

# OMOD

#atyourservice

20 ÅR MED BLIKK PÅ  
LIKEVERDIGE OFFENTLIGE TJENESTER

ORGANISASJONEN MOT OFFENTLIG DISKRIMINERING



## ORGANISASJONEN MOT OFFENTLIG DISKRIMINERING (OMOD)

### FORMÅL OG FOKUSOMRÅDER

OMOD er en NGO som er en av de nasjonale ressursmiljøene på minoritetsfeltet. En fellesnevner for vårt arbeid er fokuset på utviklingen av offentlig sektors kompetanse i forhold til at Norge er et multietnisk samfunn. Dette gjøres gjennom å arbeide for å:

- Sikre likeverdige offentlige tjenester for minoriteter
- Ivareta rettssikkerheten til minoriteter gjennom å overvåke og stille spørsmål til det offentliges praksis
- Tilby rettshjelp til enkeltpersoner
- Bygge opp erfaringsbasert kunnskap om etniske minoriteter i Norge
- Dokumentere og motvirke rasisme og diskriminering
- Skape debatt og delta i samfunnsdebatten
- Fremme kontakt, dialog og samarbeid mellom innvandrersorganisasjoner, andre frivillige organisasjoner og myndighetene, lokalt og nasjonalt i forhold til samfunnsdeltakelse
- Bidra til kompetanseheving i andre minoritetsorganisasjoner og –miljøer, spesielt blant ungdom

I arbeidet med å øke mangfoldskompetansen i offentlig sektor har OMOD fokusert på de følgende aspektene av tjenesteutformingen:

- Graden av mangfoldsperspektiv på alle nivåer av virksomheten
- Kommunikasjonen til mangfoldet både skriftlig og visuelt
- Graden av representasjon og rekruttering – speiler virksomheten befolkningen?
- Brukermedvirkning bl.a. gjennom dialogfora
- Hvilken kunnskap som ligger til grunn for tjenesteutformingen til mangfoldet
- Relevansen av fagutdanningene ift. mangfoldet
- Premissene for forskning/kunnskapsproduksjon inkludert betingelsene for offentlige bevilgninger

## **TUSEN TAKK**

Gjennom årene har OMOD hatt mange samarbeidspartnere, frivillige og gode støttespillere. Vi vil gjerne bruke denne anledningen til å takke alle sammen for deres faglige, tekniske, praktiske og moralske support – we wouldn't be here without you!

### **Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD)**

Pb. 4633 Sofienberg

N-0506 Oslo

[www.omod.no](http://www.omod.no)

[kontakt@omod.no](mailto:kontakt@omod.no)

ISBN 978-82-997873-5-2

© 2014 OMOD

Omslagsillustrasjon og layout: Niklas Brox

## NOEN ORD FRA DAGLIG LEDER

«Det eneste som er konstant i livet er forandring», heter det i et gammelt visdomsord. Likevel opplever vi mennesker ofte endringer som utfordrende. Og i løpet av de siste 40 årene har Norge, i takt med resten av verden, gått igjennom store samfunnsendringer. Som del av disse prosessene har verden kommet til Norge, og den har kommet for å bli. Demografisk har vi fått et helt annet mangfold enn tidligere – vi har blitt et «mini-USA», vi har blitt del av den globale landsbyen. Mangfold er et faktum – Norge er et multietnisk samfunn.



ca. 1981

Det offentlige er den instansen i samfunnet med størst kontaktflate mot publikum og er samtidig den største tjenesteleverandøren til befolkningen. I velferdsstaten Norge har de aller fleste både sitt første og siste møte med verden i offentlig sektor. Dette gjelder om man blir født her eller kommer hit som barn, ungdom eller voksen – vi er bokstavelig talt i kontakt med offentlig sektor fra vugge til grav. Det offentlig har derfor på mange måter en funksjon som bærebjelke og lim i samfunnet, og må finne gode metoder for å holde tritt med samfunnsendringene.



2014

OMOD ble opprettet i 1993 på bakgrunn av våre og andres erfaringer i møte med det offentlige tjenesteapparatet. På dette tidspunktet var det ingen fokus på eller forståelse for det offentliges rolle i et multietnisk samfunn. Vi så at dette hadde stor effekt på minoriteters liv og handlingsrom, og vi så et behov for et strukturelt og systematisk arbeid for å øke kompetansen i offentlig sektor på at Norge hadde blitt et multietnisk samfunn. I de siste 20 årene har OMOD jobbet for å sikre likeverdige offentlige tjenester til hele befolkningen uavhengig av bakgrunn.

OMODs tilnærming har vært å løfte enkeltsaker til strukturnivå for å illustrere gode praksiser og forbedringspotensiale, og å stille spørsmål til hvordan offentlig sektor møter mangfoldet. Utilfredsstillende service gir frustrerte kunder og skaper lav tillit til systemet. OMOD har vært opptatt av hvordan det offentlige best kan legge til rette for og styrke mangfoldet internt og i møte med publikum. Dette må være systematisk og prosessorientert arbeid, og i Norge har vi en god modell for denne typen arbeid i den bevisste likestillingspolitikken. Gjennom en målrettet strategi over flere tiår har vi dermed sett konkrete, strukturelle endringer i alle lag av samfunnet når det gjelder likestilling.

I vårt arbeid opp imot ulike instanser i det offentlige har vi derfor jobbet med følgende underliggende spørsmål: *Hvordan manifesterer virkelighetsoppfatningen til en offentlig instans seg i praksis i utformingen av policy og tjenester? Og i hvilken grad bidrar eller hindrer denne virkelighetsoppfatningen til målet om å levere likeverdige tjenester til en mangfoldig, multietnisk befolkning?*

Arbeidet med å sikre at offentlig sektors tjenestelevering er i takt med utviklingen i det multietniske, kosmopolitiske Norge vil bli ved med å være en viktig oppgave fremover. Og OMOD vil fortsette å bidra til en positiv utvikling i dette arbeidet. I denne rapporten viser vi hvordan vi konkret har bidratt så langt, og vi deler noen anbefalinger som kan være med på å styrke det videre arbeidet.

Hilsen  
Akhenaton de Leon

«Come what may, we are here to stay – in Norway»  
– fritt etter Linton Kwesi Johnson, svart britisk dubpoet (1978)

<b>FORMÅL OG FOKUSOMRÅDER</b> .....	3
<b>NOEN ORD FRA DAGLIG LEDER</b> .....	5
<b>DEL I: OMODs ARBEID MED OFFENTLIG SEKTOR</b> .....	9
1. Kontrollsektoren – Politiet og Tolletaten .....	10
1.1 Politi .....	10
1.2. <i>Racial Profiling</i> («raseprofilering») .....	12
1.3. Bilder og bevissthet .....	13
1.4. Toll .....	14
Brev fra Sveinung Sponheim, visepolitimester, Oslo politidistrikt .....	16
<b>2. BARN OG UNGDOM MED MINORITETSBAGGRUNN</b> .....	17
2.1. Ung, svart og norsk – ? .....	18
Brev fra Sunniva Ørstavik, Likestillings og diskrimineringsombud .....	20
<b>3. «NORDMANN-DEBATTEN»</b> .....	21
<b>4. SKOLE</b> .....	23
4.1. NOA (norsk som andrespråk) og NOM (norsk som morsmål) .....	23
4.2. Skolen er fra Mars, elevene er fra Venus – utdanning i et multietnisk samfunn. ....	25
<b>5. FORSKNING: HVITE FORSKERES BLIKK PÅ SVARTE LIV</b> .....	27
Brev fra Mari Teigen, forskningsleder, CORE .....	28

<b>6. HELSE</b> .....	29
6.1. Helhetlig kommunikasjonsstrategi ift. mangfoldet .....	29
6.2. Dialogforum med brukere .....	31
6.3. Minoritetsrepresentasjon i styrer og råd .....	31
6.4. Helsedata basert på landbakgrunn .....	32
 Brev fra Manuela Ramin-Osmundsen, tidligere daglig leder, SMED.....	34
 <b>7. GODE INTENSJONER ELLER RETTSSIKKERHET?</b> <b>– EN PRINSIPIELL TILNÆRMING TIL ARBEIDET MOT KVINNELIG OMSKJÆRING (KO)</b> .....	35
7.1. Sak 49/2011 i Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN).....	35
7.2. Kunnskap og antakelser .....	36
7.3. Gode intensjoner, rettssikkerhet, profesjonalitet og tillit.....	37
 <b>DEL II: RUNDDANSEN OM R-ORDET –</b> <b>OMODs PERSPEKTIVER OG ANBEFALINGER</b> .....	39
8. R-ordet – perspektiver og blick .....	39
8.1. Mangelen på en operasjonell definisjon på diskriminering og rasisme.....	41
8.2. Norge i verden. ....	43
8.3. Hvithet, majoritetsblikk og blindsoner .....	45
8.4. Realitetsorientering .....	47
8.5. Praksis: «Visuell integrering» – bilder og mulige fortellinger .....	48
 <b>AVSLUTNING – VEIEN VIDERE</b> .....	51





## DEL I: OMODS ARBEID MED OFFENTLIG SEKTOR

Den direkte årsaken til OMODs opprettelse var minoriteters opplevde diskriminering og kontroll fra offentlige myndigheter. Da vi i organisasjonens tidlige arbeid fulgte opp disse sakene og etterlyste data om retningslinjer for det offentliges praksis fant vi at disse ikke eksisterte. Slik ble det vanskelig å vurdere sakene konkret. OMODs metode vokste således frem i tråd med ordtaket «*nød lærer naken kvinne å spinne*».

Ved å dokumentere saksforholdet i en enkeltsak og løfte det prinsipielle i saken, kunne vi jobbe på to plan parallelt: ta de nødvendige grepene i den enkelte saken og samtidig demonstrere hvordan saken belyste strukturelle føringer i offentlig praksis. Ofte innebar dette å løfte saker i media. Og slik fikk OMOD tidlig en rolle som vaktbikkje som påpekte mangler og feil i systemet. Dette ledet i de første årene til mange betente situasjoner og en kontakt med offentlig sektor som til dels var preget av konflikt og kontrovers — de færreste ønsker i utgangspunktet kritikk velkommen.

Over tid ledet arbeidet til resultater og dette førte til at OMOD har kunnet gå fra å påpeke mangler og feil i systemene til å bli hørt som en budbringer av en beskjed om endring som styrker offentlig sektor og samfunnet som helhet, til så å bli en kompetansenhet og samarbeidspartner med offentlige myndigheter i prosessen med å utarbeide nye løsninger for utformingen av likeverdige offentlige tjenester for et mangfoldig samfunn.

St. Meld. 49 (2003-2004) *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Ansvar og frihet* fastslår at etnisk mangfold er en dimensjon som skal integreres i alle offentlige sektors tjenesterutforming. I OMODs erfaring

***OMOD har ofte brukt det følgende bildet for å illustrere konsekvensen av at sektoransvaret ikke ivaretas: Blind mann går til legevakten med bruddskade og blir henvist til Blindeforbundet.***

er svært få aktører i offentlig sektor klar over St. Meld. 49 sin eksistens.<sup>1</sup> Resultatet blir det stortingsmeldingen advarer mot: at sektoransvarsprinsippet ikke

ivaretas, og at etniske minoriteter ikke omfattes av den generelle politikutformingen slik at denne mangler et integrert minoritetsperspektiv. OMOD har ofte brukt det følgende bildet for å illustrere konsekvensen av at sektoransvaret ikke ivaretas: *Blind mann går til legevakten med bruddskade og blir henvist til Blindeforbundet*. Den ene, mest synlige eller åpenbare dimensjonen ved et menneske blir definerende, og når det gjelder etniske minoriteter ytrer dette seg ofte i at de hovedsakelig sees som integreringsobjekter, og ikke som mangfoldige brukere av ulike offentlige tjenester.

