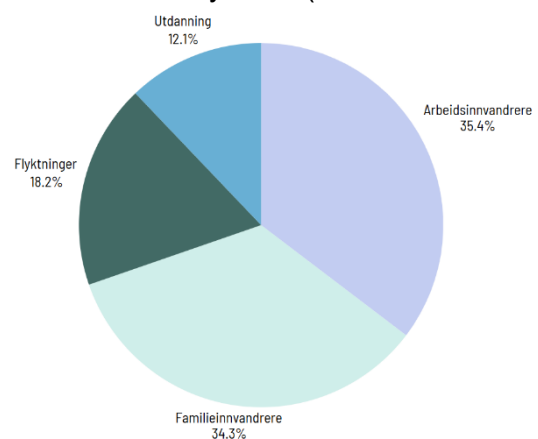
- En analyse av registerdata fra SSB og microdata.no
- En spørreundersøkelse rettet mot innvandrerbefolkningen i Tromsø kommune
- Fem kvalitative intervjuer med personer med minoritetsbakgrunn bosatt i kommunen

«Målgruppen for undersøkelsen var personer som på undersøkelsestidspunktet var 16 år eller eldre, bosatt i kommunen og som enten selv er født i utlandet, eller er født i Norge med to utenlandskfødte foreldre. De måtte videre ha botid i Norge på minst tre år regnet fra første innvandringsdato og innvandrerbakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseana unntatt Australia og New Zealand, tidligere Øst-Europa inkludert både land i og utenfor EU/EØS. Vi har definert målgruppe og utvalg til undersøkelsen basert på opplysninger fra Folkeregisteret. I Tromsø kommune ble undersøkelsen sendt til alle personene som tilfredsstiller disse kriteriene, for å få et tilstrekkelig antall svar å analysere» (Proba samfunnsanalyse, 2024, s. 11).

10.1 Registerdata

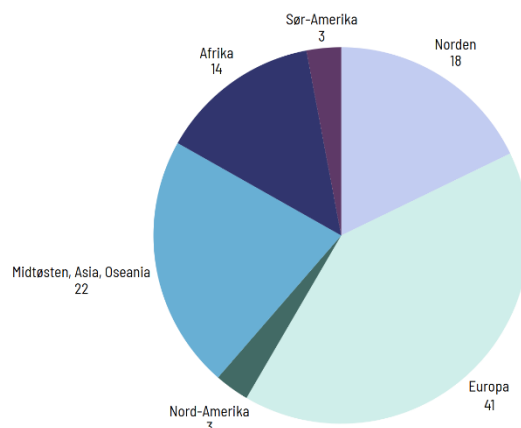
Gjennom registerdataundersøkelsen forsøker man å beskrive størrelsen og sammensetningen av befolkningen, samt analysere forskjeller i utfall knyttet til utdanning og arbeid.

Minoritetsbefolkningen i Tromsø har bakgrunn fra 139 ulike land (2021). Blant innvandrerne er 35 % arbeidsinnvandrere, 34 % familieinnvandrere, 18 % flyktninger og 12 % har kommet for å ta



utdanning. Av byens 80 000 innbyggere utgjør innvandrere 13 % (ca. 10 000), etterkommere 6 % (ca. 5 000), mens 81 % (ca. 65 000) tilhører majoritetsbefolkningen.

59 % av innvandrerbefolkningen har europeisk bakgrunn, 22 % kommer fra Asia og Oseania, 18 % fra Norden og 14 % fra Afrika. Utdanningsnivået er generelt høyt i Tromsø, og det er like vanlig med høyere utdanning blant innvandrere som i majoritetsbefolkningen. Likevel er innvandrere underrepresentert i yrker som krever høy utdanning, og overrepresentert i lavstatusyrker. Etterkommere er derimot godt representert i akademiske yrker.



Innvandrere er ofte overkvalifisert for jobbene de har, men graden av overkvalifisering avtar med økt botid. Etterkommere opplever samme grad av overkvalifisering, til tross for høy utdanning. Inntektsnivået varierer betydelig etter landbakgrunn, utdanning og botid. Innvandrere fra Afrika, Asia, Latin-Amerika og Oseania har særlig lavere inntekter, selv om utdanning og lang botid bidrar til å redusere forskjellene noe.

I perioden 2014-2021, som Proba-rapporten sammenligner i kapittel 3, kom det en stor gruppe innvandrere fra Syria. Ettersom tilgjengelige data om innvandrersammensetningen er fra 2021, og nyere hendelser som krigen i Ukraina har påvirket migrasjonsmønstre, understrekes behovet for oppdaterte data.

I 2021 var de største landgruppene etter fødeland, i synkende rekkefølge: Polen, Tyskland, Sverige, Russland, Syria, Thailand, Finland, Somalia, Eritrea og Litauen. De ti største landgruppene etter bakgrunn var: Sverige, Polen, Tyskland, Russland, Finland, Danmark, Syria, Thailand, Storbritannia og Somalia.

Befolkningen i Tromsø har generelt et høyere utdanningsnivå enn resten av landet. Innvandrere i Tromsø utmerker seg positivt sammenlignet med innvandrere ellers i Norge: 58 % har høyere utdanning, nesten på nivå med majoritetsbefolkningen, der andelen er 59 %. Det er særlig verdt å merke seg at hele 68 % av etterkommere av innvandrere i snitt tar høyere utdanning, en andel som ligger betydelig over majoritetsbefolkningens 59 %.

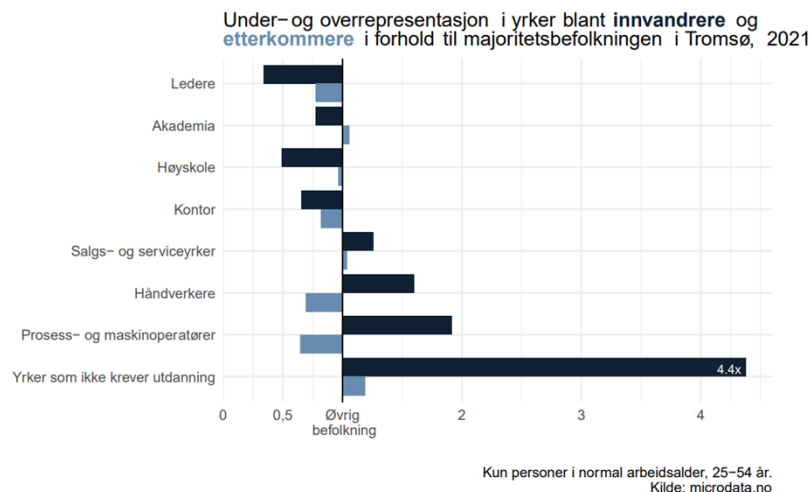
I Norge har en større andel innvandrere kun grunnskoleutdanning (28 %) sammenlignet med den øvrige befolkningen (15 %). Etterkommere ligger nær majoritetsbefolkningen, med 17 %. Det samme mønsteret gjelder for Tromsø: også her er det vanligere at innvandrere har lav utdanning, men andelen er lavere enn landsgjennomsnittet.

Innvandrere er underrepresentert i yrker som krever høyere utdanning, og samtidig sterkt overrepresentert i yrker som ikke krever formell utdanning (Proba samfunnsanalyse, 2024). Sammenlignet med majoritetsbefolkningen er underrepresentasjonen særlig tydelig innen ledelse, høyskole- og akademiske stillinger – områder der etterkommere av innvandrere faktisk er overrepresentert. Det samme gjelder kontoryrker, hvor innvandrere er mindre representert.

Når det gjelder yrker innen salg og service, håndverk, samt prosess- og maskinoperatørstillinger, er bildet mer sammensatt: Innvandrere er overrepresentert i disse yrkene, mens etterkommere er underrepresentert som håndverkere og prosess-/maskinoperatører. Begge gruppene er imidlertid overrepresentert i yrker som ikke krever utdanning.

Overrepresentasjonen blant innvandrere i lavkvalifiserte yrker avtar med økt botid, men ligger fortsatt betydelig høyere enn i majoritetsbefolkningen.

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



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

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

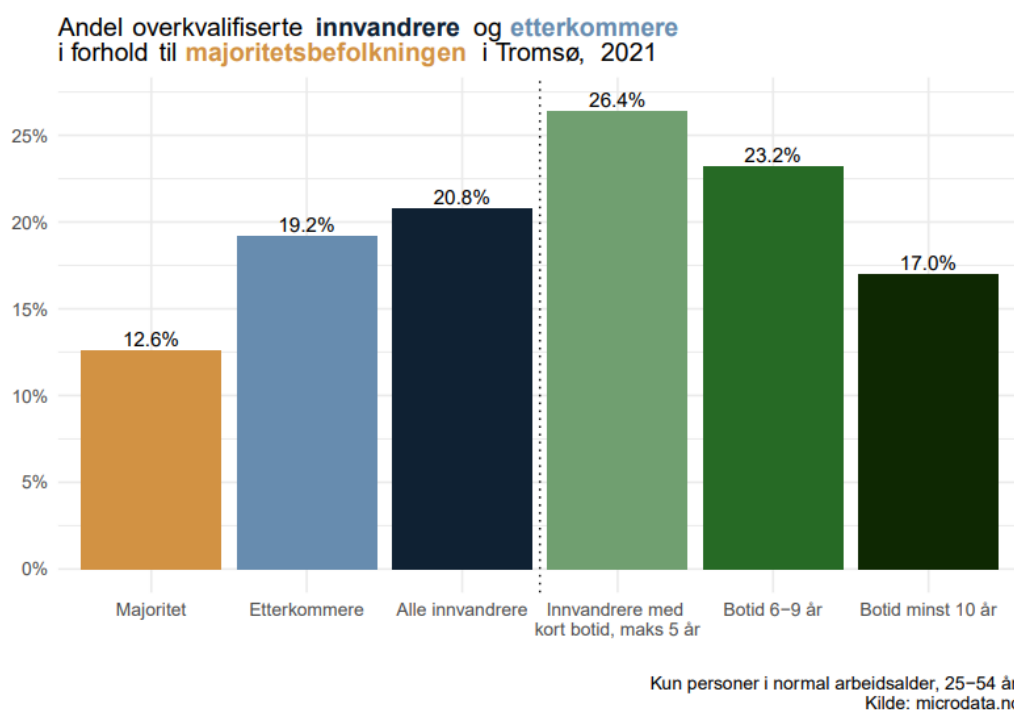
Overkvalifisering er et internasjonalt standardisert mål på manglende samsvar mellom utdanningsnivå og det arbeidet man er ansatt til å utføre. Overkvalifisering kan ha negative konsekvenser for både lønn, personlig utvikling og faglig progresjon. På grunn av språkbarrierer og kort botid i Norge, er det forventet at overkvalifisering forekommer hyppigere blant innvandrere med begrensede norskferdigheter.