Kunnskap har derfor vært OMODs innfallsvinkel fra dag én. Det følgende utvalget av eksempler fra organisasjonens arbeid opp imot ulike offentlige sektorer gjennom de siste 20 årene illustrerer ulike utfordringer og endringene som vokste frem gjennom langsiktig og prosessorientert arbeid. Videre illustrerer vi ulike aspekter av dynamikken mellom virkelighetsoppfatning og utformingen av tjenester, og hvilke tiltak som har vært nødvendige i ulike situasjoner for å sikre likeverdige tjenester til mangfoldet. Det er vårt håp at disse analysene av OMODs arbeid kan bidra til å klargjøre våre arbeidsmetoder og forslag til tiltak slik at denne modellen for endring kan operasjonaliseres og overføres til sektorer der det fremdeles er behov for kompetanseheving i forhold til mangfoldet.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> I løpet av de siste 10 årene har vi utført en uformell men systematisk undersøkelse av offentlig sektors kjennskap til St. Meld. 49. I forbindelse med foredrag i offentlig sektor har vi spurt de tilstedeværende hvem som kjenner til og/eller har lest stortingsmeldingen, og resultatet er det samme hver gang: omtrent 3-5% av ansatte og 1% av ledelsen har lest meldingen. Som en leder fortalte oss, det viktigste med en handlingsplan eller andre styringsdokumenter er å huske hvor du har lagt den.

<sup>2</sup> Vi viser også til OMODs 10årsrapport som kan lastes ned fra vår nettside <http://www.omod.no/?-cat=30&paged=4>

## 1. KONTROLLSEKTOREN – POLITIET OG TOLLETATEN

Helt konkret var foranledningen til OMODs opprettelse minoriteters opplevde forskjellsbehandling fra politiet og tollvesenet. Basert på egne og andres opplevelser med kontroll opplevde vi at disse instansene utførte overdreven kontroll av minoriteter på grensen, på gateplan og i andre sammenhenger. Vi ble opptatt av hva som lå til grunn for utvalget av kontrollobjekter, og vi hadde grunn til å tro at hudfarge/utseende ble brukt som kriterier for mye av kontrollvirksomheten. Under OMODs første møte hos Tolldirektoratets kontrollavdeling hvor vi tok opp problemstillinger knyttet til det vi opplevde som «overkontroll» av minoriteter, ble vi fortalt at vi ikke burde være overrasket over at «mørkhudete» personer ble kontrollert oftere enn andre fordi det var klart at de smugler mer. På vår forespørsel om statistikk som kunne underbygge denne oppfatningen fant vi at denne ikke eksisterte. På denne bakgrunnen startet OMODs arbeid med fokus på kontrollvirksomhet basert på uklare retningslinjer og de negative konsekvensene dette har både for publikum og kontrollmyndighetene.

Over tid har Tolletaten og Oslopolitiet utviklet bedre retningslinjer for utforming av kontrollkriterier, bedre redskaper for etterprøvnbarhet, og rutiner for å bedre profesjonaliteten i disse instansenes møte med publikum. OMODs arbeid opp i mot kontrollsektoren er sånn sett en god illustrasjon på de prosessene som er involvert i å styrke mangfoldskompetansen og sikre likeverdighet i tjenesteutformingen i en offentlig virksomhet.

### 1.1 POLITI

Hovedvekten av henvendelsene til OMOD gjennom årene når det gjelder politiet har kommet fra enkeltpersoner som har kommet i politiets søkelys på måter de selv ikke kjenner seg igjen i. Sakene har gjerne dreid seg om antatt ordensforstyrrelse, og personalia/identitetssjekk. Til tross for en stadig utvikling på feltet i løpet av de siste 20 årene har vi sett at det fremdeles er en tendens til at synlige minoriteter ofte opplever at de mistenkeliggjøres i møte med politiet, at det er vanskelig for minoriteter å få anledning til å kommunisere sin versjon av saken til politiet, at kontakt ender i kontrollsituasjoner, og at saker løses på en måte som oppleves som unødvendig hardhendt og/eller at de ender i pågripelse med bot.

Mange av de som har kontaktet oss for bistand i saker har også forklart at de ikke har fått informasjon om sine rettigheter, da først og fremst at de har krav på advokat og at de har betenkningstid i forhold til å vedta eller ikke vedta et forelegg. Videre har svært mange opplevd at det å ikke ville vedta et forelegg har resultert i at de ikke har sluppet ut av varetekt.

Det følgende eksempelet illustrerer noe av det vi mener er en av de grunnleggende utfordringene i møtet mellom politi og minoriteter: En ung mann med minoritetsbakgrunn er vitne til eller offer for en kriminell handling og ringer politiet for hjelp. Når politiet ankommer forsøker vedkommende å forklare hva som har skjedd, men i stedet opplever han å bli ansett som mistenkt/gjerningsperson, og får forelegg eller blir tatt med i arresten. Om vedkommende da, på grunn av manglende kunnskap om egne rettigheter eller press fra polititjenestepersonell, vedtar et forelegg har personen en sak med politiet på feil grunnlag, og han trenger bistand for å rydde opp i situasjonen.

Et annet vanlig scenario er «pakkeløsningen»<sup>3</sup>: En mann med minoritets-



***Til tross for en stadig utvikling på feltet i løpet av de siste 20 årene har vi sett at det fremdeles er en tendens til at synlige minoriteter ofte opplever at de mistenkeliggjøres i møte med politiet.***



3 Dette er ikke OMODs begrep, men et fenomen vi har blitt gjort oppmerksomme på fra politiet.



***Folk flest har sans for rettferdighet, og de liker ikke å bli behandlet dårlig uten å ha gjort noe galt.***

bakgrunn blir stoppet for kontroll, gjerne pga. mistanke om narkotika-besittelse. Om politiet finner noe er saken klar. Men veldig ofte skjer det at politiet ikke finner noe på vedkommende. Han blir så bedt om å vise ID, men politiet godkjenner ikke bankkort eller liknende, som skal være gyldig, og krever fremvisning av pass og oppholdstillatelse. Ofte er neste skritt at politiet ønsker å dra hjem til mannen for å undersøke hjemmet hans. Påskuddet for kontakten er kontroll, men selv om kontrollen ikke gir resultater får ikke personen gå – undersøkelsen fortsetter og fortsetter med nye påskudd. Og når vedkommende så til slutt blir sluppet får han beskjed av politiet «*i dag var du kanskje heldig, men vi kommer til å ta deg neste gang*». De som har kommet til oss med slike saker forteller at de opplever at politiets kommunikasjon i disse situasjonene som uhøflig og aggressiv, og at tjenestepersoner viser en manglende evne eller vilje til profesjonalitet.

«*Hei neger, stans, vi skal snakke med deg*» – dette er ikke et sitat fra en svunnen tid da man ikke viste bedre, men en henvendelse fra sivilpolitiet i Trondheim til Momodou Sanneh en morgen våren 2014. Sanneh ble i dette tilfellet forsinket til et viktig møte, og i artikkelen «Det eneste dere kan er å klatre i trær»<sup>4</sup> forteller han om hvordan han opplever å ha blitt stoppet av politiet igjen og igjen, hver gang uten resultat. Sanneh har aldri blitt dømt.

Det er viktig her å forstå det større bildet. Én dimensjon er enkeltpersonenes opplevelser, og ingen ønsker å bli mistenkt og kontrollert av politiet, eller vektere eller tollere, hvis de ikke mener at det er grunn til dette. Og opplever man dette en eller to ganger så kan man kanskje la det gå. Men er dette noe som gjentas flere ganger og det blir en vanlig opplevelse blir det åpenbart en belastning som gjør noe med et menneske og hans (eller hennes) opplevelse av trygghet og tilhørighet i det offentlige rom. De gjentatte

opplevelsene skaper også psykiske problemer og paranoia for en del – de begynner å lure på om det kan være noe galt med dem. En annen

dimensjon er det kollektive, eller gruppenivået. Når du selv og flere venner og bekjente igjen og igjen opplever å bli mistenkt som kriminell eller truende, å ikke bli trodd og heller ikke får en beklagelse når det viser seg i kontrollen at var resultatløs, styrkes opplevelsen av urettferdig behandling. Folk flest har sans for rettferdighet, og de liker ikke å bli behandlet dårlig uten å ha gjort noe galt.

Basert på de enkeltsakene vi har mottatt gjennom årenes løp har vi derfor hatt de følgende fokusområdene i vårt arbeid i forhold til politiet:

- Profesjonalitet
- Kommunikasjon
- Kriterier for kontroll
- Diskrimineringssaker
- Objektivitet og nøytralitet i møte med minoriteter
- Håndtering av tillitsproblemer
- Rekruttering av minoriteter til etaten
- Relevant opplæring og etterutdanning
- Klagebehandling og journalføring av saker
- Aggregering av data
- Økt bevissthet og kunnskap om minoriteter gjennom dialogfora og nettverk

Vi vil understreke at det har skjedd mye på dette feltet i løpet av de siste 20 årene, og Oslopolitiet skal ha ros for denne utviklingen. Vi ser en stadig økende bevissthet rundt disse arbeidsområdene og arbeidet er godt i gang.

4 «Det eneste dere kan er å klatre i trær» 8.4.2014 <http://dusken.no/artikkel/24211/hei-neger/>

Noen av de viktigste resultatene vi ser er at det har blitt etablert flere arenaer for dialog mellom politiet og minoriteter og at Oslo Politidistrikt opprettet en minoritetsrådgiverstilling i strategisk stab – en medarbeider fra OMOD, Ingjerd Hansen, ble headhuntet til denne oppgaven. Videre er det etablert at politiet ikke tillates å bruke ordet «neger», og det er større bevissthet rundt språkbruk generelt. Politiet har også større bevissthet om prioritering av diskriminerings saker, og flere saker har gått til retten. Det har videre vært gjennomført en utredning av en dokumentasjonsordning ved kontroll. Og det jobbes aktivt for å sikre rekruttering av etniske minoriteter til etaten. Oslo politidistrikt tok også et positivt standpunkt for å støtte hijab som del av politiuiformen.

I tillegg til dette har andre tiltak muliggjort en videre profesjonalisering av etaten, deriblant et aktivt arbeid over tid for å rekruttere minoriteter til Politihøgskolen, som har begynt å gi gode resultater i at antallet søkere med minoritetsbakgrunn har økt betraktelig; Stortinget har vedtatt at tjenestepersonell i uniform skal ha synlig tjenestenummer; og det er satt av ressurser til forskning på forholdet mellom politi og minoriteter.

## 1.2. RACIAL PROFILING («RASEPROFILERING»)

Til tross for forbedringer ser vi likevel at det fortsatt er en tendens til at hudfarge/utseende brukes som prediksjonselement i politiets arbeid. Vi har hatt en rekke saker der folk har kommet i politiets søkelys på bakgrunn av utseende, dvs. som «afrikansk» eller «pakistansk» osv., og ikke pga. spesifikke kjennetegn som hår, klær, sko, arr, eller tatoveringer. Når vi i tidligere år brakte dette opp med politiet ble vi fortalt at minoriteter er synlige i gatebildet og at de derfor lettere kom på politiets radar. I dag er politiet mer bevisste på denne problemstillingen, men fra henvendelsene vi får opplever vi at utseende fortsatt spiller en rolle i politiets kontrollarbeid.