Ifølge SSB-data fra 2022 er 14 % av hele befolkningen overkvalifisert, mens andelen blant innvandrere på landsbasis er hele 40 % (Proba samfunnsanalyse , 2024, s. 18). Lønnsstatistikken illustrerer de økonomiske konsekvensene av dette: Innvandrere som arbeider i stillinger som samsvarer med deres kompetanse har en gjennomsnittlig månedslønn på 54 000 kroner, mens overkvalifiserte innvandrere i snitt tjener 37 000 kroner.

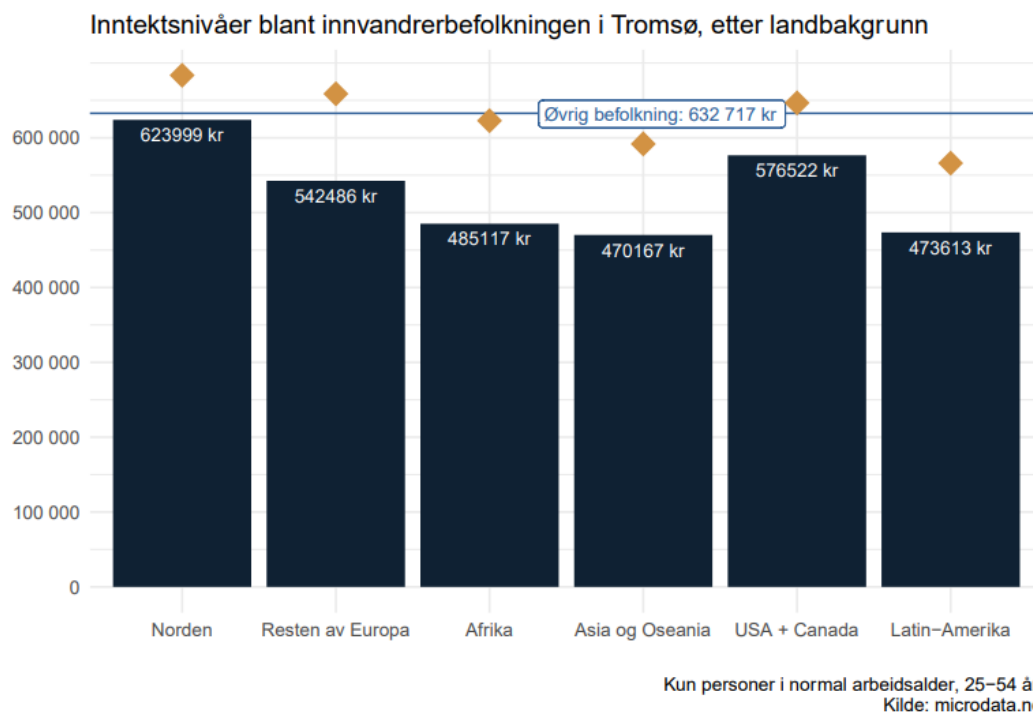
Det finnes et tydelig lønnsgap mellom overkvalifiserte innvandrere og overkvalifiserte i den øvrige befolkningen. Medianlønnen for overkvalifiserte i majoritetsbefolkningen er 11 % høyere enn for overkvalifiserte innvandrere. Denne forskjellen blir imidlertid langt mindre når man sammenligner personer som arbeider i stillinger de er kvalifisert for.

Lønnsforskjellene understreker hvor viktig det er å sikre at folk får jobber som samsvarer med utdanning og kompetanse. Selv om innvandrere oftere arbeider i stillinger de er overkvalifiserte for, betyr ikke det nødvendigvis at de utsettes for diskriminering. Likevel kan de store forskjellene i andelen overkvalifiserte blant innvandrere og etterkommere, sammenlignet med resten av befolkningen, indikere at diskriminering – for eksempel i ansettelsesprosesser – kan være en medvirkende faktor.

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



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



10.2 Opplevd diskriminering

Opplevelse av rasisme ble kartlagt gjennom en spørreundersøkelse rettet mot innvandrerbefolkningen i kommunen. Undersøkelsen ble supplert med et kvalitativt datamateriale, bestående av fritekstsvar fra respondentene og et begrenset antall dybdeintervjuer med personer med innvandrerbakgrunn.

Svarprosenten var lavest blant de yngste aldersgruppene, noe høyere blant kvinner enn menn, og høyere blant innvandrere enn blant etterkommere.

10.3 Hvor oppleves diskriminering?

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at flest respondenter oppgir å ha blitt forskjellsbehandlet på grunn av innvandrerbakgrunn på arbeidsplassen (27 %) og i andre situasjoner (27 %). Dette forekommer i noe mindre grad i skole- og utdanningsinstitusjoner (20 %), og i betydelig mindre grad i helsevesenet (12 %), i løpet av de siste 12 månedene.

10.4 Rasistiske ytringer

Flest respondenter oppgir å ha opplevd rasistiske ytringer på arbeidsplassen (15 %). Rundt 10 % har erfart dette på gata, i boligmarkedet, på sosiale medier og i andre sammenhenger. Færrest har opplevd rasistiske ytringer via SMS eller e-post, eller i kontakt med politiet – kun 2 % rapporterer slike opplevelser i møte med politiet.

Blant dem som har opplevd rasistiske ytringer, sier flest at det kom fra fremmede ansikt til ansikt (37 %). Noen har også opplevd rasisme fra fremmede på internett (19 %). Mange har blitt utsatt for rasistiske ytringer fra kollegaer (26 %) og ledere (12 %). I tillegg oppgir 16 % at de har opplevd dette fra offentlig ansatte, og like mange fra bekjente.

Det kan være utfordrende å skille mellom rasisme og diskriminering. Juridisk sett er diskriminering et mer avgrenset begrep, men i spørreundersøkelsen og intervjuene erfarte Proba at begrepene ofte ble brukt om hverandre. Mange av de samme situasjonene og arenaene går igjen når folk beskriver både rasisme og diskriminering, og én og samme hendelse kan inneholde både rasistiske holdninger, ytringer og diskriminerende handlinger. I enkelte tilfeller har den som opplever det begrenset informasjon om konteksten, og kan være usikker på om hendelsen faktisk er rasistisk motivert.

10.5 Arbeidsplassen

Materialet fra Proba samfunnsanalyse (2024) viser at rasisme og diskriminering på arbeidsplassen er et betydelig problem i Tromsø. Mange av respondentene i spørreundersøkelsen, samt flere av informantene i de kvalitative intervjuene, fortalte om negative erfaringer, nedsettende kommentarer og forskjellsbehandling knyttet til sin innvandrerbakgrunn.

Diskrimineringen skjer både fra ledere, kollegaer, kunder og brukere – men flest oppgir at den kommer fra ledere. Eksempelene omfatter blant annet:

- Nedsettende kommentarer om etnisk bakgrunn, opprinnelsesland og religion
- Manglende opplæring sammenlignet med norske kollegaer
- Ulik behandling basert på hvilken etnisk gruppe man tilhører

Noen av informantene beskriver konkrete opplevelser:

«På jobb hvor leder ville ha bare ansatte med europeiske bakgrunn. Alle asiatiske og afrikanske ansatte ble nesten kastet ut. Sjefen bruker å gi skriftlig varsel til ansatte om at de skal miste jobben. Mye rasisme på jobb i de siste årene» - Informant Proba, 2024

«Jeg har opplevd at gjennom diskusjoner om avvik på jobb (jeg er leder), folk begynner å prate med meg sakte og mer tydelig og spør "når har du flyttet til Norge? Trives du her? Vårt land er ikke som hjemlandet ditt". Det er svært passiv aggressiv og er ment for å gjøre innvandrere å føle at de er bare gjester her og egentlig har ikke så mye rettigheter som de som er født her i Norge. Flere av mine internasjonale venner har opplevd like situasjoner. Det er en av de vanligste måter for å være fornærmende uten å vise direkte diskriminering.» - Informant Proba, 2024

«Det er en lørdag og så mye kaos. Jeg går og leverer mat. En cola datt ned, og jeg sier til damen «unnskyld, jeg henter en ny» Og hun bare, «Dere utlendinger kan ingenting». Jeg bare sier, hæ? Jeg går direkte til sjefen, og sjefen gjør ingenting.» - Informant Proba, 2024

10.6 Jobbsøkingprosessen

33,5 prosent av respondentene (155 personer) sier at de har søkt jobb det siste året. Disse fikk spørsmålet: «Har det i løpet av de siste 12 månedene hendt at du ikke har fått et arbeid som du har søkt og var kvalifisert for på grunn av din innvandrerbakgrunn?»

Om lag en fjerdedel av dem som hadde søkt jobb (39 personer) svarte ja. 16 av dem sier at det var Tromsø kommune som var arbeidsgiver (Proba samfunnsanalyse , 2024).

Temaet gikk igjen i både spørreundersøkelsen og det kvalitative materialet. Mange fortalte om store utfordringer i jobbsøkerprosessen, og flere oppga at innvandrerbakgrunn eller hudfarge gjorde det vanskelig å få jobb – særlig gjaldt dette unge. Respondentene nevnte utenlandskklingende navn og manglende nettverk som mulige årsaker.

«Så det er vanskelig å få en jobb her. Selv om du har blitt ferdig på skolen og såne ting. På grunn av din bakgrunn, hvor du kommer fra og såne ting. Så det går ikke.» - ung informant

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

Diskriminering og rasisme i jobbsøkerprosesser kan forekomme på flere nivåer og bidra til ulikhet i arbeidsmarkedet. Dette påvirker særlig unges framtidstro og motivasjon.

Fire hovedområder der diskriminering kan forekomme:

1. Vurdering av søknad

Flere informanter uttrykte bekymring for om de i det hele tatt ville bli innkalt til intervju, på grunn av utenlandskklingende navn, bakgrunn eller hudfarge. Noen opplevde at arbeidsgivere ignorerte søknader basert på antatte reaksjoner fra kunder eller brukere – for eksempel foreldre i barnehager.

2. Ansettelsesbeslutningen

En fjerdedel av jobbsøkerne oppgir at de ikke fikk jobben de var kvalifisert for, på grunn av sin innvandrerbakgrunn. Det er rapportert om systematisk ekskludering av søkere fra enkelte land, med begrunnelser som: «Foreldre ønsker ikke ansatte med denne bakgrunnen.» Tromsø kommune nevnes konkret som arbeidsgiver i flere slike tilfeller.

3. Nettverk

Manglende nettverk kan være en viktig barriere for innvandrere og etterkommere, og gjør det vanskeligere å få tilgang til jobber – særlig de som ikke utlyses offentlig.

4. Tilgang til relevante jobber

Flere uttrykker bekymring for å bli henvist til lavstatusyrker, selv om de er kvalifisert eller overkvalifisert for annet arbeid. Det oppleves et tydelig skille i arbeidsmarkedet, der personer med innvandrerbakgrunn ofte havner i yrker som renhold, transport og service, mens jobber innen administrasjon og akademia i større grad går til personer med norsk bakgrunn.

Flere unge informanter uttrykker at de ikke tror de vil få jobben de ønsker seg, uansett innsats eller utdanningsnivå. Dette kan svekke selvtillit og motivasjon, og bidra til en følelse av at innsats ikke lønner seg.

10.6.1 Skole og utdanning

Proba-undersøkelsen avdekker flere historier om diskriminering og rasisme i skolen. Informantene beskriver opplevelser av å bli oversett og undervurdert av lærere, manglende hjelp og støtte, og en følelse av ikke å bli tatt på alvor eller forstått. Mange forteller at de må jobbe «ti ganger hardere» for å bli sett og anerkjent. Tilbakemeldingene tyder på at dette

skyldes en kombinasjon av manglende kompetanse blant lærere, svakere norskferdigheter blant elevene, og negative holdninger hos enkelte lærere (Proba samfunnsanalyse , 2024).

1. Følelse av å bli oversett og ignorert

Elever med innvandrerbakgrunn forteller at lærere ikke lytter til dem, eller overser det de sier i timen. Noen opplever at de ikke blir tatt på alvor, selv når de forsøker å si fra eller stille spørsmål.

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

2. Manglende støtte og hjelp fra lærere

Flere informanter beskriver utilstrekkelig hjelp i undervisningen, særlig når de sliter med å forstå fagstoffet. Det rapporteres også om urettferdig behandling og manglende tilrettelegging.

3. Forventninger og holdninger preget av fordommer

Elever opplever å bli møtt med lave forventninger, negative holdninger og subtil rasisme. Dette kan føre til at de føler seg stempelt eller behandlet annerledes på grunn av bakgrunn eller språk.

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

En forelder mistenkte at barna ble behandlet dårligere enn andre elever på grunn av familiens bakgrunn. Samtidig rapporterer andre foreldre at barna deres trives godt og opplever inkludering, noe som viser at erfaringene varierer fra skole til skole.

10.7 Helsevesen

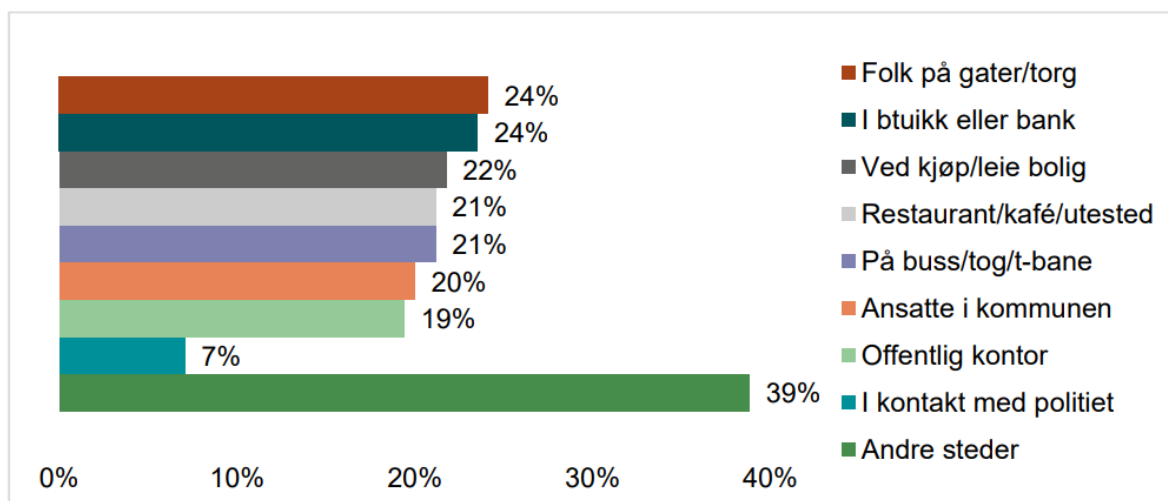
Proba-undersøkelsen avdekker få konkrete eksempler på rasisme og diskriminering i helsevesenet, men enkelte informanter peker på utfordringer innen psykisk helsevern. Dette kan dreie seg om frykt for å søke hjelp, opplevelser av å bli møtt med negative stereotyper, eller et tilbud som ikke er tilpasset den enkeltes behov.

Flere informanter uttrykker bekymring for at det de sier kan bli misforstått eller brukt mot dem – for eksempel i kontakt med barnevernet. Språkbarrierer og manglende mangfoldskompetanse hos helsepersonell kan føre til at brukere opplever seg som mindre trygge og mindre forstått.

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

10.8 Andre arenaer

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



10.9 Bolig

Diskriminering i boligmarkedet trekkes frem som en betydelig utfordring blant personer med innvandrerbakgrunn i Tromsø. I spørreundersøkelsen oppgir 22 % av respondentene at de har blitt forskjellsbehandlet ved kjøp eller leie av bolig. Flere forteller om manglende respons fra private utleiende, nedprioritering i boligprosesser, eller skepsis knyttet til hudfarge og bakgrunn.

Når det gjelder kjøp av bolig, nevnes høye priser som en stor utfordring – noe som gjelder for hele befolkningen i Tromsø. Likevel rammer dette innvandrere spesielt hardt, særlig dem som mangler egenkapital eller økonomisk støtte.

10.10 Politiet

Få respondenter rapporterer om forskjellsbehandling fra politiet – kun 7 % oppgir slike erfaringer. Likevel beskriver enkelte informanter i fritekstsvar opplevelser som tyder på diskriminering, noe som viser at problemet kan være underkommunisert eller vanskelig å fange opp i kvantitative data.

10.11 Offentlige rom

Proba samfunnsanalyse oppsummerer at rasisme og diskriminering fra fremmede i det offentlige rom er en utbredt utfordring for mange med innvandrerbakgrunn i Tromsø. Dette skjer både i form av direkte hendelser og mer subtile uttrykk, ofte omtalt som mikroaggresjoner.

Direkte rasistiske hendelser forekommer blant annet på gaten, i kollektivtransport, på utesteder og kinoer. Eksempler inkluderer rasistiske tilrop som «jævla utlending» eller «muslim-terrorist», bruk av n-ordet, og uønsket fysisk kontakt – som å ta på noens hår.

Subtil diskriminering (mikroaggresjoner) viser seg gjennom at personer blir ignorert, overvåket i butikker eller møtt med skepsis. Flere opplever at folk antar at de ikke forstår norsk, eller trekker seg unna på kollektivtransport. Enkelte forteller at holdninger endres merkbart etter at de har fortalt hvor de kommer fra, noe som forsterker følelsen av å være uønsket.

Det rapporteres også om intersesjonell diskriminering, der både etnisitet og kjønn spiller inn, blant annet gjennom seksuell trakassering.

10.12 Offentlige ansatte

Proba samfunnsanalyse oppsummerer at offentlige tjenester kan oppleves som lite inkluderende, og at personer med innvandrerbakgrunn kan møte fordommer og forskjellsbehandling fra ansatte i ulike offentlige etater.

Barnevern

En informant mener at foreldre med innvandrerbakgrunn ofte vurderes negativt av barnevernet, fordi ansatte tolker kulturforskjeller som tegn på dårlig foreldreskap. Mange innvandrerforeldre føler seg overvåket i det offentlige rom og frykter å bli rapportert til barnevernet. Enkelte kvier seg for å søke hjelp for psykiske plager, i frykt for at det skal føre til at barna blir tatt fra dem.

Skolen

En annen informant opplever at skoleansatte ofte antar at de vet best hva som er riktig for barn med innvandrerbakgrunn, og at det er vanlig å true med barnevern ved uenighet. Dette oppleves som urettferdig og diskriminerende.

Skattemyndighetene

En informant beskriver en nedlatende kommentar fra en ansatt i Skatteetaten: «Du er i Norge nå, du må betale skatt her, folk som deg må lære dette før dere kommer hit.»

10.13 Fritidsarenaer

Proba samfunnsanalyse konkluderer med at fritidsarenaer kan være utfordrende når det gjelder inkludering, og at både strukturelle og holdningsbaserte barrierer spiller inn.

Hets og ekskludering

En informant forteller om hets på fotballbanen og i skoleidrett i oppveksten, selv om det ikke forekom ofte. Slike opplevelser kan likevel ha stor innvirkning på trivsel og deltakelse.

Foreldreinvolvering

Flere informanter peker på at foreldre med innvandrerbakgrunn ofte har begrensede muligheter til å følge opp barnas fritidsaktiviteter. Dette kan skyldes faktorer som mange barn, krevende jobbsituasjon, aleneforsørgeransvar eller svake norskkunnskaper. Noen barn og unge slutter med fritidsaktiviteter fordi det stilles høye krav til prestasjon, eller fordi foreldrene ikke har kapasitet til å støtte dem. Informanter opplever også at innvandrerforeldre dømmes strengere enn etnisk norske foreldre når de ikke deltar på dugnader eller lignende:

«[Innvandrere] må trene mer, bidra mer, jobbe mer, for å bli like». - Informant

Eksisterende tiltak

Informantene til rapporten om opplevd diskriminering forteller at idrettsmiljøer i kommunen har iverksatt tiltak for å inkludere barn og unge med innvandrerbakgrunn. Dette inkluderer blant annet å følge dem til trening og å legge til rette for deltakelse, slik at flere får mulighet til å være med – uavhengig av foreldrenes ressurser.

11 Tilstand Tromsø – PwC-rapport 2024

Mange innvandrere kommer til Tromsø for arbeid, utdanning, eller som følge av flukt. Internasjonale innbyggere bidrar med verdifull arbeidskraft og kompetanse, og er avgjørende for at kommunen skal kunne møte utfordringer knyttet til den demografiske utviklingen – særlig eldrebølgen (PwC, 2024).

PwC-rapporten viser at mange internasjonale innbyggere har behov for støtte til å navigere i det norske systemet, og etterlyser tiltak som kan bidra til at de føler seg hjemme i Tromsø. Norsk kultur kan oppleves som kald, stille og lite åpen. Mange føler seg ensomme, og flere synes det er vanskelig å få norske venner. Enkelte opplever å bli behandlet annerledes på grunn av hudfarge, navn eller bakgrunn, mens andre rapporterer om direkte diskriminering.

Flere uttrykker at de ikke føler seg helt hjemme – verken i Norge eller i hjemlandet. De savner et sted hvor de kan være seg selv, uten å bli sett på som «utlending», og ønsker at barna deres skal lære om og være stolte av sin opprinnelige kultur, samtidig som de utvikler tilhørighet til Tromsø.

I dag finnes det få arenaer der internasjonale og norske innbyggere møtes naturlig. Det er vanskelig å finne sosiale møteplasser etter studietiden, eller dersom man ikke behersker norsk godt. Det norske systemet – som NAV, Skatteetaten, skole og helsevesen – oppleves som komplisert og lite intuitivt. Informasjonen finnes, men er ofte vanskelig tilgjengelig og formulert på avansert norsk. Dette gjør at mange ikke kjenner sine rettigheter, og har utfordringer med å forstå hva som gjelder.