***Vi har hatt en rekke saker der folk har kommet i politiets søkelys på bakgrunn av utseende, dvs. som «afrikansk» eller «pakistansk», og ikke pga. spesifikke kjennetegn som hår, klær, sko, arr, eller tatoveringer.***

Denne formen for utvelgelse basert på utseende kan også kalles *racial profiling*: «Med *racial profiling* («raseprofilering») menes ethvert tiltak som iverksettes av trygghets-, sikkerhets-, eller offentlig beskyttelsehensyn, og som i stedet for begrunnet mistanke baserer seg på stereotyper som rase, hudfarge, etnisk tilhørighet, opphav, religion eller opprinnelsesland for å skille (velge) ut enkeltpersoner med tanke på ransaking eller negativ forskjellsbehandling».<sup>5</sup>

I 2006 medvirket OMOD sammen med den amerikanske ambassaden til å arrangere en studietur til USA om *racial profiling* der representanter fra Justisdepartementet, Politidirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Politihøgskolen, Oslo politidistrikt, Den norske Advokatforenings menneskerettsutvalg og OMOD deltok. Vi møtte en rekke ulike fagpersoner på justisfeltet i ulike byer, og rapporten fra denne turen oppsummerer med de følgende hovedpunktene<sup>6</sup>:

- *Racial profiling* er et dårlig verktøy for politiet – det er lite effektivt og

5 *Politiet i et multietnisk samfunn: Rapport fra samarbeidsgruppen*. Studietur til Washington DC, New York og Boston 18.-22. September 2006, s. 2. Link til rapporten kan finnes på OMODs hjemmeside: <http://www.omod.no/wp-content/uploads/2012/02/racialprofiling2.pdf>

Den norske oversettelsen vi gjengir her er basert på «en vanlig definisjon av racial profiling» brukt av Ontario Human Rights Commission« (ibid.): «Racial profiling is any action undertaken for reasons of safety, security or public protection that relies on stereotypes about race, colour, ethnicity, ancestry, religion, or place of origin rather than on reasonable suspicion, to single out an individual for greater scrutiny or different treatment». (Oversatt av Translatørtjenesten i UD). Originalkilde: [http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy\\_and\\_guidelines\\_on\\_racism\\_and\\_racial\\_discrimination.pdf](http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_and_guidelines_on_racism_and_racial_discrimination.pdf)

6 Ibid.





det svekker publikums tillit til politiet, en tillit som politiet er avhengig av for å kunne løse sine oppgaver.

- For å kunne bekjempe fenomenet *racial profiling* må det finnes aksept for at dette forekommer i politiet.
- Dette forutsetter at man må få oversikt over art og omfang av problemet – man må fremskaffe gode data gjennom forskning og analyser av politiets arbeid og bruk av *racial profiling*.
- Opplæring på alle ledd i justissektoren, og spesielt av politiet er essensielt. Bevisstgjøring om stigmatiserende handlinger må starte allerede på Politihøgskolen.
- Ledelsen må ha nulltoleranse for diskriminerende oppførsel, og jevnlig ta dette opp med sine ansatte. Det er essensielt at ledelsen tar klar avstand til *racial profiling*.
- Profesjonalitet i kriminalitetsbekjempelse, dvs. bruk av relevante kriterier for kontroll og etterforskning, ansees som en god måte for å motvirke *racial profiling*.

Å snakke om *racial profiling* er relativt nytt i Norge. Punktene ovenfor er anbefalinger fra USA som ikke enda er gjort operative i norsk politiarbeid – og heller ikke mange amerikanske politidistrikt til tross for et langvarig fokus og lobbying fra ulike interesseorganisasjoner for å få dette til. Det vil si at vi ikke vet om art eller omfang av *racial profiling* i Norge. Men vi vet at minoriteter oppleves som mer synlige i gatebildet.

### 1.3. BILDER OG BEVISSTHET

I 2007 bidro Sør-Trøndelag politidistrikt til å sette politiets arbeid i et multietnisk samfunn på dagsordenen. TV2 avslørte at det hang bilder i politihuset med rasistisk og islamofobisk innhold. Det viste seg at det i de siste tre årene hadde hengt en innrammet karikaturtegning i kantinen som avbildet «kannibaler» dansende rundt en svær gryte med en svettende bekymret og bebrillet hvit mann som betyr «Vær så snill, dokker må tru mæ. Æ har slutta på Utlendingsavsnittet!». Karikaturen bar overskriften «Reisebrev fra XX's Afrikatur». Det hang også en karikatur av profeten Muhammed i arrestområdet – dvs. rundt to år etter stridighetene om Muhammed-karikaturene i Jyllandsposten. OMOD stilte spørsmål til justisministeren om dette var akseptabel utsmykning av norske politihus. Justisministeren svarte raskt at dette var totalt uakseptabelt.



Foto: Faksimile fra TV2

Det interessante med disse bildene og deres plassering hos politiet er ikke avsløringen på TV, og det er ikke relevant hvilket politidistrikt dette gjelder – disse bildene kunne hengt hvor som helst. Det interessante her er at det ikke hadde kommet noen reaksjon tidligere, og at den ikke hadde kommet innenfra. Det er ikke nødvendig å si noe mer om Muhammed-karikaturen – det burde vært klart for enhver at den i det minste ville være kontroversiell og dermed unødvendig som utsmykning i en profesjonell setting.

Kannibaltegningen er datert 1998 og vi har fått oppgitt at den skal ha hengt i kantinen en god stund før TV2 viste den frem for publikum. Det vil si at ansatte og gjester, deriblant politidirektøren og andre høyere rangerte ansatte i justissektoren, kunne vært eksponert for denne tegningen over tid. Vi kan bare gjette hva ulike mennesker tenkte, i den grad de registrerte den – en uskyldig spøk, en artig tegning, en god strek, en provoserende karikatur? Men ingen som så den reagerte nok til å ta dette opp eller til å be om å få den fjernet. Det er også interessant for OMOD at det i det samme tidsrommet ble gjennomført en kartlegging av holdninger i forhold til mangfold i dette samme politidistriktet. Det tilsynelatende ingen som koblet holdninger til denne typen utsmykning.

Hva sier det at ingen internt reagerte på det mange i likhet med OMOD og justisministeren opplevde som en klart rasistiske stereotypi? Det er åpenbart ikke enighet om at dette er en rasistisk stereotypi. Så hva er de

ulike oppfatninger innad i politiet og ellers i samfunnet om dette? Det er interessant for OMOD at «kannibalene», som danser halvnakne med «ville» blikk rundt gryta mens de venter på at den hvite politimannen er ferdigkokt, kunne bli «usynlige» på denne måten. Dette er spesielt tankevekkende på bakgrunn av at vi har blitt fortalt av politiet at synlige minoriteter inkludert mennesker med afrikansk bakgrunn som oppholder seg i det offentlige rom blir ekstra synlige for polititjenestepersoner. Hvordan kan dette forklares? Hvilke mekanismer er i verk i disse situasjonene?

Karikaturer som denne er åpenbart ikke den eneste stereotype fremstillingen av «afrikanere» som polititjenestepersoner blir utsatt for. Vi er omgitt av alle slags stereotypier. Spørsmålet er hvordan vi forholder oss til dem. Snakkes det om effekten av stereotypier og fordommer internt i etaten – i dette politidistriktet, eller generelt? I hvilken grad har man en prosess i politiet i forhold til ulike holdninger og hvilke konsekvenser de har for politiets evne til å yte likeverdige tjenester til en mangfoldig befolkningen? Vi vet ikke nok om dette.<sup>7</sup>

Det vi vet er at politiet er avhengige av tillit i befolkningen for å gjøre en god jobb. Vi vet også at polititjenestepersoner opplever det som ubehagelig og sårende å bli kalt «rasist» av publikum. Når politiet oppleveres som fordomsfulle eller trakasserende er det en dårlig oppskrift på tillitsbygging. Og når politiet oppfattes positivt skaper dette tillit, og det skaper selvtilit hos tjenestepersonellet. Hvis vi ser på masseopptøyer i såkalte Vesten, bl.a. USA, England, Frankrike og Sverige, er foranledningen nesten alltid konflikt mellom politiet og publikum, dvs. politiet er en del av triggermekanismen. Spørsmålet er derfor hvilken effekt politiets kontrollarbeid har på samfunnet, og hvilken effekt det har på den enkelte polititjenesteperson. Det at disse mekanismene går begge veier er det i vår oppfatning ikke mange nok i politiet som tar på alvor.

OMOD ble etablert fordi etniske minoriteter opplevde at de var «overcontrolled and underprotected» av kontrollmyndighetene. Dette er et fenomen som etter hvert har blitt tallfestet i andre vestlige land. Men i Norge mangler vi fremdeles data for kontroll, så her ligger det et klart forbedringspotensiale i forhold til arbeidet med å utforme likeverdige polititjenester til hele befolkningen. Et annet moment er at Oslo politidistrikt står i særstilling når det gjelder en satsning på å få innarbeidet et mangfoldsperspektiv i politiets arbeidet. I de 26 andre politidistriktene er dette i liten eller ingen grad på dagsordenen. Det er derfor viktig å se på hvordan erfaringene fra Oslo kan gjøres operasjonelle og overføres til andre politidistrikter. Det vil også være viktig å kontinuerlig evaluere og forbedre det eksisterende arbeidet som gjøres i Oslo politidistrikt.

#### 1.4. TOLL

Det er mange likhetstegn mellom politiet og tolletaten når det gjelder hva som er god praksis for kontrollvirksomhet. Vi har redegjort for dette i forhold til politiet ovenfor og vil derfor ikke gå i detalj i samme grad når det gjelder tolletaten. Men her deler vi et eksempel fra denne etatens arbeid som illustrerer det vi ser som den sentrale dynamikken generelt i ytelsen av likeverdige offentlige tjenester, dvs. viktigheten av å forstå hvilke føringer virksomhetens holdninger og blikk har på utformingen av praksis.

Under overskriften «Tollmarerittet: 9000 kledd naken»<sup>8</sup> kunne VG

*Vi er omgitt av alle slags stereotypier. Spørsmålet er hvordan vi forholder oss til dem.*



*Politiarbeid i et multietnisk samfunn. Ulike erfaringer fra engelsk politi.*

Rapporten i sin helhet kan finnes på OMODs hjemmeside: <http://www.omod.no/wp-content/uploads/2012/02/17cb5n5.pdf>

<sup>7</sup> Vi diskuterer forholdet mellom ulike former for visuell (og annen) representasjon og oppfatninger basert på utseende mer utdypende gjennom store deler av denne rapporten, se spesielt under seksjon 8.4. «Visuell integrering» – bilder og mulige fortellinger.

<sup>8</sup> «Tollmarerittet: 9000 kledd naken» [http://vgarkiv.akersgt.local/dcx\\_vg/documents#ch61w7dav5v-5d13i49s386/doc63ijn242pslyo8z2ap](http://vgarkiv.akersgt.local/dcx_vg/documents#ch61w7dav5v-5d13i49s386/doc63ijn242pslyo8z2ap)

avsløre at i løpet av 1997 hadde 9029 norske borgere ufrivillig måttet kle seg nakne for tollvesenet og bli kroppsvisitert, men at bare 173 av de som ble undersøkt, eller 1,97%, hadde narkotika i eller på kroppen.<sup>9</sup> Det oppgis ikke noe informasjon om mengden narkotiske stoffer som ble tatt fra de kontrollerte. I denne saken kom det også frem at tollvesenet opererte med profiler på potensielle narkotikasmuglere, men fungerende underdirektør som ble intervjuet ville ikke røpe hva disse profilene inneholdt av opplysninger.