Hovedfunn i PwC-rapporten (2024):

- Det internasjonale miljøet i Tromsø har vokst betydelig og er mangfoldig, med innvandrere fra Europa som den største gruppen, men også store grupper fra Asia og Afrika.
- Innvandrere har ulike forutsetninger for å finne seg til rette i Tromsø, og årsaken til at de kommer påvirker hvilken oppfølging de får.
- Norsk kultur oppleves som lite åpen og fremmed, noe som gjør det vanskelig å føle seg hjemme. Enkelte grupper opplever også rasisme, som forsterker utfordringene.
- Det norske systemet oppleves som vanskelig å forstå, uavhengig av bakgrunn. Mange savner en guide eller en person som kan forklare hva informasjonen faktisk betyr.
- Det er krevende å komme til- og bo i et fremmed land. Mange informanter gir uttrykk for en ensomhet, et behov for et sted hvor de kan føle seg hjemme og være seg selv, og hvor de ikke primært er «en utlending».
- Det er behov for et sted som kan bidra til navigering og støtte i det norske systemet og å føle seg hjemme i Tromsø.

På bakgrunn av disse funnene har Tromsø kommune igangsatt arbeidet med å etablere et internasjonalt hus (IHus). Målet er å imøtekomme behovene som er identifisert i rapporten, og å skape et inkluderende møtepunkt for internasjonale og norske innbyggere.

12 Undersøkelse om samehets og holdninger til samer og kvener/norskfinner

I arbeidet med temaplanen ble det gjennomført konsultasjoner med samiske interesser i Tromsø. Et tema var behov for en undersøkelse om diskriminering av samer. På bakgrunn av dette vedtok Tromsø kommune å gjennomføre en undersøkelse i to deler. En del skulle kartlegge holdninger til samer og kvener/norskfinner blant Tromsøs befolkning. Etter samtaler med kvenske interesser ble også befolkningens holdninger til kvener tatt inn i holdningsundersøkelsen. Den andre delen kartlegger erfaringer med opplevd hets og diskriminering blant personer med samisk tilknytning som er bosatt i Tromsø.

I januar 2026 leverte Proba samfunnsanalyse rapporten⁵ om samehets og holdninger til kvener/norskfinner. Denne undersøkelsen viser at det store flertallet av befolkningen i Tromsø har et positivt eller nøytralt syn på både samer og kvener/norskfinner. Samtidig er det tydelig at det også er enkelte som har negative holdninger, til dels svært negative, og at både hets og diskriminering forekommer. Særlig utsatt er de av den samiske befolkningen med synlig samisk tilknytning. Rapporten viser at befolkningen i Tromsø generelt har langt mindre kunnskap om kvener/norskfinner enn om samer, og at det er behov for et kunnskapsløft.

⁵ Hele rapporten leses her: <https://proba.no/rapporter/undersokelse-om-samehets-og-holdninger-til-samer-ogkvener-norskfinner/>

13 Tromsø-idretten

Siden 2014 har Tromsø jobbet målrettet med å bryte ned språk- og kulturbarrierer gjennom tiltaket *Aktivitetsguide*. Arbeidet tar utgangspunkt i et familieperspektiv, med mål om å få barn og unge inn i idretten. Målgruppen er personer som er nye i Norge, eller som ikke kjenner den norske idrettsmodellen. Målet er å inkludere alle – fordi man møtes gjennom felles interesser, ikke bakgrunn.

Tiltaket handler om å skape trygge og inkluderende fellesskap, som forebygger utenforskap, rasisme, mobbing og hets. Arbeidet er kontinuerlig, ettersom nye barn, foreldre og frivillige stadig kommer inn i miljøene. *Aktivitetsguide* er i dag et nasjonalt tiltak, men har sitt utspring i Tromsø.

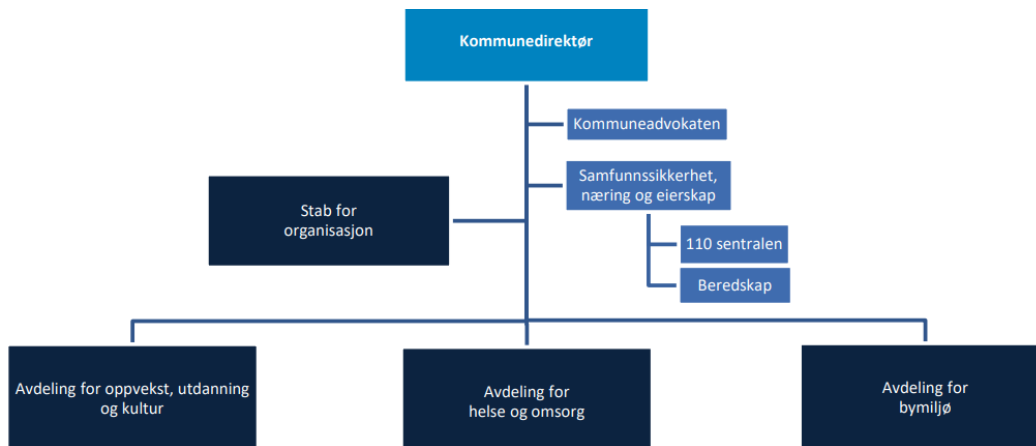
Tromsø Idrettsråd samarbeider med Tromsø kommune og Mobbeombudet gjennom *Omnimodellen*, som vektlegger betydningen av gode fellesskap på tvers av arenaene der barn ferdes – hjem, skole og fritid. I denne sammenhengen er det også arrangert konferanser for både ungdom og voksne.

I stedet for å gjennomføre mange enkeltkampanjer mot ulike former for hets og diskriminering, har Tromsø valgt å satse på inkludering og fellesskap som den mest effektive forebyggingen. I tillegg arbeides det nå med *kunnskap som barriere*, ettersom manglende kunnskap kan hindre både inkludering og endring av holdninger.

14 Kommunale tjenester

Ordene *rasisme*, *diskriminering* og *hets* forekommer i liten grad i Tromsø kommunes planer.

Tromsø kommune er i hovedsak organisert i avdelinger, seksjoner og enheter. Kommunen har hatt gjennomgått en omorganiseringsprosess i temaplanperioden. Organisasjonen er fra og med 1. april 2025 organisert slik følger: Under Kommunedirektøren ligger Stab for organisasjon, Kommuneadvokaten, Samfunnssikkerhet, næring og eierskap, og de tre avdelingene: oppvekst, utdanning og kultur, helse og omsorg, og bymiljø.

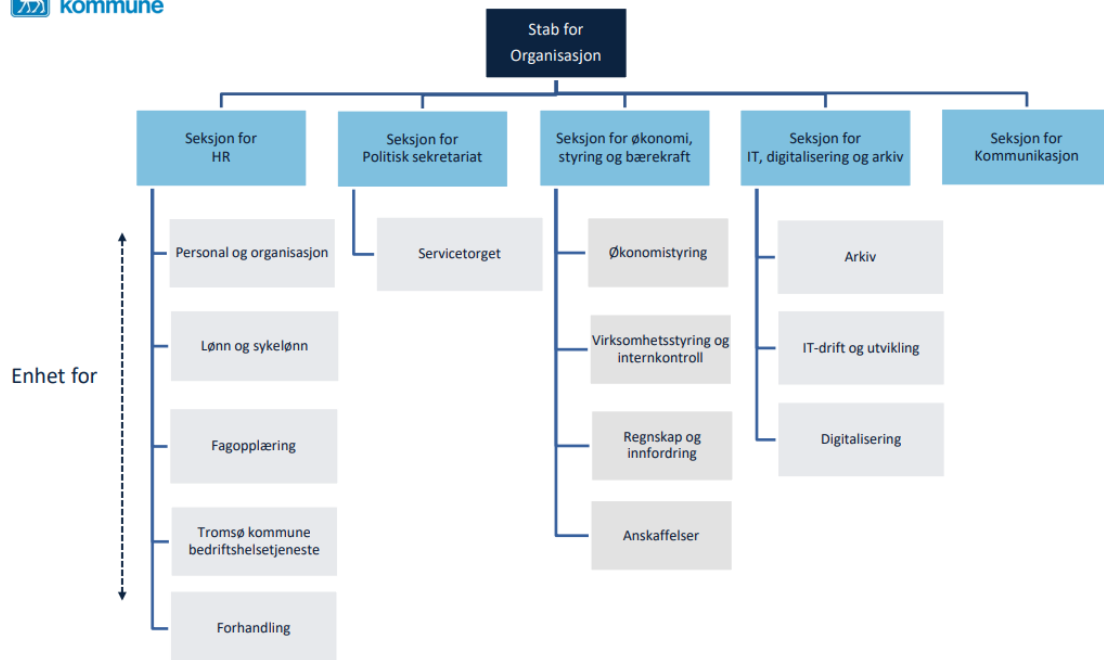


I forbindelse med arbeidet mot rasisme og etnisk diskriminering ble alle avdelingene oppfordret til å delta i en kartleggingsundersøkelse. Formålet var å identifisere hvilke systemer og rutiner som allerede var på plass, hvilke erfaringer man hadde med tematikken, og om det fantes områder som kunne anses som særlig sårbare.

Kommuneadvokaten

Kommuneadvokaten har et særlig fokus på etiske forhold i kommunens virksomhet, og vil følge opp dersom det avdekkes rasisme eller etnisk diskriminering. Kommuneadvokaten kjenner til utfordringer med rasisme eller diskriminering i organisasjonen.

14.1 Stab for organisasjon



Stab for organisasjon i Tromsø kommune har ansvar for å støtte og utvikle kommunens interne organisasjon. Enheten består av flere seksjoner med ulike fagområder: HR, politisk sekretariat, økonomi, styring og bærekraft, IT, digitalisering og arkiv, samt kommunikasjon. Samlet bidrar staben til god ledelse, effektiv drift og profesjonell forvaltning gjennom strategisk og operativ støtte til hele kommuneorganisasjonen.

14.1.1 Seksjon for HR

Tromsø kommune arbeider aktivt for et inkluderende og likeverdig arbeidsmiljø, men ser også behov for bedre innsikt og data for å kunne vurdere situasjonen grundigere.