Tolletaten var selv i følge artikkelen svært lite fornøyd med dette resultatet og opplyste at de arbeidet med å systematisere opplysningene deres på en mer effektiv måte. Underdirektøren fortalte også at de hadde startet et prøveprosjekt med narkotikahunder. Etnisitet/utseende er ikke et tema i artikkelen før det helt til slutt slås fast at: «Tollvesenet fører ingen statistikk over om det er mørkhudete eller ikke som blir kroppsvisitert. Og det avvises på det sterkeste at mørk hudfarge automatisk medfører strengere kontroll».<sup>10</sup>

Nå i 2014 stiller OMOD spørsmål til hvilket grunnlag denne avvisningen er basert på. Så vidt vi vet har fremdeles ikke tollvesenet en oversikt over kriteriene for egen kontrollvirksomhet. Før etaten begynner å føre statistikk kan ingen verken avvise eller påvise om etnisitet/

### **Før etaten begynner å føre statistikk kan ingen verken avvise eller påvise om etnisitet/utseende er et seleksjonskriterium i kontrollsituasjoner.**

tikk kan ingen verken avvise eller påvise om etnisitet/

utseende er et seleksjonskriterium i kontrollsituasjoner. Det vi vet er at de personene som kommer til OMOD med saker opplever at de blir silt ut for kontroll på grunn av utseende. Vi vet også at mange klager på dette gjennom media. OMOD har i 15 år bedt både politiet og tolletaten om at det utvikles en kvitteringsordning ved kontroll. Slik vi ser det vil dette være det beste for alle parter. Vi spør derfor hvorfor denne ordningen ikke har blitt implementert.



OMODs samarbeid med tollvesenet gjennom årene har i hovedsak vært i forhold Tolldirektoratet ved direktøren. Vi hentet blant annet inn ekspertkompetanse fra England og bidro inn i flere kurs for ledere fra hele landet som ga gode resultater. Det har skjedd endringer for det bedre i løpet av de siste årene, men vi opplever fremdeles at etaten i sin helhet som lukket, så her ser vi et forbedringspotensiale. I tillegg til forslaget om kvittering ved kontroll har OMOD tatt opp følgende mulige tiltak med tollvesenet:

- Kursing som inkluderer rollebytte
- Bruk av kamera i kontrollområdet
- Bruk av opptak herfra i kurssammenheng
- Innhenting av kompetanse fra utlandet
- Utforming av en enklere og bedre klageordning
- Rekruttering for å kunne reflektere mangfoldet i brukergruppen
- Dialog/erfaringsutveksling med brukergrupper
- Større bruk av hunder i kontrollsituasjoner



OMOD har to ønsker for den videre utviklingen i tollmyndighetenes arbeid i et multietnisk samfunn. Det ene er at det satses konkret på å utvikle mangfoldet i staba. Slik det er i dag er denne sektoren nesten utelukkende representert av hvite, etniske nordmenn. Mangfold gir bredere nettverk og språkkompetanse, og bringer også inn andre perspektiver på hvordan man best kan gjennomføre jobben i forhold til et mangfoldig publikum. Vårt andre ønske er utvidet bruk av hunder. Dette fordi hunder

<sup>9</sup> Ibid. Det nevnes her at det må justeres for de få som ble kroppsvisitert fordi det var gjort funn i bagasjen deres, men det konkluderes med at treffprosenten uansett totalt var på under 2%, dvs. svært lav.

<sup>10</sup> Ibid.

helt enkelt navigerer mindre i forhold utseende og mer i forhold til lukt. Det ville vært interessant å sammenlikne data på treffprosent i kontrollarbeidet med og uten hunder. Slik vi ser det vil det være en vinn-vinn-situasjon både for etaten og publikum at bruken av hunder økes og antallet på inngripende og resultatløse kontroller minker.



## OMOD 20 år

### ” Fra motsetning til gjensidig forståelse”

Oslo politidistrikt ble tvunget tidlig på banen av en liten, men aktiv gjeng i OMOD i organisasjonens første virkeår. Aki markerte seg raskt, i våre øyne, som en iherdig og kompromissløs talsmann med en sterk stemme utad. Kritikken mot oss traff oss på flere ømme punkter, berettiget eller ikke. Men etter en tid i skyttergravene, ble motsetningene snudd til konstruktiv dialog og gjensidig respekt for hverandres roller og samfunnsoppgaver.

Det er liten tvil om at OMOD gjennom årenes løp har vært en god bidragsyter og pådriver i arbeidet med å utvikle Oslo politidistrikt. Innsikt og respekt for byens mangfold har langsomt og sikkert blitt bygget opp i takt med samfunnsutviklingen, noe som ikke minst er viktig for politiets omdømme.

OMOD fortjener ros og honnør for innsatsen de første 20 årene. Oslo politidistrikt takker for et godt og konstruktivt samarbeid, og ønsker en av de viktigste vaktbikkjene våre lykke til i sitt videre arbeid.

Med hilsen



Sveinung Sponholt  
Visepolitimester  
Oslo politidistrikt



## 2. BARN OG UNGDOM MED MINORITETSBAKGRUNN

Barn og unge med minoritetsbakgrunn har vært en viktig målgruppe for OMOD fra starten av, og vi har et bredt nettverk av både enkeltpersoner og organisasjoner. Vi har over tid bistått mange unge mennesker med minoritetsbakgrunn i enkeltsaker, vi har hatt flere prosjekter rettet mot ungdom deriblant aktiviteter knyttet til produksjon av musikk og film, og vi har gjennom flere år samarbeidet med ungdomsorganisasjonene i ulike saker og for å bidra til å styrke minoritetsungdom ift. organisasjonsarbeid. I tillegg har vi også hatt flere studenter i praksis i organisasjonen.

Gjennom disse forskjellige erfaringene med minoritetsungdom både når det gjelder deres opplevelser som synlige minoriteter i storsamfunnet og i forhold til offentlig sektors arbeid rettet mot ungdom ser vi noen føringer som kan ha uheldige utfall både for ungdommene men også for suksessen i det offentlige arbeid i forhold til ungdommene. På ett plan ser vi tendenser til at det ligger et «hjelpesperspektiv» til grunn for mye av det som finnes av tiltak og handlingsplaner rettet mot denne gruppen. I hovedsak fokuseres det her på å motvirke tvangsekteskap og omskjæring, fenomener som i stor grad forklares ut ifra undertrykkende mekanismer i «deres» kultur. Andre satsningsområder er frafall fra skolen og kriminalitet, og her fokuseres det gjerne på disse ungdommene som en ekstra belastning for samfunnet, igjen forklart ut ifra mangler og utfordringer i «deres» kultur.

Det er derimot lite fokus på de utfordringene ungdommene opplever i møte med storsamfunnet, dvs. det er ikke særlig fokus i offentlig sektor på det som kan være problematiske med «vår» kultur, med hvordan storsamfunnet og ulike offentlige tilbud er strukturert og hvordan systemet møter ungdommene.

I vår erfaring er det nettopp møtet med skolen og storsamfunnet som er viktig for ungdommene. Og vi har grunn til å tro at det vi opplever som et «hjelpesperspektiv» legger visse føringer for utformingen av policy og

***Vi har grunn til å tro at det vi opplever som et «hjelpesperspektiv» legger visse føringer for utformingen av policy og praksis som gjør at det blir lite fokus på identitet og «empowerment».***

praksis som gjør at det blir lite fokus på identitet og «empowerment» og på å sikre og styrke rettighetene til disse barna

og ungdommene. Vi spør derfor om dette «hjelpesperspektivet» kan ha sammenheng med at det generelt finnes liten kunnskap i det offentlige om hva det vil si å være ung, synlig minoritet sett fra ungdommenes ståsted, deriblant:

- Hva er spesifikt for denne gruppen?
- Hva vet man om art og omfang av stigmatisering og diskriminering som unge mennesker opplever?
- Hvordan takler ungdommene den diskrimineringen de møter?
- Er det forskjell på diskriminering på bakgrunn av kjønn?
- Er det forskjell på hvordan gutter og jenter mestrer diskriminering og forskjellsbehandling?

I 2003 deltok OMOD på en studietur til Boston gjennom Rådet for Psykisk Helse med tema ungdom og mental helse. Forskere fra Harvard University, Tufts University, og Simmons College presenterte deres arbeid og redegjorde bl.a. for ulike strukturelle utfordringer som er spesifikke for minoritetsungdom og ulike aspekter ved belastningene som disse føringene medfører for ungdommenes psykiske helse, men også positive overlevelsesmekanismer som ungdommene utvikler. Forskerne vektla viktigheten av å bygge opp under minoritetsungdoms identitet og å styrke deres selvfølelse, og redegjorde videre for hvilke strategier som er viktige for å komme styrket ut som svart ungdom i et hvitt samfunn.

I forbindelse med vårt langsiktige fokus på minoritetsungdom og mental helse gjorde vi med støtte fra ExtraStiftelsen Helse og Rehabilitering en undersøkelse på dette feltet. Vi ønsket å ha et fokus på det å være svart i et hvitt land og konsekvensene av dette for den psykiske helsen. Vi utga funnene våre i rapporten *Ung, svart og norsk* (2006).

I rapporten brukte vi begrepene «svart» og «hvit» som politiske kategorier og ikke som konkret beskrivelse av hudfarge. I England og USA opererer man med liknende konsepter, henholdsvis «Black and minority ethnic» (BME) i England og «people of color» i USA, i relasjon til «white». Disse begrepene brukes for å betegne et spekter av mennesker med ulik hudfarge og ulike typer utseende som har det til felles at de oppleves som synlig annerledes enn «det normale», majoritetens utseende, det som her i Norge av de fleste forstås som «norsk». Som synlige minoriteter i majoritetsstrukturen har «svarte» mennesker noen delte opplevelser og utfordringer som «hvite» mennesker ikke har, og disse opplevelsene er med på å forme deres livsbetingelser.

## 2.1. UNG, SVART OG NORSK – ?

Det foreligger kompetanse vedrørende mental helse hos barn og ungdom som vil gjelde alle unge, også de med minoritetsbakgrunn. Men vi hadde gjennom vårt arbeid med ungdomsorganisasjoner og gjennom vårt rettshjelpsarbeid sett at det fantes noen tilleggsutfordringer som gjaldt minoritetsungdom spesielt. På denne bakgrunnen hadde vi de følgende hovedproblemstillingene for prosjektet:<sup>11</sup>

- Omgivelsene rundt de unge har en tendens til å overtolke den unges (og/eller foreldrenes) bakgrunn, og lar kultur- og opplevelsesforklaringer fra utlandet overskygge individet. Dette gjør at den generelle kompetansen man har om barn og unge kan fortrenses.
- Det foreligger ikke tilstrekkelig kunnskap om de utfordringene ungdom med en annen bakgrunn enn norsk i Norge har. Hva vil det si å vokse opp i Norge som synlig annerledes enn majoriteten og/eller med en annen etnisk bakgrunn enn norsk? Har ungdommene en opplevelse av at deres utseende eller etniske bakgrunn har en betydning i møte med lærere, venner og deres foreldre, trenere, naboer, og omgivelsene generelt?