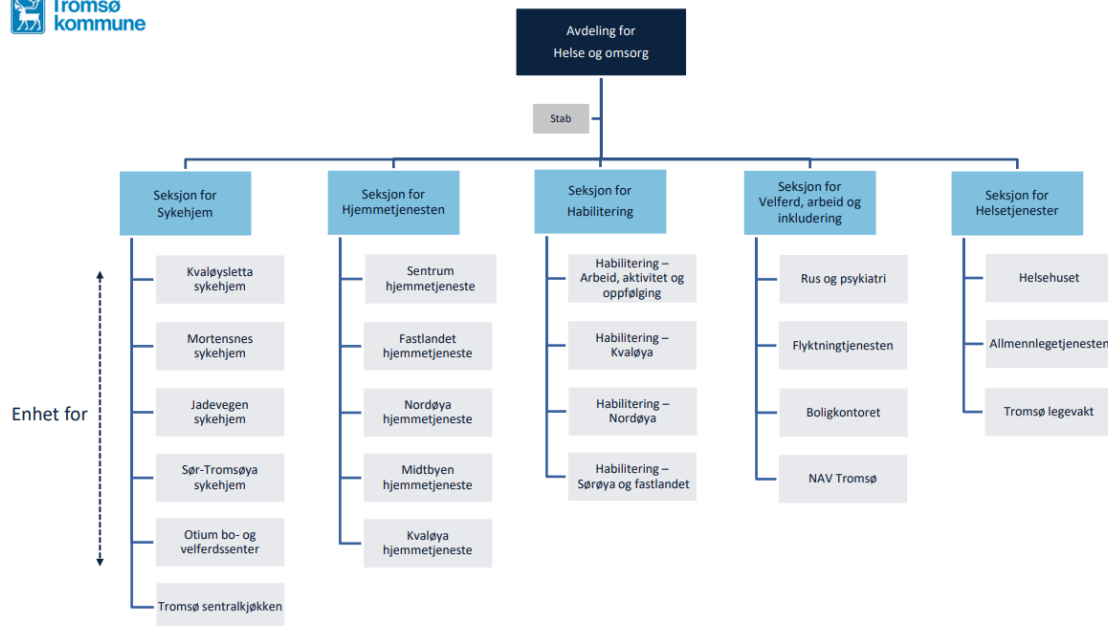
For å forebygge diskriminering har Tromsø kommune en HR-strategi og en etisk standard som inngår i lederopplæringen. I tillegg har kommunen startet arbeidet med sertifiseringsordningen "Likestilt arbeidsliv" i regi av Agder fylkeskommune. Denne ordningen skal gi kommunen bedre verktøy for å identifisere barrierer og for å synliggjøre og utfordre uheldige normer i organisasjonen.

Tromsø kommune har et varslingsreglement som gir ansatte mulighet til å si ifra dersom de opplever diskriminering, inkludert rasisme eller etnisk diskriminering. Dette skal sikre at slike saker blir tatt på alvor og fulgt opp på en god måte. Per i dag har Tromsø kommune ingen registrerte tilfeller av rasisme eller etnisk diskriminering i varslingsssystemet.

I Tromsø kommunes personalsystem, Visma HRM, registreres ikke nasjonalitet eller statsborgerskap som obligatoriske opplysninger ved ansettelse. Dette begrenser mulighetene for å gi et helhetlig bilde av rekrutteringen basert på etnisitet. På grunn av personvernregelverket (GDPR) er det heller ikke tilgang til slike opplysninger gjennom rekrutteringssystemet Webcruiter.

Tromsø kommune har ikke kjennskap til praksis som oppleves som rasistisk eller diskriminerende. Likevel kan deler av rekrutteringsprosessen oppleves som urettferdig, for eksempel dersom søkere med utenlandske navn sjeldnere blir innkalt til intervju.

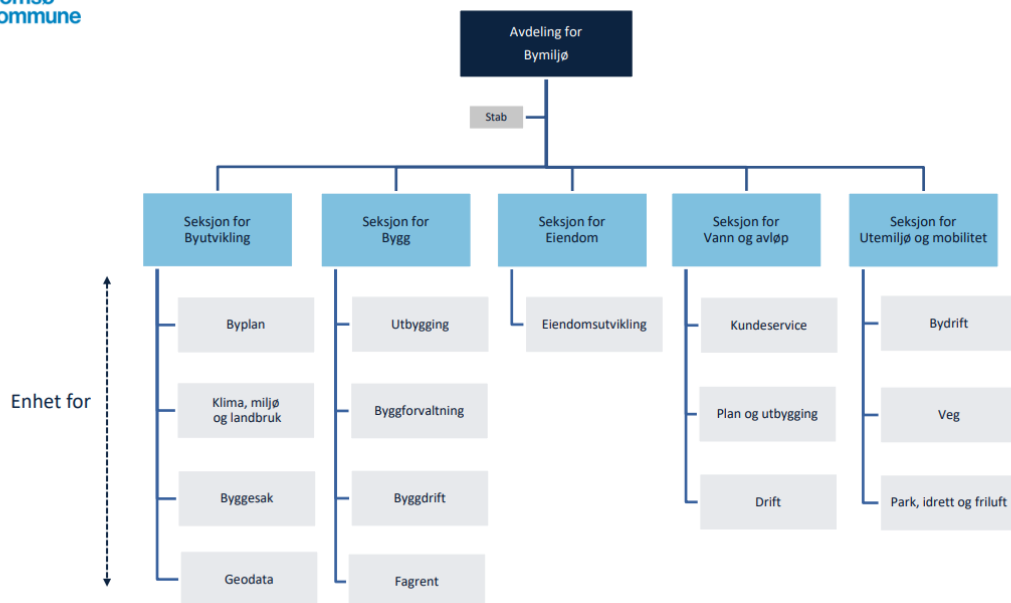
14.2 Avdeling for Helse og omsorg



Avdeling for helse og omsorg er ansvarlig for å planlegge, organisere og levere kommunens helse- og omsorgstjenester. Dette omfatter et bredt spekter av tjenester rettet mot innbyggere i alle aldre og livssituasjoner.

Tromsø kommune ønsker å sikre likeverdige helsetjenester, redusere sosiale forskjeller og styrke folkehelsen. Dette krever et systematisk arbeid mot strukturell rasisme i helse- og velferdstjenestene, et godt språk- og tolketilbud, opplæring i kulturell kompetanse for helsepersonell og må understøttes av øvrige tiltak mot diskriminering. Likeverdige helsetjenester er god folkehelsepolitikk og nødvendig for et bærekraftig velferdssamfunn.

14.3 Avdeling for Bymiljø

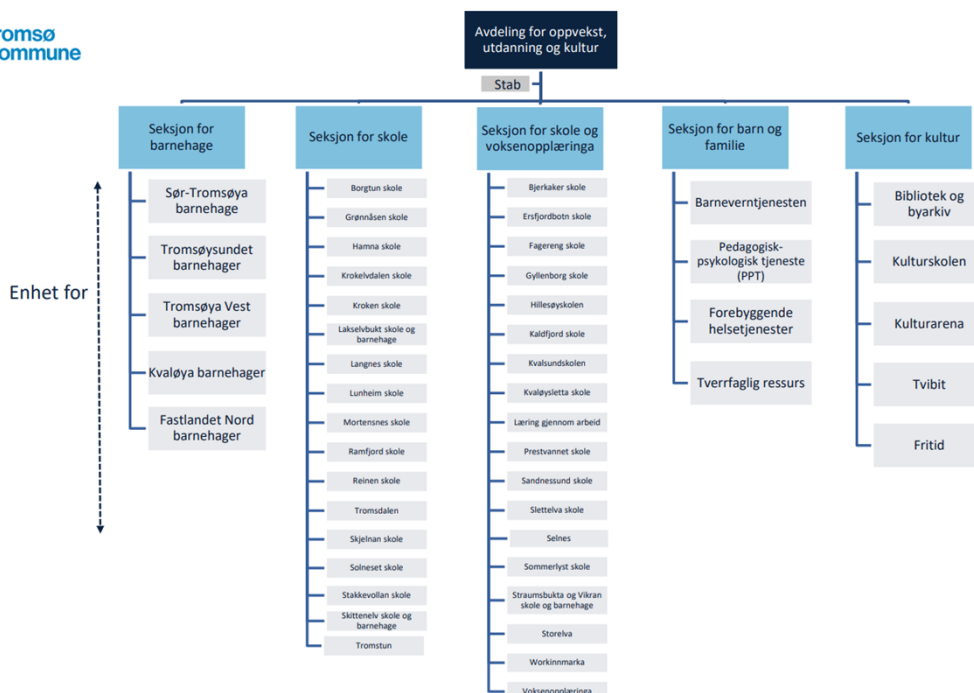


Avdeling for Bymiljø omfatter fem seksjoner og en stab som sammen sikrer bygg, boliger, oppholdssteder, vann og avløp for innbyggerne i Tromsø kommune.

14.3.1 Seksjon for Eiendom

I Seksjon for Eiendom registreres ikke kjønn eller nasjonalitet. Det foreligger ingen egne rutiner hva angår rasisme og diskriminering, men det er mulig at kommunikasjon på flere språk kunne gjort virksomheten mer inkluderende.

14.4 Avdeling for oppvekst, utdanning og kultur



Avdeling for oppvekst, utdanning og kultur består av fem seksjoner og en stab. Avdelingen omfatter kommuneovergripende tjenester for barn og unge i kommunen, samtlige kommunale skoler og barnehager, i tillegg til kommunale kulturtjenester.

I Tromsø kommune ble det 11. juni 2021 vedtatt av Oppvekst- og utdanningsutvalget at alle styringsdokumenter innen oppvekstsektoren skal være forankret i barnerettighetene. Vedtaket legger særlig vekt på barnekonvensjonens artikkel 16, som omhandler barns rett til privatliv. Dette innebærer at barn har krav på beskyttelse av personlig informasjon knyttet til familie og privatliv, og at slik informasjon ikke skal spres eller bli gjenstand for rykter. Barn har også rett til innsyn i hvilken informasjon som lagres om dem, hvem som har tilgang til den, og – i tråd med alder og modenhet – rett til å medvirke i beslutninger om hvordan og med hvem denne informasjonen deles. For ansatte i barnehagen betyr dette et ansvar for å ivareta barns personvern, og å unngå å videreformidle sensitiv informasjon til kolleger eller foresatte uten at barnet er informert.

Videre vedtok Oppvekst- og utdanningsutvalget 26. januar 2024 at intensjonen i FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) skal ligge til grunn for arbeidet med å skape trygge og inkluderende barnehagemiljøer, og sikre retten til ikke å bli diskriminert. CRPD, som ble vedtatt av FNs generalforsamling i 2006 og ratifisert av Norge i 2013, har som hovedmål å motvirke diskriminering basert på funksjonsnedsettelse og å sikre at alle får oppfylt sine menneskerettigheter.

I tråd med dette skal barnehagepersonalet arbeide aktivt for å inkludere barn med nedsatt funksjonsevne i alle aktiviteter, og sørge for at de har like muligheter som andre barn. Dette innebærer nødvendig tilrettelegging, som bruk av hjelpemidler og tilpasning av aktiviteter etter individuelle behov. Personalet har også et ansvar for å fremme kunnskap og forståelse omkring funksjonsnedsettelser, og bidra til å bekjempe diskriminering og fordommer i barnehagemiljøet.