Vi vet at vi alle har fordommer og at vi opererer med stereotypiske idéer og holdninger spesielt om det eller de vi opplever som annerledes enn oss selv. Vi fant det derfor ikke overraskende at ungdommene som synlige minoriteter opplevde at deres bakgrunn og utseende hadde en virkning på deres hverdag. Det oppsiktsvekkende var at ungdommene ikke forsto dette ut ifra en kulturforklaring, men i forhold til hvordan de ble møtt av storsamfunnet på bakgrunn av deres utseende. Dette er interessant og påfallende i og med at kultur er en vanlig forklaringsvariabel på minoriteters situasjon, og da også ungdom.

Alle ungdommene som deltok i prosjektet mente at de hadde opplevd rasisme, alt fra tilsynelatende ufarlige ting som å bli kalt «brunost» til å bli stoppet av politiet som den eneste mens hvite venner fikk gå. Og de fortalte at disse opplevelsene ofte blir feiet under teppet og ikke blir tatt alvorlig av de voksne rundt dem.<sup>12</sup> De fortalte om de mange småtingene



***Alle ungdommene som deltok i prosjektet mente at de hadde opplevd rasisme, alt fra tilsynelatende ufarlige ting som å bli kalt «brunost» til å bli stoppet av politiet som den eneste mens hvite venner fikk gå.***

<sup>11</sup> Rapporten *Ung, svart og norsk* kan lastes ned fra OMODs nettside under denne linken <http://www.omod.no/?cat=7&paged=5> eller ved å søke under «Rapporter» og så «Publikasjoner» på forsiden (alle publikasjoner er organisert etter publikasjonsår) – forespørsel om printet utgave kan sendes til [kontakt@omod.no](mailto:kontakt@omod.no)

<sup>12</sup> Dette gjaldt flertallet av lærere som ofte ikke anerkjente elevenes opplevelser som diskriminering og de fleste foreldre, som i et forsøk på å være støttende og fokusere på noe positivt, fortalte de unge at de ikke skulle bry seg om de vonde opplevelsene og heller legge dem bak seg.

som til slutt blir en ting for mye, og betydningen av å bli tatt på alvor.

Vi kom til dette prosjektet med et spørsmål om samfunnet var klart til å se svart ungdom som norsk ungdom. Vi fant at dette skjer til en viss grad, men vi fant også klare fortellinger om at ungdommene opplevde forskjellsbehandling som de reagerte negativt på. Ungdommene opplevde at de ikke oppfattes som vanlige norske, og de opplevde et savn over at voksenverdenen for det meste ikke taklet at de møter utfordringer og diskriminering. Så hvordan har de klart seg – hva er det som har gitt dem styrke? Det har vært å møte andre som forstår og som har tatt erfaringene deres på alvor: en venninne fra samme land, å finne Afrikan Youth in Norway (AYIN), å få en miljøarbeider med utenlandsk bakgrunn, eller å ha en lærer som tok seg tid og hørte på dem.

Ungdommene så seg selv som norske ungdommer, men med en tilleggsdimensjon som de opplever at det må kunne være rom for, og som de ønsker å utnytte positivt. Det de hadde av problemer i forhold til sin bakgrunn lå for dem ikke i kulturforskjeller, men heller i hvordan samfunnet møter dem og ikke inkluderer dem i det «vanlige», det «norske». Som «Karen», en av ungdommene som deltok i prosjektet, konkluderte med:

***«Vi ønsker ikke noe mer enn det de <norske> har, men vi tåler ikke noe mindre heller. Vi burde få lik respekt. De fleste ungdommene som er her kom ikke hit på egenhånd. Vi er født her mange av oss, vi har vært her en stund – vi kommer til å bli her ganske lenge...»<sup>13</sup>***

---

13 Ung, svart og norsk, s. 69

## **For et mot – for et engasjement – for en kraft**

Hvis noen hadde bedt meg si det første ordet som falt ned i hodet mitt når jeg hørte navnet OMOD, hadde jeg svart mot.

OMOD – organisasjonen mot offentlig diskriminering – har, så lenge jeg har kjent dere, vært en av landets aller tydeligste og mest kompromissløse stemmer mot urettferdig forskjellsbehandling. Alltid på den diskriminertes side.

Dere har protestert mot stillingsannonserne som diskriminerer, dere har hjulpet han eller hun som på grunn av navnet sitt ikke får mulighet til å komme til jobbintervju, og dere har bistått den boligsøkende som ikke får leilighet fordi stemmen, som høres hvit ut på telefonen, kommer i en svart kropp på visningsdagen.

Det arbeidet OMOD har lagt ned siden dere startet som rettighetscenter i 1992 har forandret livene til tusenvis av enkeltmennesker. Dere har snudd urett til rett og gjort diskriminering til likestilling for mennesker som trodde det var umulig. Det er viktig. Men det som er minst like viktig er at dere, parallelt med dette rettighetsarbeidet, systematisk har brukt enkeltsaker til å presse på for å endre samfunnsstrukturene og skape et mer likestilt samfunn.

Slik har dere vært til hjelp for den enkelte i det lille speilet og vært med på å prege samfunnsutviklingen i det store speilet. Begge speil er like viktige i arbeidet mot diskriminering.

En slik kombinasjon av kunnskap om hvor skoen trykker, - og mot til å peke på de strukturelle endringene som må gjøres for å oppnå likestilling, kjennetegner mye av OMODs arbeid. OMOD er den uredde vaktbikkja samfunnet vårt trenger for at vi skal dyttes i riktig retning.

Dere tør å ta tak i saker som den hvite majoriteten ikke vil høre om, - og saker vi prøver å avfeie som ubetydelige. Som når boligbyggprosjekter i hovedstaden presenteres med tegninger der alle menneskene er hvite og kliss like. -Til og med menneskene på Tøyen senter har fått lys hud og vestlige klær – til tross for at området er et av byens mest flerkulturelle, sa leder for OMOD, **Akhenaton de Leon**, den gang tegningene ble lagt fram. Slik peker, viser og minner OMOD og de Leon oss om at vi lever i et flerkulturelt samfunn.

Nå feirer OMOD 20-årsjubileum. Jeg håper dette jubileet blir det første av mange, for det er ingen tvil om at Norge trenger OMOD. Dere avdekker den skjulte diskrimineringen – den vi ikke vil eller kan se. Og dere gir oss ikke noe valg – vi må oppdage, må innrømme, og må reagere. Den påminnelsen trenger vi.



Sunniva Ørstavik

Likestillings- og diskrimineringsombud



### 3. «NORDMANN-DEBATTEN»

I forbindelse med at *Ung, Svart og Norsk*-rapporten ble omtalt i media ble OMOD ringt opp av magasinet Ny Tid som fortalte at de hadde sendt en forespørsel til Språkrådet der de ba om hjelp til å finne et begrep som kunne erstatte «etnisk nordmann», og de ønsket kommentar fra OMOD. Språkrådets svar sidestilte først «etnisk norsk» med «nordmann» og forklarte blant annet at «nordmannen tilhører sin gruppe, og pakistaneren sin gruppe» – Språkrådet konkluderte med at en pakistaner aldri kunne bli norsk selv om han [sic] blir norsk statsborger.<sup>14</sup>



Og så braket det løs med debatt om hvem som egentlig kunne kalle seg norsk. Språkrådet reagerte opprinnelig på det de opplevde som en misforstått politisk korrekthet fra Ny Tid sin side, som de mente tilslo det faktum at folk har ulik etnisk tilknytning. I debatten fikk Språkrådet massiv kritikk for sine uttalelser fra flere hold, inkludert alle partilederne og sitt eget styre, særlig for det faktum at de ikke umiddelbart hadde forstått at en definisjon av «nordmann» ville bli sett som et ladet politisk utspill i et multietnisk samfunn.

Generelt ville folk ha seg frabedt å bli fortalt av Språkrådet hvordan de skulle definere seg selv, og mange reagerte på en statisk forståelse av språk som de opplevde var i utakt med virkeligheten.<sup>15</sup> Til slutt la direktør Sylfest Lomheim seg flat, beklaget at Språkrådets uttalelse hadde kommet skjævt ut, og støttet at ordet «nordmann» selvfølgelig kunne ha flere betydninger.<sup>16</sup>

Denne debatten synliggjorde de samme dynamikkene som ungdommene i «Ung, svart og norsk»-prosjektet fortalte om – deres «annerledes» utseende gjør at de assosieres med noe annet enn det «norske». De blir ofte behandlet annerledes enn sine hvite, norske venner og medelever, og dette har en effekt på deres opplevelse av tilhørighet i samfunnet.<sup>17</sup> Som en aktør på mangfoldsfeltet over 20 år kan ikke OMOD unngå å registrere ironien i dette scenariet. På den ene siden presenteres minoriteter med en mengde integreringstiltak. Men når de så selv opplever seg som norske får de beskjed om at det kommer de aldri til å kunne bli. Denne opplevelsen av en catch-22-situasjon – at det ikke finnes noen vei ut av en umulig situasjon – bør tas på alvor av det offentlige, for den er en av hovedingrediensene i fremmedgjøring.



Språkrådets ryggmargsrefleks om at de som ikke «ser norske ut» ikke kunne kalle seg norske er sånn sett interessant, for den kommer ikke ut av et vakuum. Når rett skal være rett fikk Språkrådet massiv kritikk, og de beklaget et feilgrep. Men det er fremdeles sånn at sammenstillingen av «svart» og «norsk» er noe som oppleves unaturlig for svært mange «nordmenn». Hva betyr integrering i praksis hvis «norsk» i sin essens betyr lys hud? Og hvordan skal vi så beskrive en person som er svart og bor i Norge? OMOD foreslo «svart nordmann» som parallell til «hvit nordmann», fordi «etnisk nordmann» vil ekskludere så mange av de som bor i Norge, inkludert kongefamilien, som er av dansk herkomst.

Denne debatten illustrerte også, fra en litt annen vinkel enn «Ung, svart og norsk»-prosjektet, noe de aller fleste synlige minoriteter vil ta for gitt: utseende betyr noe. Det første vi ser hos hverandre er det ytre, det

<sup>14</sup> «Norsk, norskere, nordmann» [http://www.nytid.no/arkiv/artikler/20061026/norsk\\_norskere\\_nordmann/](http://www.nytid.no/arkiv/artikler/20061026/norsk_norskere_nordmann/)

«Brevet fra Språkrådet» <http://www.nrk.no/kultur-og-underholdning/1.1296059>

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> «Språkrådet beklager uttalelser i Ny Tid om ordet «nordmann»» <http://www.sprakradet.no/nb-NO/Toppeny/Aktuelt/Beklager/>

<sup>17</sup> Vi minner om at vi her viser til en bruk av begrepene «svart» og «hvit» som politiske kategorier og ikke som konkret beskrivelse av hudfarge. I England og USA opererer man med liknende konsepter, henholdsvis «Black and minority ethnic» (BME) i England og «people of color» i USA i forhold til «white». Se seksjon 2.1.Ung, svart og norsk - ? for mer informasjon.

er ikke kultur, og vi assosierer og kategoriserer på bakgrunn av det vi ser. Gjennom møter og samtaler begynner vi så å bryte ned de oppfatningene og fordommene vi i utgangspunktet har om hverandre, og vi har dem alle sammen – det er sånn vi navigerer verden.