I slutten av 2025 ble helhetlig plan for samisk barnehage- og skoletilbud vedtatt. Samlet sett legger tiltakene i denne planen til rette for et sammenhengende, helhetlig og kvalitetsrettet samisk barnehage- og skoletilbud i Tromsø kommune. Planen styrker samiske barns og unges mulighet til å utvikle og bevare sitt språk, sin kultur og sin identitet gjennom hele oppvekstløpet. Tiltakene bidrar til kontinuitet i læring og tryggere overganger mellom tjenester, økt kultur- og språkkompetanse hos ansatte, og mer likeverdige og tilpassede tjenester på tvers av sektorer. Gjennom systematisk inkludering av samiske perspektiver, medvirkning fra barn og foresatte, og tett tverrfaglig samarbeid, støtter planen barnas trivsel, mestring og tilhørighet, samtidig som den oppfyller kommunens ansvar og forpliktelser overfor samiske barn og unge.

Ungdata-undersøkelsen fra 2024 gir verdifull innsikt i livssituasjonen til barn og unge i Tromsø. De aller fleste barn oppgir at de har et godt liv og liker seg selv slik de er. De fleste har minst én god venn de stoler helt på, og er svært fornøyde med foreldrene sine. Trivselen på skolen er høy, og barn rapporterer om gode relasjoner både til lærere og medelever. De fleste føler seg trygge i nærmiljøet og på skoleveien.

Mange barn deltar i faste fritidsaktiviteter, særlig innen sport og idrett, men også i kreative aktiviteter som musikk, dans og teater. Deltakelsen synker med alderen:

- Over 80 % på barnetrinnet
- Rundt 60 % på ungdomstrinnet
- Litt over 40 % på videregående skole

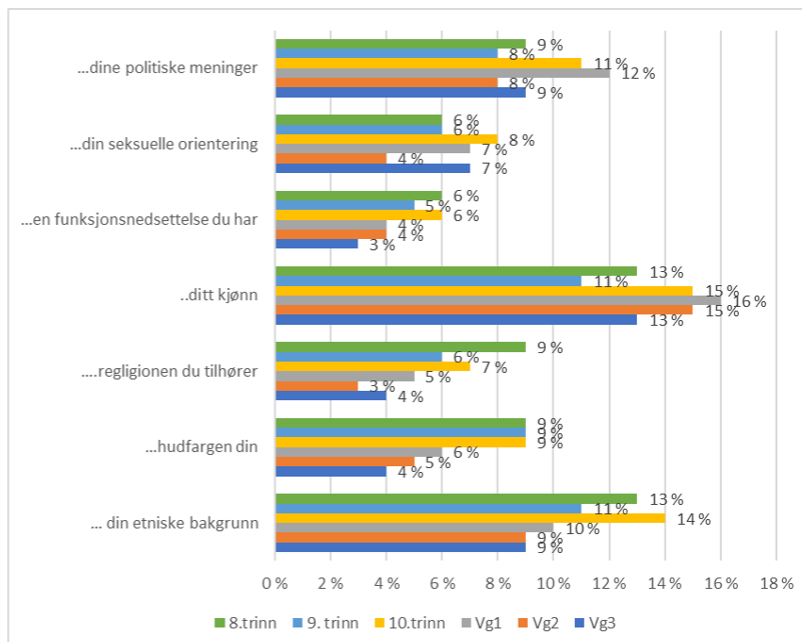
På ungdomstrinnet oppgir 64 % at de driver med egenorganisert aktivitet.

I Ungdata (2024) stilles ikke spørsmål direkte om rasisme og diskriminering, men den sier noe om opplevd mobbing og hets. Andelen ungdomsskoleelever som oppgir å ha blitt mobbet på skolen eller i fritiden har økt fra å ligge på 9 % i 2014, 2018 og 2021 til 12 % i 2024.

Når det gjelder sårende språkbruk, oppgir 26 % at de har blitt kalt ting som «hore», «homo» eller lignende – en liten nedgang fra 2021.

På spørsmålet om barnet eller ungdommen har opplevd hatefulle ytringer rettet mot seg, viser resultatene følgende:

Hatefulle ytringer - Tenk på det siste året. Har du opplevd å motta hatefulle eller truende kommentarer rettet mot ...



Hatefulle ytringer er forbudt etter straffeloven § 185, ofte omtalt som "rasismeparagrafen". Bestemmelsen omfatter krenkelser knyttet til hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion eller livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, samt nedsatt funksjonsevne.

Hatefulle ytringer skiller seg fra mobbing ved at de rammer på et kollektivt nivå. Som Nadim og Fladmoe skriver:

«Mens mobbing først og fremst rammer noen som individ, angriper hatytringer noen i kraft av deres tilhørighet til en bestemt gruppe. Dermed vil hatytringer, enten det er intendert eller ikke, angripe ikke bare den direkte mottageren, men også andre som deler de samme gruppekjennetegnene.» (Nadim & Fladmoe, 2021)

Konsekvensene av hatytringer kan være alvorlige – både for den enkelte og for samfunnet. De kan skape frykt og usikkerhet blant utsatte grupper, og svekke demokratisk deltakelse. Som Hansen og Skaar påpeker:

«At unge samer velger å trekke seg fra den offentlige debatten på grunn av hatytringer, bidrar til å svekke demokratiet.» (Hansen & Skaar, 2021)

Ungdata-undersøkelsen registrerer ikke om barn og unge har minoritetsbakgrunn, og det er derfor ikke mulig å si om andelen som opplever hatytringer speiler befolkningssammensetningen.

14.4.1 Seksjon barnehage

Tromsø-barnehagenes arbeid med mangfold, inkludering og likeverd er forankret i barnehageloven og rammeplanen. Erfaringer fra både kommunale og private barnehager viser likevel at det fortsatt finnes utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering i barnehagehverdagen.

Flere barnehager i Tromsø kommune har stort mangfold blant barn, foresatte og ansatte. Dette gir berikende erfaringer, men kan også føre til utfordringer med språk, forståelse og inkludering. Ved ansettelse må barnehageledere vurdere pedagogisk forsvarlighet dersom språkkravet i barnehageloven § 27 ikke er oppfylt. Det rapporteres om økt fleksibilitet rundt

språkkrav, og barnehagene har blitt gode på tilrettelegging og på å verdsette flerkulturell kompetanse.

Språk og kommunikasjon utgjør en del av utfordringsbildet. Ansatte og foreldre med annet morsmål enn norsk kan oppleve misforståelser og vansker med dialog i foreldresamarbeidet. Viktig informasjon er ofte kun tilgjengelig på norsk, og oversettelser eller bruk av tolk krever både tid og ressurser. Dette kan føre til at enkelte foreldre ikke får med seg vesentlig informasjon.

Kulturforskjeller kan også komme til syne i samarbeidet mellom hjem og barnehagen. Barnegruppene varierer, noen har mange minoritetsbarn og ansatte, mens andre har færre. Ulikt syn på barneoppdragelse, høytider og samhandling kan skape spenninger. Noen foreldre har uttrykt misnøye med markeringer som «Pride» og «Lucia», med henvisning til kultur eller religion. Det er også rapportert om diskriminerende holdninger, som preferanser for ansatte med lys hud. Slike holdninger kan føre til utenforskap og utrygghet.

I noen tilfeller har både barn, foreldre og ansatte bidratt til situasjoner med diskriminerende eller rasistiske undertoner. Slike episoder oppleves å håndteres raskt, med tett oppfølges av ledelse.

Samiske barnehager har samisk som hovedspråk. Barnehager som ikke er samiske, men som har samiske barn, skal legge til rette for at disse barna kan ivareta og utvikle sitt samiske språk og sin kultur. Tromsø er en del av et område som har gått gjennom sterke fornorskningsprosesser og det er mange samer i kommunen som ikke selv er vokst opp med samisk som hjemmespråk. Det kan oppstå utfordringer knyttet til hvem som får plass i samiske barnehager, der spørsmål om språk i hjemmet kan oppleves som diskriminerende. I samisk barnehage har det oppstått dilemmaer rundt spørsmål om språk og kulturell identitet, der noen foreldre har opplevd et press om å være «samisk nok» for samisk barnehage. Språkkrav og ulike forventninger til samisk kompetanse blant ansatte har også skapt utfordringer. Her står samisk barnehage i et spenn mellom hensyn til samisk språklige barns rettigheter til språkopplæring, og ønsket om reversering av effekter av fornorskningsprosessene.

På systemnivå er det en utfordring at kommunen har begrenset innsikt i hvordan private barnehager håndterer saker knyttet til diskriminering og rasisme, ettersom avvikssystemene varierer. Det meldes få konkrete saker, noe som kan skyldes manglende erfaring, lav terskel for varsling eller at problemene ikke oppfattes som alvorlige nok. Dette gjør det vanskelig å bygge kunnskap og utvikle gode rutiner.

Barnehagene har stort fokus på inkludering og forbedring av egen praksis. Det arbeides målrettet med kompetanseheving, blant annet gjennom faglige møter, samarbeid med forskningsmiljøer og bruk av ressurser fra Utdanningsdirektoratet, Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring (NAFO) og Språksenteret. Foreldre etterspør mangfoldskompetanse hos ansatte, og flere barnehager rapporterer at arbeidet med inkludering og respekt har utviklet seg positivt over tid. I barnehagehverdagen synliggjøres mangfold gjennom bruk av flagg, språk, bøker, leker og mat fra ulike kulturer, og det jobbes bevisst med å skape et inkluderende miljø.

Barnehagene står i komplekse utfordringer. Språkbarrierer, kulturelle forskjeller, holdninger og forventninger fra foreldre krever både sensitivitet og systematisk arbeid. Rasisme og diskriminering oppleves ikke som et stort eller utbredt problem i daglig praksis, men det finnes eksempler på ubevisste skjevheter og utfordringer som må håndteres.

14.4.2 Seksjon barn og familie

Språk- og kulturforskjeller kan skape barrierer i møtet mellom tjenesteytere og brukere. Det er en risiko for at viktig informasjon ikke når fram, særlig når det er utfordringer med bruk av tolk. Enkelte opplever at tolketjenester er krevende å ta i bruk, og at dette kan føre til misforståelser eller forsinkelser. Eventuelt manglende kultursensitivitet blant ansatte, der kunnskap om ulike kulturer er begrenset, kan svekke tilliten til tjenestene.

Det kan oppstå utfordringer med å tolke brukeres situasjoner på en likeverdig måte, særlig der kulturelle forskjeller eller minoritetsbakgrunn er en faktor. Enkelte tjenester er bekymret for at de ikke klarer å fange opp den egentlige årsaken til barn og unges utfordringer, og dermed at feil konklusjoner trekkes. Det er også behov for økt bevissthet rundt hvordan hverdagsrasisme og slengbemerkninger kan påvirke barns opplevelse av fellesskap og tilhørighet.