Vi kan (som kjent) ikke velge hudfarge eller utseende – vår svarthet og hvithet er med oss hvor enn vi beveger oss, og den betinger hvordan vi oppfattes av omverdenen. Mange snakker om integrering, men denne

debatten viste hvor vanskelig det er å gi alle, uavhengig av bakgrunn og utseende, en lik opplevelse av tilhørighet. For de oppvoksede generasjonene av svarte, norske

ungdommer er det svært viktig at vi som samfunn finner en reell plass for alle typer «nordmenn», slik at de selv kan definere seg sånn som det kjennes riktig for dem som enkeltpersoner, og ikke for evig måtte forbli det ungdommene i skoleprosjektet<sup>18</sup> kalte «utlending» fordi de ikke ser «norske» ut.

***Utseende betyr noe. Det første vi ser hos hverandre er det ytre, det er ikke kultur, og vi assosierer og kategoriserer på bakgrunn av det vi ser.***

---

18 Se seksjon 4.2. Skolen er fra Mars, elevene er fra Venus – utdanning i et multi-etnisk samfunn.

## 4. SKOLE

Barn og unge tilbringer store deler av livet sitt på skolen. Norge er et multietnisk samfunn. Skolen er Norge i miniatyr, og foreldre og lærere representerer ulike meninger, elevene likeså. Det foreligger svært lite kunnskap om hvordan man på de ulike skolene rundt om i landet for-

***Skolen er Norge i miniatyr, og foreldre og lærere representerer ulike meninger, elevene likeså. Det foreligger svært lite kunnskap om hvordan man på de ulike skolene rundt om i landet forholder seg til det økende mangfoldet.***

holder seg til det økende mangfoldet, i skolen og i samfunnet generelt. OMOD har derfor hatt skolen som et viktig satsningsområde i vårt arbeid med å sikre likeverdige

offentlige tjenester. Og siden organisasjonens oppstart har vi jobbet med de følgende spørsmålene i forhold til skolen: Hvilken kunnskap har man i skolen om hvordan samfunnsdebatten om innvandring og integrering påvirker lærernes holdninger? Hva gjør skolene for å fremme følelsen av tilhørighet og mestring for alle elever, uavhengig av bakgrunn? Hvilke rutiner har man for å kvalitetssikre at tiltak rettet mot minoritets elever er fundert i et minoritetsperspektiv? Og hva gjøres for å motvirke at minoritets elever opplever at de blir assosiert med problemer, på skolen og i samfunnet generelt?

### 4.1. NOA (norsk som andrespråk) og NOM (norsk som morsmål)

Mens myndigheter og andre relevante instanser fokuserte på morsmålsopplæringen valgte OMOD som den eneste aktøren på feltet å ha et blikk på norskundervisningen. Fra organisasjonens oppstart i 1993 så vi gjennom flere saker at det var vanlig at skolene opererte med tilfeldige kriterier for plassering som gikk mer på utseende og/eller navn enn på reelle norskkunnskaper. For eksempel ble (svarte) barn med norsk som eneste språk plassert i NOA-klasser. Vi så disse hovedutfordringer med praksisen av NOA:



- Barn med minoritetsbakgrunn ble feilplassert i NOA
- De ble ikke faglig evaluert før plassering
- De ble ikke evaluert over tid
- Det var ikke mobilitet i løpet av skolegangen
- Foreldre ble ikke informert om at deres barn ble plassert i NOA
- Foreldre ble ikke informert om konsekvensene av å ha NOA
- Lærere ikke hadde NOA-kompetanse
- Kommunikasjon med skolen om bytte til ordinær norskundervisning var vanskelig
- Pengene fulgte elevene
- NOA skulle være et tiltak for å bli klar for NOM, men det fantes ikke tall på hvor mange som begynte i NOA og gikk over til NOM
- Mange gikk i NOA hele skolegangen

Skal man hindre feilplassering er det essensielt at det innhentes kunnskap om hvorfor dette skjer i utgangspunktet. I begynnelsen fikk vi lite gehør fra relevante myndigheter i Norge for det vi så som utfordringer med praksisen med NOA/NOM. Vi tok dette opp med European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) som overvåker og rapporterer på offentlig praksis i Europa, og dette resulterte i at ECRI i sin rapport på Norge uttrykte bekymring for norskundervisningen for minoritets elever.<sup>19</sup>

Og etter flere års arbeid, møter med departementet, stortingsrepresentanter, statsråder, skoler og skoleetaten, begynte innsatsen å gi resultater. I 2004 etterlyste vi fra (daværende) Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD) informasjon om: årsaker til at lærere/skoler hadde feilplas-

<sup>19</sup> European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), *Third report on Norway*, adopted on June 2003; [http://hudoc.ecri.coe.int/XMLEcri/ENGLISH/Cycle\\_03/03\\_CbC\\_eng/NOR-CbC-III-2004-3-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XMLEcri/ENGLISH/Cycle_03/03_CbC_eng/NOR-CbC-III-2004-3-ENG.pdf)

sert elever, hvorvidt feilplassering av slik art kunne si noe om lærernes/ skolens holdninger til minoritets elever, omfanget av feilplassering, og konsekvensene dette hadde for elevene. UFD ga Utdanningsdirektoratet i oppdrag å gjennomføre en evaluering av praktiseringen av NOA når det gjaldt ressursbruk, organisering, rapportering og statistikk.

Ungdommene vi var i kontakt med opplevde at lærerne ikke hadde særlige forventninger til dem, og de fortalte at de ble oppfordret til å ta NOA fordi det var et enklere fag. Men de fikk ingen informasjon om konsekvensene av å ha NOA, for eksempel sidemålsfritaket, som for de fleste ville innebære å ikke lære nynorsk. Helt konkret ville dette skape problemer ved evt. senere studier, for eksempel i jusstudiet der en viss mengde lover er på nynorsk, eller ved arbeid i offentlig forvaltning der man er pålagt å kunne kommunisere på begge målformer. Mao, bidro ikke skolen til å gi alle elevene det samme utgangspunktet. Vi mangler fremdeles kunnskap om hvordan lavere forventninger påvirke ungdommenes skolegang, videre gang i utdanningsløpet og senere muligheter i arbeidslivet.<sup>20</sup>

Etter flere henvendelser fra OMOD tok daværende statsråd i Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD), Kristin Clemet, initiativ til å få faget evaluert, og i 2006 kom Rambøll Management med sin *Evaluering av norsk som andrespråk for språklige minoriteter*<sup>21</sup> på oppdrag for Utdanningsdirektoratet (Udir)/Kunnskapsdepartementet (KD) som departementet hadde endret navn til. Denne evalueringen bekreftet OMODs funn og fant bl.a. at:

- Det var stor variasjon i praktiseringen av enkeltvedtak
- Mangel på standardiserte kartleggingsprosedyrer og utviklede kartleggingsverktøy førte til at grunnskolene benyttet mange forskjellige metoder
- De færreste lærere som underviste i NOA hadde særskilt kompetanse for dette – og kommuner og lærere ønsket slik kompetanse
- Skolene i case-kommunene vurderte at om lag halvparten av elevene som fikk NOA, fikk det gjennom hele skoleløpet

OMOD mener at praktiseringen av NOA/NOM er et godt eksempel på forholdet mellom oppfatning og praksis og videre hvordan tilsynelatende nøytrale strukturer

resulterte i usaklig forskjellsbehandling som var diskriminerende. Mer eller mindre ubevisste ideer om «de andres»

behov for hjelp (et lettere

norskfag) og oppfatninger om at man selv har tilstrekkelig kunnskap og kompetanse om hvordan dette problemet skulle løses, fikk regjere uten at det ble stilt spørsmål til utforming, gjennomføring eller konsekvenser for mottakerne av tjenestene.

***Praktiseringen av NOA/ NOM er et godt eksempel på forholdet mellom oppfatning og praksis og videre hvordan tilsynelatende nøytrale strukturer resulterte i usaklig forskjellsbehandling som var diskriminerende.***

Nå har det gått noen år siden evalueringen av praktiseringen av NOA-faget. Det er en real sak å gjøre feil, men poenget må være å lære av feilene våre. Hva var det som gikk galt i praktiseringen av NOA? Og ble systemene endret slik at noe liknende skjer igjen? Har skolen som institusjon blitt mer intelligent av erfaringene med NOA? Dette vet vi ikke nok om.



20 I 2005 deltok vi på konferansen «Black and Minority Ethnic Achievement: Improving equality, inclusion and attainment in schools» i England. Der viser forskning at skolen har lavere forventninger til minoritets elever. Det pågår derfor et arbeid for å motvirke dette. På mange områder ser vi at Norge er der England var for noen tiår siden. Det er derfor viktig å se på hvilke erfaringer man har gjort seg i England og andre land, og hvordan man best kan ta tak i disse utfordringene.

21 *Evaluering av norsk som andrespråk for språklige minoriteter* [http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rapporter\\_planer/aktuelle\\_analyser/aktuelle\\_analyser-om-andre-tema/evaluering-av-norsk-som-andresprak-for-s.html?id=481342](http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rapporter_planer/aktuelle_analyser/aktuelle_analyser-om-andre-tema/evaluering-av-norsk-som-andresprak-for-s.html?id=481342)



#### 4.2. SKOLEN ER FRA MARS, ELEVENE ER FRA VENUS – UTDANNING I ET MULTIETNISK SAMFUNN

Mye av arbeidet vi tidligere hadde gjort i forhold til skole og utdanning ble i 2008-2010 videreført i prosjektet «Mangfold i skolen».<sup>22</sup> Prosjektet var et samarbeid mellom OMOD, Kunnskapsdepartementet (KD), Utdanningsforbundet, Oslo Kommune og CULCOM (Kulturell kompleksitet i det nye Norge) ved Universitetet i Oslo, ledet av professor Thomas Hylland Eriksen.

Sammensetningen av elevene i skolen har endret seg dramatisk de siste 20 årene. For dette prosjektet tok vi som utgangspunkt at vi ikke visste nok om hva dette betyr for læringsmiljø og for elevenes prestasjoner. Mye av forskningen og annet kunnskapsarbeid rettet mot skolen har fokusert på språkopplæring. Vi så at det var behov for mer kunnskap om hva språklig og etnisk mangfold blant ansatte og elever betyr for også læringsmiljøet, for opplevelsen av tilhørighet til skolen og for elevenes læringsutbytte.

I strategiplanen *Likeverdig utdanning i praksis* (2004-2009) refereres det til britisk forskning som fremhever at læringsmiljø/læringsutbytte påvirkes positivt av sterkt lederskap i skolen, foreldreinvolvering, høye forventninger til elevene, søkelys på forebygging av og klar holdning mot mobbing og rasisme. Det påpekes at norsk skole bør implementere disse tiltakene i det ønskete endringsarbeidet.<sup>23</sup> I prosjektet så vi på i hvilken grad dette gjøres, i så fall hvordan eller hvorfor ikke? Videre så vi på hvilke verktøy man trenger for dette arbeidet, og på hva de som står i skolehverdagen hadde av oppfatninger om dette.<sup>24</sup>

OMOD fant at de aller fleste vi snakket med i skolen, fra ledelse til lærere, var opptatte av å formidle at de ikke la særlig vekt på forskjell. Svært mange fortalte at hos dem er det bare elever. De var opptatt av at det ikke ble lagt vekt på elevenes «annerledes» etnisitet eller religion osv. I stedet fokuserte de på å få elevene til å føle seg hjemme, og til å bli integrert i klassen.