For å motvirke rasisme og diskriminering er det iverksatt flere tiltak. Mange tjenester arbeider med oversettelse av informasjon og aktiv bruk av tolk. Det er fokus på holdninger og kultursensitivitet, og enkelte enheter har etablert egne tilbud for minoritetsspråklige familier, som oppsøkende virksomhet, gruppetilbud og psykisk helsekartlegging tilpasset målgruppen. Åpenhet, respekt og individuell tilnærming vektlegges i møte med familier fra ulike kulturer. Tverrfaglig samarbeid benyttes for å møte brukernes behov på en helhetlig måte.

Samtidig er det bred enighet om at utfordringer fortsatt eksisterer. Noen brukere opplever utenforskap i barnehage og skole, blant annet på grunn av språkbarrierer eller foreldrenes ønsker om hvem barna skal omgås. Det rapporteres om hets mot samiske og russiske ungdommer, og om manglende forståelse for personer med kjønnsinkongruens. Enkelte foreldre, særlig med minoritetsbakgrunn, møter barneverntjenesten med skepsis og frykt, ofte basert på tidligere erfaringer eller rykter. Dette kan påvirke tilliten og samarbeidet negativt. Det fremheves også at bruk av tolk ikke alltid prioriteres, selv når behovet er tydelig, ofte av praktiske eller økonomiske årsaker. Dette gjør kommunikasjonen sårbar, spesielt i saker som omhandler barns opplevelser og psykisk helse.

Flere tjenester har begrenset oversikt over omfanget av rasisme og diskriminering i praksis. Det finnes lite systematisk registrering av slike hendelser. Selv om enkelte registrerer språk og etnisitet, mangler det data om hvordan brukere faktisk opplever møtet med tjenestene. Det er behov for mer kunnskap om ulike kulturer, bedre informasjonsmateriell på flere språk og økt refleksjon rundt egne holdninger og rutiner. Mange gir uttrykk for at de overvurderer egen praksis, og ser et tydelig behov for å styrke det antirasistiske arbeidet framover.

14.4.3 Seksjon skole

Skolen skal være en trygg arena for alle barn og unge, hvor de opplever tilhørighet, respekt og anerkjennelse (Tromsø kommune, 2024).

Kommunens læringsmiljøteam arbeider tett på praksisfeltet, og har gjennom sitt arbeid blitt kjent med en økende tendens til hets, diskriminering og rasisme – særlig på ungdomstrinnet. Denne utviklingen bekreftes også av funnene i Ungdataundersøkelsen.

Ungdommer bruker uttrykk som krenker kropp, hudfarge, opprinnelse, seksuell orientering og religion, ofte uten å reflektere over alvorlighetsgraden. For ungdom med minoritetsbakgrunn eller som tilhører utsatte grupper, er det vanlig å oppleve slike ytringer både på skolen og i fritiden.

Sett i lys av Omnimodellens begreper, ser læringsmiljøteamet en normalisering av denne typen normbrytende atferd i flere klasser og grupper. I noen tilfeller oppleves det også som at

enkelte foreldre legitimerer eller bagatelliserer denne atferden. Teamet uttrykker bekymring for konsekvensene dette har for utsatte ungdommer.

Voksenopplæringa har et tydelig fokus på inkludering, både på personal- og elevnivå. Det legges til rette for individuelle behov, og saker som meldes inn blir fulgt opp. Samtidig er det et forbedringspotensial knyttet til rutiner og systematikk, slik at slike saker fanges opp i større grad.

Voksenopplæringa arbeider aktivt med å forebygge rasisme og diskriminering. I alle klasser er det utarbeidet klasseregler som understreker betydningen av inkluderende språk og fellesskap. Allerede første dag får nye elever presentert tydelige forventninger om samarbeid og gjensidig respekt som grunnlag for et godt læringsmiljø. Kollegiet har også utviklet egne kommunikasjonsregler for å styrke samhandling og inkludering blant ansatte.

For å bygge fellesskap arrangeres det aktiviteter på tvers av klasser og team, og elevene får mulighet til å trene samtaler i grupper. Nesten alle språkgrupper deltar på obligatoriske kurs i samfunnskunnskap, hvor temaer som demokrati og medborgerskap inngår som en del av undervisningen. Lærerne forsøker å trekke inn elevenes kultur og erfaringer, og gir både språk og kultur lik verdi. I tillegg har skolen en mangfoldsrådgiver som er tilgjengelig for ansatte og besøker klasser for å styrke refleksjon og fellesskap.

Selv om Voksenopplæringa har etablert flere tiltak, mangler det fortsatt en fast plan eller styringsdokument som omhandler rasisme og diskriminering spesifikt. Temaet er heller ikke fast innarbeidet i årshjulet, og det finnes ikke klare rutiner for hvordan elever eller ansatte kan melde fra om diskriminering eller rasisme. Ansatte uttrykker behov for mer kunnskap og etterlyser mer systematisk arbeid med hvordan elever kan øve på samarbeid og respekt i praksis.

Kollegiet ser for seg flere potensielle hindre knyttet til struktur, kultur, økonomi og holdninger. Ulik tilgang til tolk, ressurser og støtteapparat kan skape forskjeller mellom elevgrupper, og enkelte kan oppleve urettferdig behandling. På individnivå møter mange elever økonomiske barrierer, usikkerhet om framtiden, manglende nettverk eller press mellom å forsørge familie i hjemlandet og investere i utdanning i Norge. Avhengighet av partner eller funksjonsnedsettelse kan også gjøre situasjonen mer sårbar.

Elevene kommer med ulike normer og verdier, blant annet knyttet til religion, kjønn og seksualitet. Dette kan skape spenninger i klasserommet, og ansatte kan oppleve utfordringer dersom elevgrupper utøver sosial kontroll eller har hierarkier som står i kontrast til deres egne verdier. Enkelte former for diskriminering kan være mer skjult og dermed vanskeligere å håndtere i skolehverdagen.

14.4.4 Seksjon kultur

Biblioteket har arbeidet aktivt med inkluderende pedagogikk og benytter veiledning fra eksterne organisasjoner for å styrke bevisstheten blant ansatte. De tilbyr støtte til mange innvandrere og eldre, særlig i møte med digitale utfordringer, og fungerer som et utvidet tilbud utover ordinær bibliotekdrift. Digitale verktøy som oversettelsesfunksjoner tas i bruk, men informasjonen er fortsatt i hovedsak tilgjengelig på norsk.

Den kulturelle skolesekken (DKS) jobber for å inkludere ungdomsperspektivet og bruker ungdomsråd og referanseklasser i utviklingen av nye produksjoner. Alle elever fra 4. trinn og oppover kan gi tilbakemelding på produksjonene via en portal. Det legges vekt på å tilby forestillinger som tar opp temaer som diskriminering og rasisme, og det er et tydelig ønske om mer mangfold og representativitet blant dem som skaper og fremfører produksjonene.

Kulturarena omfatter Kulturhuset, Rådstua teaterhus, Gáisi språksenter og Tvibit. Disse arbeider aktivt for å fremme inkludering og motvirke diskriminering og legger vekt på samarbeid med ulike grupper og organisasjoner som jobber for mangfold. De følger gjeldende lovverk og retningslinjer, og jobber kontinuerlig med å skape åpne og trygge møteplasser for alle. Selv om det ikke er registrert konkrete hendelser med rasisme, erkjenner flere aktører at deler av innholdet eller driften kan oppleves som ekskluderende. Det er derfor et ønske om å styrke informasjonsarbeidet, særlig på ulike språk, og å kartlegge publikumsopplevelser for å avdekke eventuelle utfordringer.

Kulturskolen har tradisjonelt vært preget av en vestlig og klassisk kulturforståelse, både i faginnhold, pedagogikk og struktur. Dette kan føre til at barn og unge med annen bakgrunn ikke kjenner seg igjen i tilbudet, enten fordi de ikke føler seg inkludert i målgruppen, eller fordi innholdet ikke speiler deres kulturelle erfaringer. Dette kan skape en følelse av utenforskap, selv om intensjonen ikke er å diskriminere.

Opplæringslova § 26-1 sier at kommunen skal ha «eit tilbod om kulturskole til barn og unge, organisert i tilknytning til skolen og kulturlivet» og i § 26-2 at «kulturskolen skal leggje til rette for at elevane får delta i ulike aktivitetar der dei får lære, oppleve, skape og formidle kulturelle og kunstnariske uttrykk, i eit trygt og godt skolemiljø». Videre er kulturskolen et tilbud som også bistår i å innfri Barnekonvensjonens Artikkel 31 om barns rett til hvile og fritid og til å delta i lek og fritidsaktiviteter som passer for barnets alder og til fritt å delta i kulturliv og kunstnerisk virksomhet.

Kulturskolen skal være tilgjengelig for alle. Dette følger både av kommunens aktivitetsplikt (ARP) og av kulturskolens egne grunnverdier. Det innebærer at tilbudene bør tilrettelegges slik at de kan benyttes av hele befolkningen, og utvikles slik at de speiler det kulturelle mangfoldet i kommunen. Dette kan innebære utvikling av nye fagtilbud med bredere kulturelt uttrykk, samarbeid med flerkulturelle organisasjoner, rekruttering av ansatte med ulik bakgrunn, og tiltak for å senke terskelen for deltakelse – som gratis tilbud og bedre informasjon på flere språk. Tromsø kulturskole har implementert Omni-modellen.

Kulturutvikling peker på flere utfordringer, særlig mangel på kunnskap og verktøy knyttet til samisk og kvensk kultur og mangfoldskompetanse generelt. Det er behov for opplæring og bedre intern kompetanse. Enheten jobber med spørsmål knyttet til likebehandling. Det er en klar ambisjon om å utvikle tiltak som hindrer diskriminering og rasisme, men det er også et behov for å styrke både systematikken og refleksjonen rundt dette arbeidet.