***De aller fleste vi snakket med i skolen, fra ledelse til lærere, var opptatte av å formidle at de ikke la særlig vekt på forskjell.***

Elevene og foreldrene fortalte på sin side at de erfarte at nettopp utseende, klær, navn, antatt «annerledes» kultur osv. ble opplevd av lærere og skoleledelse som noe åpenbart annerledes enn «det norske». De opplevde også at deres antatte annerledeshet ble overtolket og brukt som forklaringsmodell der de selv ikke følte at deres etnisitet/bakgrunn/antatte kultur var relevant. Dette gjaldt ikke bare i møte med skolen men i stor-samfunnet generelt.

Elevene og foreldrene vi var i kontakt med kommuniserte veldig klart at de opplevde at deres hverdag var preget av at forskjell betyr noe, og at denne forskjellen gjør at de ofte blir ansett som «de andre». Vi fant også at det ikke var særlig bevissthet om denne opplevelsen av utenforskap ved skolene vi besøkte. Det var generelt manglende kommunikasjon rundt dette sentrale aspektet ved multietniske møter i skolen som institusjon, og dette hadde store konsekvenser for elevenes opplevelse av tilhørighet. Mange var pragmatiske rundt dette – «sånn er det» – men mange fortalte også at det slet på deres opplevelse av trivsel og motivasjon på skolen.

<sup>22</sup> Rapporten for dette prosjektet *Skolen er fra Mars, elevene er fra Venus – utdanning i et multietnisk samfunn* kan lastes ned fra OMODs nettside under denne linken <http://www.omod.no/?cat=7&paged=2> eller ved å søke under «Rapporter» og så «Publikasjoner» på forsiden (alle publikasjoner er organisert etter publikasjonsår) – forespørsel om printet utgave kan sendes til [kontakt@omod.no](mailto:kontakt@omod.no)

<sup>23</sup> *Likeverdig utdanning i praksis! Strategi for bedre læring og større deltakelse av språklige minoriteter i barnehage, skole og utdanning 2004–2009*, s. 13 <http://www.regjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/laerestrategi.pdf>

<sup>24</sup> Vi gjorde 30 kvalitative intervjuer én-til-én, med 10 lærere, 13 elever og 7 foreldre. I tillegg gjennomførte vi 6 fokusgrupper og workshops med elever, 3 fokusgrupper med foreldre og 2 fokusgrupper med lærere. Vi besøkte 4 byer i ulike regioner, og til sammen hadde vi kontakt med om lag 130 personer (ca. 30 lærere, 70 ungdommer og 30 foreldre).



Særlig de elevene som var født her eller hadde bodd her store deler av livet sitt snakket om dette. De opplevde at de fikk hjelp av lærerne som var basert i en antakelse om at de ikke var «norske», at de ikke kunne språket og/eller at de var annerledes og trengte ekstra hjelp. Disse elevene, som i utgangspunktet så seg selv som «vanlige», opplevde at de ble «hjulpeløse» mer enn nødvendig eller på andre måter enn de trengte. De erfarte at de ble behandlet annerledes enn de andre «norske» (hvite) medelevene sine, men på lik linje med elever som hadde kommet til landet for kort tid siden, og som teknisk sett kunne bli ansett som «utlendinger». De nyankomne på sin side forventet enda ikke å tilhøre «det norske» og var glade for hjelpen de fikk med alt det nye i et nytt land.

***Elevene og foreldrene kommuniserte veldig klart at de opplevde at deres hverdag var preget av at forskjell betyr noe, og at denne forskjellen gjør at de ofte blir ansett som «de andre».***

Det er åpenbart at når det ikke snakkes om forskjell generelt er det også vanskelig å forstå og ta tak i mobbing, diskriminering og rasisme. Vi fant at det med noen veldig hederlige unntak hersket til dels stor forvirring blant de fleste vi snakket med både når det gjaldt forekomst og tiltak. Dette skyldes slik vi ser det en uklar og/eller ubevisst forståelse av diskriminering som kun omfatter direkte, bevisst trakassering. Derfor opplevde de fleste, både lærere og elever, at dette var et lite problem hos dem. Dette kjenner vi igjen fra andre sektorer.

Men det elevene og foreldrene først og fremst snakket om var alle de små opplevelsene dag etter dag som minner dem på at de ikke blir sett som alminnelige. Dette gjaldt stort sett subtile ting som kroppsspråk, blikk, reaksjoner og holdninger som man kan kjenne men ikke så lett påvise, og som det derfor er vanskelig å ta opp. Når skolen ikke er klar over at dette er så sentralt i elevenes (og foreldrenes) opplevelse av skolehverdagen skapes det en situasjon der ulike folk i skolen ikke lever på samme planet – men skolen er ikke klar over det. Skolen er fra Mars, og elevene er fra Venus. Og det er skolen som institusjon som sitter med makten i dette forholdet. OMOD mener det derfor er betimelig å stille spørsmål til om dette er et eksempel på den dynamikken Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) fant i sin kartlegging av diskriminering i offentlig sektor<sup>26</sup> – at staten (eller kommunen) diskriminerer men den vet det ikke?

Vi vet ikke nok om situasjonen ved de ulike skolene rundt om i landet, men etter 20 års arbeid på feltet ser vi at det fremdeles er et forbedringspotensiale når det gjelder mangfoldskompetanse på tvers av alle sektorer i det offentlige. Det jobbes mye i skolesektoren for å levere likeverdige tjenester til en mangfoldig elevgruppe. Hva vet man om de tiltakene som gjennomføres skaper de nødvendige endringene, og for hvem? I hvilken grad tar skolen med seg minoritets elevenes og -foreldrenes perspektiver og opplevelser i policyutformingene? På hvilke måter trenes lærerne i å øke sin forståelse for og innlevelses evne i hvordan ulike menneskers forskjellige erfaringer og livsbetingelser former dem og møtene menneskene imellom i skolen?

25 Skolen er fra Mars, elevene er fra Venus, s. 41

26 Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn? Likestillings- og diskrimineringsombudet (2008) [http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Diskriminering/Rapport\\_diskriminering\\_i\\_statlig\\_sektor\\_feb\\_2008.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Diskriminering/Rapport_diskriminering_i_statlig_sektor_feb_2008.pdf) – for mer informasjon om denne kartleggingen se seksjon 8.1. Mangelen på en operasjonell definisjon på diskriminering og rasisme.

## 5. FORSKNING: HVITE FORSKERES BLIKK PÅ SVARTE LIV

Det var engang uproblematisk at kun menn forsket på kvinners liv. Mannens angivelige overhøyhet og nøytraliteten i hans blikk på verden har som kjent siden blitt utfordret. Dette er tilsynelatende gitt, det er noe vi vet, i hvert fall når det kommer til kjønn; vi formes av våre livsbetingelser og relative tilgang på makt, og i stor grad ser vi det vi er, og vi er det vi ser. Derfor er representasjon så viktig. I andre land som USA og England har også ulike minoritetsgrupper utfordret det angivelig naturlige og nøytrale i majoritetens posisjon og blikk. Denne bevegelsen har ikke kommet så langt i Norge enda.

Naturlig nok er det derfor fremdeles først og fremst hvite forskere som studerer svarte liv i Norge i dag.<sup>27</sup> Dette vil endres over tid. Men i mellomtiden savner vi et kritisk blikk fra forskerne på deres rolle som majoritet og aktør i forskningen på minoriteter. Dette gjelder også bevilgende instanser. I metodeboken *Race-ing Research, Researching Race*<sup>28</sup> heter det: «*Analytically there are two quite distinct issues in the study of race. One is a methodological matter: Who has access to what scene, and with what outcome? But in addition to the question of access there is the less frequently examined question of the very building blocks of knowledge construction, namely whose questions get raised for investigation?*» (vår uthevelse).

I vårt arbeid med forholdet mellom oppfatning og utforming av policy og praksis i offentlig sektor har OMOD fulgt forskningen på minoritetsfeltet, og vi har vært spesielt opptatt av dette siste spørsmålet. Vi fokuserer her på de strukturelle, institusjonelle føringene i kunnskapsproduksjonen og konsekvensene disse har for hvilke problemstillinger som ansees som relevante og hvilke prosjekter som bevilges midler. På denne bakgrunn har vi rettet noen spørsmål til forskningsmiljøene:

- Hvor blir det av debatten om hvilke spørsmål som stilles av hvem?
- Hvorfor stilles det lite spørsmål til hvilke blindsoner som evt. foreligger i majoritetsblikket ift. hva som oppleves som viktig og relevant i utformingen av problemstilling, intervjuguide osv.?
- Hvordan kompenserer majoritetsforskere for den manglende deltakelsen av minoritetsaktører i forskningsprosessen?
- Hva tilbakeføres til gruppene det forskes på?
- Er man i forskermiljøene bevisst disse spørsmålene?
- Har man en strategi eller policy?
- Hvilke kriterier for tildeling finnes hos bevilgende instanser?

Det er en kjensgjerning i forskermiljøene at *hvordan* en studie utformes og utføres er minst like viktig som *hva* det forskes på. Mens det ville være utenkelig ikke å ha kvinnerepresentasjon i forskning på kvinner, er det

***Mens det ville være utenkelig ikke å ha kvinnerepresentasjon i forskning på kvinner, er det derfor interessant å notere at det ikke virker som den samme ryggmargsrefleksjonen i samme grad slår inn i forskningen på minoriteter.***

derfor interessant å notere at det ikke virker som den samme ryggmargsrefleksjonen i samme grad slår inn i forskningen på minoriteter. Hva er grunnen til at det tilsynelatende legges mindre vekt på selvrefleksjon, på å holde et kritisk blikk på føringene i eget blikk her? Og hvilken effekt har dette på evnen til å vurdere relevansen av egne spørsmål og funn for de gruppene det forskes på? Hva har forskningsfeltet av kompetanse

<sup>27</sup> Vi minner om at vi her viser til en bruk av begrepene «svart» og «hvit» som politiske kategorier og ikke som konkret beskrivelse av hudfarge. Se under seksjonene 2.1. Ung, svart og norsk-? og 3. «Nordmann-debatten» for mer informasjon.

<sup>28</sup> *Race-ing Research, Researching Race: Methodological Dilemmas in Critical Race Studies*. Ed. Frances Winddance Twine and Jonathan W. Warren. (New York University Press, 2000), s. xii

fra kvinneforskningen som kan overføres til minoritetsforskningen?

OMOD oppfordrer til tverrsektoriell diskusjon rundt disse temaene og videre til at det utformes klare og relevante retningslinjer og kriterier som sikrer et mangfoldsperspektiv i forskningen på minoriteter. Dette arbeidet må skje i samarbeid med relevante minoritetsaktører.



**CORE**  
KJERNEMILJØ  
FOR LIKESTILLINGS-  
FORSKNING

*Oslo, 06.02.14*

## En ode til OMOD

OMOD har nå i 20 år utrettelig satt diskrimineringens mange ansikter på dagsorden. Ofte med en tydelig stemme i den offentlige debatten, men også mer i det stille – gjennom et strategisk og målrettet arbeid opp mot offentlige institusjoner som politi og tollvesen.

Som en sivilsamfunnsaktør i handlingsrommet mellom det offentlige og det private, basert på ikke-kommersielle interesser og frivillig innsats som skaper tillit, fyller OMOD en viktig demokratisk funksjon som vaktbikkje overfor politiske myndigheter.