15 Vedlegg

1. Vedlegg om medvirkning
2. Protokoller fra konsultasjoner etter Sameloven
3. Rapport på innspill til temaplan fra OMOD
4. Samlet innspill til tiltak - oversiktsdokument

16 Referanser

- Ahmed, S. (2000). *Strange Encounters. Embodies Others in Post-Coloniality*. London: Routledge.
- 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. (2023). *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering - ny innsats 2024-2027*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet .
- Bakken, K. S., Skjeldal, O. H., & Stray-Pedersen, B. (2015, Juni). Higher Risk for Adverse Obstetric Outcomes Among Immigrants of African and Asian Descent: A Comparison Study at a Low-Risk Maternity Hospital in Norway. *Birth* 42:2, p. <https://doi.org/10.1111/birt.12165>.
- Bangstad, S., & Døving, C. A. (2023). *Hva er rasisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Blaker Strand, V. (2025). positiv særbehandling . *Store norske leksikon på snl.no*. Hentet 24. oktober 2025 fra https://snl.no/positiv_s%C3%A6rbehandling.
- Brøgger, A., Skorgen, T., Haugen, L. K., & Walberg, F. (2024). rase - historisk bruk. Oslo: Store norske leksikon på snl.no. Hentet 17. juli 2025 fra https://snl.no/rase_-_historisk_bruk.
- Carbado, D., Crenshaw, K., Mays, V., & Tomlinson, B. (2013, 10(2) doi:10.1017/S1742058X13000349). Intersectionality - Mapping the Movements of a Theory. *Du Bois Review: Social Science Research on Race.*, pp. 303-312.
- Diaz, E. (2021). Covid-19 har vist at diskriminering i helsevesenet er et reelt problem. *forskersonen.no*.
- Eddo-Lodge, R. (2017). *Why I'm No Longer Talking to White People About Race*. London: Bloomsbury Circus.
- Fanon, F. (1986). *Black skin, white masks - Markmann (overs.)*. London: Pluto Press.
- FN. (2023). *End of mission statement by the United Nations Working Group of Experts on People of African Descent following its country visit to Norway (11-20 December 2023), containing its preliminary findings and recommendations*. Geneva: FN.
- Folkehelseinstituttet. (2022). *Innspill til Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering*. FHI.
- Forandringsfabrikken. (2024). *Trygge på hverandre*. Oslo: Forandringsfabrikken Kunnskapssenter.
- Führer, L. M. (2022). Hverdagsrasisme. In C. A. Døving, *Rasisme - fenomenet, forskningen, erfaringene* (pp. 349-362). Oslo : Universitetsforlaget.
- Hansen, K. L. (2015). Ethnic discrimination and health: the relationship between experienced ethnic discrimination and multiple health domains in Norway's rural Sami population. *International Journal of Circumpolar Health*, 74(1). , p. <https://doi.org/10.3402/ijch.v74.25125>.
- Hansen, K. L., & Skaar, S. W. (2021). *Unges psykiske helse* . Oslo: Mental Helse Ungdom.

- Harlap, Y. (2022). Mikroaggresjon - hva dreier det seg om? . In C. A. Døving, *Rasisme - fenomenet, forskningen, erfaringene* (pp. 139-158). Oslo : Universitetsforlaget.
- Hoffmann, C., & (red.), V. M. (2017). *Holdninger til jøder og muslimer i Norge 2017*. Oslo: Senter for studier av Holocaust og livsynsminoriteter.
- Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015, Januar). Why diversity matters. *McKinsey & Company*, pp. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>.
- IMDi. (2025, Hentet 18.07.2025 på <https://www.imdi.no/tall-og-fakta/kunnskapsoversikt/hva-vet-vi-om-rasisme-og-diskriminering-og-konsekvenser-for-integrering/hva-er-rasisme-og-diskriminering/>). Hva er rasisme og diskriminering? *Fakta* .
- IMDi. (2025). *Hvordan går det med integreringen i Norge? Indikatorer, status og utviklingstrekk i 2025*. Oslo: Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).
- Jessen, R. S. (2024, Hentet 18. juli 2025 fra <https://snl.no/minoritetsstress>). Minoritetsstress i Store norske leksikon på snl.no. . Oslo.
- Keskinen, S., Aminkeng Atabong, A., & Seikkula, M. K. (2024). Introduction : Race, (b)ordering and disobedient knowledge. In S. Keskinen, A. A. Alemanji, & M. Seikkula, *Race, bordering and disobedient knowledge : Activism and everyday struggles in Europe* (pp. 1-22). Manchester: Racism, Resistance and Social Change, Manchester University Press.
- Kjøllestad, M. K., Juarez, S. P., Aradhya, S., & Indseth, T. (2023, Juni). Understanding the excess COVID-19 burden among immigrants in Norway. *Journal of Public Health Volume 45, 2*, pp. 277–286.
- Kultur- og likestillingsdepartementet. (2025). *Handlingsplan mot hets og diskriminering av samer 2025–2030*. Oslo: Kultur- og likestillingsdepartementet.
- Lander, V. (2021, Juni 30). Structural racism: what it is and how it works. *The conversation*, pp. <https://theconversation.com/structural-racism-what-it-is-and-how-it-works-158822>.
- Lewicki, A. (2023, <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2154910>). East-west inequalities and the ambiguous racialisation of 'Eastern Europeans'. *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
- likestillingssenteret KUN. (2025, hentet: 18.07.2025 på <https://www.rasismeveileder.no/mikroaggresjoner.html>). Mikroaggresjoner. *Rasismeveileder*.
- likestillingssenteret KUN. (2025, hentet: 18.07.2025 på <https://www.rasismeveileder.no/minoritetsstress.html>). Minoritetsstress. *Rasismeveileder.no*.
- Lynnebakke, B., Kindt, M. T., Alne, R. H., & Reiling, R. B. (2024). *Forskjellsbehandling, diskriminering og rasisme i norsk grunnskole*. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Mathisen, S., & Dogani, B. (2020). *Lytt til oss: minoritetsungdoms opplevelser av rasisme i Innlandet*. Hamar: Likestillingssenteret.

- McIntosh, L. (2015, 38:2, 309-325, DOI: 10.1080/01419870.2013.868017). Impossible presence: race, nation and the cultural politics of 'being Norwegian'. *Ethnic and Racial Studies*.
- Minotenk. (2022). *Kunnskapsoppsummering om rasisme og diskriminering*. Oslo: Minotenk.
- Nadim, M., & Fladmoe, A. (2021). Mobbing og hatytringer blant skoleungdom i Oslo: Betydningen av elevenes minoritetsbakgrunn og skolekonteksten. *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, pp. 129-149.
- Nadim, M., Fladmoe, A., & Wessel-Aas, J. (2016). *Hatefulle ytringer på internett*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Nilstun, C. (2025, Hentet 18. juli 2025 fra <https://snl.no/stereotypi>). Stereotypi. *Store norske leksikon på snl.no*.
- Norges institusjon for menneskerettigheter. (2022). *Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge*. Oslo: Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM).
- Nyegaard, S. B. (2025, Vol. 19, Nr. 1, Art. 2). Hvilke rammer gir læreplanverket for skolens antirasistiske arbeid? - en tematisk a. *Acta Didactica Norden*, p. DOI: <https://doi.org/10.5617/adno.10381>.
- Olsen, T. A. (2022). Dekolonisering som perspektiv på rasisme. Et samisk eksempel. In C. A. Døving, *Rasisme - fenomenet, forskningen, erfaringene* (pp. 94-106). Oslo : Universitetsforlaget.
- Osler, A., & Lindquist, H. (2018, 2018-1, DOI: 10.18261/issn.1504-2987-2018-01-04). Rase og etnisitet – to begreper vi må snakke mer om . *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, pp. 26–37.
- Oxford research. (2022, August). Mangfold i statlig sektor. *NTNU samfunnsforskning*, pp. <https://arbeidsgiver.dfo.no/sites/default/files/2022-09/Mangfold%20i%20statlig%20sektor%20-2022.pdf>.
- Patel, D. K., Spjeldnæs, A. H., Almashhadani, M., Lichtwarck, H. O., Lie, A. K., & Lengle, E. J. (2024). Rasisme som helseproblem. *Tidsskrift for den norske legeforening Vol. 144*, doi: 10.4045/tidsskr.24.0377.
- Proba samfunnsanalyse . (2024). *Kartlegging av opplevd diskriminering - Utarbeidet for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)*. Oslo: Proba samfunnsanalyse.
- Proba samfunnsanalyse. (2023). *Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering*. Oslo: Proba samfunnsanalyse.
- PwC. (2024). *Hva er behovet for møteplasser og samlingspunkt for det internasjonale miljøet i Tromsø?* Tromsø: Tromsø kommune.
- Ramirez, C. (2022). Fargeblindhet i norsk skole. In C. A. Døving, *Rasisme - fenomenet, forskningen, erfaringene* (pp. 378-392). Oslo : Universitetsforlaget.
- Redaksjonen i Store norske leksikon. (Hentet 18. juli 2025 fra <https://snl.no/melaninrik>). melaninrik i Store norske leksikon på snl.no. . Oslo.
- Redd Barna. (2024). *Rasisme er overalt - Barn og unges stemmer om fordommer og rasisme*. Oslo: Redd Barna.

- Salimi, K., Benammar, H., & Heyerdahl (overs.), C. H. (2022). Khalid Salimis digresjoner i John Bergers kontekst. In S. Baban(red.), P. M. Roll, & H. Benammar, *Jeg skulle si storm - boka om Ways of Seeing* (pp. 327-343). Oslo: Forlaget Oktober.
- Sametinget. (2025, 10 24). *Samehets*. Retrieved from Sametinget.no: <https://sametinget.no/likestilling/samehets/>
- Sannhets- og forsoningskommisjonen. (2023). *Sannhet og forsoning – grunnlag for et oppgjør med fornorskingspolitikk og urett mot samer, kvener/norskfinner og skogfinner*. Oslo: Stortinget.
- Sibeko, G. J., & Eriksen, K. G. (2022). Innganger til en antirasistisk undervisning. In B. Goldschmidt-Gjerløw, K. G. Eriksen, & M. K. Jore, *Kontroversielle, emosjonelle og sensitive tema i skolen* (pp. 33-51). Oslo: Universitetsforlaget.
- Skogvang, S. F. (2025). fornorskingspolitikk. *Store norske leksikon på snl.no*. Hentet 24. oktober 2025 fra <https://snl.no/fornorskingspolitikk>.
- Solberg, A., Mathisen, S., & Endestad, H. S. (2025). *Mangfoldige kommunestyrer*. Hamar: Likestillingssenteret.
- Spjeldnæs, A. H. (2023). Rasisme er helseskadelig. *Tidsskrift for den norske legeforening*.
- Svartdal, F. (2024). Fordom - psykologi. i *Store norske leksikon på snl.no*. Hentet 18. juli 2025 fra https://snl.no/fordom_-_psykologi.
- Tromsø kommune. (2024). *Trygg oppvekst - Tromsø kommunes plan for forebygging av omsorgssvikt og atferdsvansker 2024 - 2030*. Tromsø: Tromsø kommune.
- UN. Human Rights Council. Working Group of Experts on People of African Descent. (2024). *Visit to Norway : report of the Working Group of Experts on People of African Descent*. <https://digitallibrary.un.org/record/4059067?v=pdf>: United Nations Digital Library.
- Ungdata. (2024). *Ungdata*. <https://www.ungdata.no/> : Ungdata.
- UNICEF. (2022). *U-report Norge: Hva mener barn og unge om rasisme*. Oslo: UNICEF Norge.
- Universitetet i Oslo. (2024, september 11). *Det medisinske fakultet*. Retrieved juli 18.07.2025, 2025, from Universitetet i Oslo: <https://www.med.uio.no/imb/forskning/om/bioantropologisk-samling/samlingen/samisk.html>
- Wollscheid, S., Lynnebakke, B., Fossum, L. W., & Bergene, A. C. (2021). *Konsekvenser av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn*. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU.
- Yancy, G., & Guadalupe, M. D. (2016, Vol 40, No. 1). Thinking About Race, History, and Identity: An Interview with George Yancy. *The Western Journal of Black Studies*, pp. 3-14.