OMOD jobber kunnskapsbasert og med interesse for hva forskningsbasert kunnskap kan bidra med. Dette blir tydelig f.eks. i innsatsen OMOD har bidratt med ved å øke bevisstheten om raseprofilering, og slik bidratt til at flere ser det som uakseptabelt å begrunne handlinger mot enkeltmennesker i stereotypier om grupper. Organisasjonen har også bidratt til at offentlige etater har endret sin språkbruk, slik hører vi OMODs innflytelse når politiet omtaler barneranere som «ungdommene våre».

Krysningspunktene mellom kjønn og etnisitet opptar OMOD i likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet, og vi har hatt glede av å samarbeide med organisasjonen på dette feltet. OMOD har for eksempel løftet fram at bruk av hijab ikke skal hindre kvinners og jenters bevegelser i utdanning og arbeidsliv. Men også støtter vi insisteringen på at likestilling for minoritetskvinner handler om mer enn å forhindre kulturelle og religiøse overgrep. Her ser vi fram til å høre mer fra organisasjonen framover.

Gjennom sin innsikt i ekskluderingsmekanismer, har OMOD i 20 år spilt en nøkkelrolle i arbeidet mot diskriminering i offentlig sektor i Norge. Vi ser fram til å følge med på hvordan OMOD driver dette viktige arbeidet også i årene som kommer!

### **Mari Teigen**

forskningsleder

Kjernemiljø for likestillingsforskning,

Institutt for samfunnsforskning



## 6. HELSE

Dette har vært et viktig satsningsområde for OMOD hele veien. God helse er åpenbart essensielt for alle mennesker. God helse i minoritetsbefolkningen er i tillegg et grunnleggende premiss for god integrering og deltakelse i samfunnet. I 20 år har OMOD spilt en sentral rolle i å synliggjøre viktigheten av å ha et klart minoritetsperspektiv på utformingen av helsetjenestene. Vi har bidratt til at man i systemet har utviklet et økt fokus på helseutfordringer som er spesifikke for ulike grupper i minoritetsbefolkningen. Og vi har påpekt behovet for å arbeide mer systematisk med forbedring og utvikling av gode, effektive og likeverdige helsetjenester til hele befolkningen uavhengig av bakgrunn. I dette arbeidet har vi spesielt fokusert på fire områder som er viktige for å utvikle mangfoldskompetanse i feltet:

- Helhetlig kommunikasjonsstrategi ift. mangfoldet, både skriftlig og visuelt
- Dialogforum med brukere på direktoratnivå og helseforetaksnivå samt på andre relevante arenaer i helsevesenet
- Minoritetsrepresentasjon i styrer og råd – brukerperspektiv og -medvirkning
- Helsedata basert på landbakgrunn

### 6.1. HELHETLIG KOMMUNIKASJONSSTRATEGI IFT. MANGFOLDET

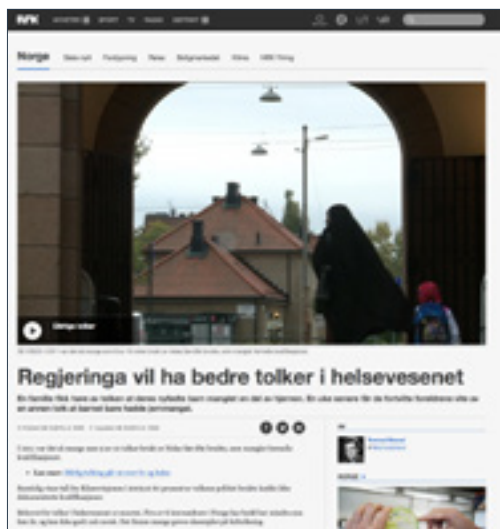
OMOD har i mange år understreket behovet for en helhetlig kommunikasjonspolitikk i helsevesenets møte med minoritetsbefolkningen. Og det har skjedd mye på dette feltet i de siste årene. Etter noen år som en relativt ensom stemme begynte vi å se at ulike fagaktører innenfor helsevesenet bekreftet mye av det vi hadde påpekt som utfordringer. I 2007 kom Nasjonalt Folkehelseinstitutt med rapporten *Sosial ulikhet i helse. En faktarapport*<sup>29</sup> som kartla utfordringene i forhold til å tilby gode helsetjenester til minoritetsbefolkningen. Legeforeningens rapport *Likeverdig helsetjeneste? - Om helsetjenester til ikke-vestlige innvandrere*<sup>30</sup> fra samme år, vektla behovet for et samlet løft for å sikre tilstrekkelig kompetanse på og oppmerksomhet mot «ikke-vestlige innvandreres» behov i helsetjenesten. Dette var noe OMOD lenge hadde etterlyst.

I denne rapporten la Legeforeningen blant annet frem en 10-punktsplan der kommunikasjon løftes frem som et viktig element. Det understrekes her at kommunikasjonsproblemer mellom helsepersonell og pasienter medfører økt risiko for feildiagnostisering og feilmedisinerings, og at bruk av tolk derfor er vesentlig. Legeforeningen anbefalte derfor at kvaliteten på tolketjenesten måtte styrkes og at finansieringsordningen måtte endres.

Viktigheten av dette kan illustreres med en hendelse som fant sted høsten 2013 på Ullevål universitetssykehus i Oslo: Etter en fødsel fikk familien beskjed om at barnet manglet jern. Men tolken misforsto så «jern» ble til

«hjerne», og foreldrene opplevde å få sjokkbeksjeden om at barnet deres manglet en del av hjernen. Først en uke senere da familien kom tilbake

til kontroll hvor en annen tolk var tilstede ble misforståelsen oppklart. I mellomtiden levde denne familien i fortvilelse og angst over at barnet



**Etter en fødsel fikk familien beskjed om at barnet manglet jern. Men tolken misforsto så «jern» ble til «hjerne», og foreldrene opplevde å få sjokkbeksjeden om at barnet deres manglet en del av hjernen.**

<sup>29</sup> *Sosial ulikhet i helse. En faktarapport* <http://www.fhi.no/dav/1AE74B1D58.pdf>

<sup>30</sup> «Helsetjenester til ikke-vestlige innvandrere» <http://tidsskriftet.no/article/1610671/> (artikkel) *Likeverdig helsetjeneste? - Om helsetjenester til ikke-vestlige innvandrere* (rapport) <http://legeforeningen.no/PageFiles/26887/Likeverdig%20helsetjeneste%20-%20Om%20helsetjenester%20til%20ikke-vestlige%20innvandrere%20%28Pdf%29.pdf>

deres var alvorlig syk. Fordi legen ikke var klar over misforståelsen fikk familien heller ingen støtte fra helseapparatet.<sup>31</sup>

Legeforeningens rapport understreker videre at:

- Helsepersonell må tilegne seg økt kompetanse om ulike måter å forstå og uttrykke sykdom på
- Det må finnes tilgjengelig informasjon på språk som ulike pasientgrupper forstår
- Kunnskapen om særegne utfordringer i sykdom og helse for ulike befolkningsgrupper økes
- Det fokuseres på pasientens behov for økt kunnskap om helsetjenesten

OMOD støttet forslagene i denne rapporten og så med glede at dette viktige arbeidet ble forankret i Legeforenings arbeid. Viktigheten av å sikre reell kommunikasjon kan ikke understrekes tilstrekkelig, og dette gjelder for alle møter mellom helsevesenet og brukere. Medisinskfaglig sjargong kan virke fremmedgjørende og stå i veien for en forståelse av hva som foregår også for de som snakker flytende norsk, og her ligger det et stort forbedringspotensiale i helsevesenet generelt. Dette blir aktualisert ytterligere når helsepersonell og pasienter ikke har et delt språk eller delte koder.

***Medisinskfaglig sjargong kan virke fremmedgjørende og stå i veien for en forståelse av hva som foregår også for de som snakker flytende norsk. Dette blir aktualisert ytterligere når helsepersonell og pasienter ikke har et delt språk eller delte koder.***

Kommunikasjon med hele befolkningen ble særlig aktualisert i 2009 med utbruddet av den såkalte «svine-influensaen». I denne forbindelse ble OMOD innkalt til møte med Helsedirektoratet og Oslo Kommune, Helse- og beredskapsavdelingen. Fastlegene hadde meldt at det var svært få i minoritetsbefolkningen som benyttet seg av influensavaksinen, så helsemyndighetene var bekymret, og ønsket å diskutere strategier for å kommunisere viktigheten av å ta vaksinen til også denne delen av befolkningen.

I de senere årene ser vi at helsevesenet har fulgt OMODs råd og jobber bevisst med kommunikasjon. Helsedirektoratet oversetter nå viktig helseinformasjon til 16 språk, og det er stadig bedring i bruk av et mangfold av ulike mennesker i bildematerialet som anvendes. Feltet har kommet en lang vei fra 10 år tilbake da vi kun fant informasjon på flere språk om smittevern – HIV, hepatitt A, B og C, tuberkulose, og seksuelt overførbare sykdommer, mens informasjon om barsel og fødsel, fødselsdepresjon, amming, krybbedød, diabetes og andre vanlige helsespørsmål kun fantes på norsk.<sup>32</sup>

Et område der vi ser at det fremdeles er et forbedringspotensiale er i Akuttmedisinsk Kommunikasjonssentral (AMK) og i ambulansetjenesten. Kontakten med publikum for disse akuttenehetene gjelder i hovedsak krisesituasjoner, og det finnes så langt vi har blitt forklart ikke noe apparat for å håndtere samtaler på andre språk enn norsk og via de eventuelle språkkunnskapene hver enkelt medarbeider har med seg, vanligvis engelsk, spansk, fransk, eller tysk. Det er svært få ansatte med migrasjonsbakgrunn. Enhetene har heller ingen stand-by tolketjeneste slik man har i politiet, og heller ikke en rekrutteringspolicy hvor man stiller konkrete krav til flerspråklighet.

31 «Regjeringa vil ha bedre tolker i helsevesenet» <http://www.nrk.no/norge/regjeringa-vil-ha-bedre-tolker-1.11282263> - se også «For dårlige tolker i helsetjenesten» <http://www.nrk.no/norge/for-darlige-tolker-i-helsetjenesten-1.8225372>

32 Det er likevel viktig å påpeke at utforming av brosjyrer ikke må bli en sovepute. Brosjyrer har hovedsakelig den funksjonen at de kan bekrefte muntlig informasjon. For å være sikker på at en viktig beskjed kommuniseres og forstås av pasienten er det nødvendig med muntlig kommunikasjon ansikt til ansikt. Det er derfor essensielt at det settes inn tilstrekkelig ressurser for å sikre at helsepersonell har kapasitet til denne typen kontakt med alle typer brukere i et multietnisk samfunn.

Det er klart for enhver at manglende språkkunnskaper hos tjenesteyter medfører en kjempeutfordring for alle involverte parter, og spesielt i akutt-tjenester – for pasientene som ikke behersker norsk nok til å kommunisere den relevante informasjonen i en krisesituasjon, for de som tar imot telefonhenvendelser hvor man kun har muntlig språk som verktøy, og for de som møter publikum og som må improvisere med kroppsspråk og gjetninger i situasjoner der hvert øyeblikk teller. Det er åpenbart at dette kan føre til misforståelser som leder til ytterligere skader og i verste fall død.

Sammensetningen av befolkningen har endret seg drastisk over de siste 30-40 årene. For å møte de stadige samfunnsendringene må myndighetene se på hvilke institusjonelle tilpasninger som igangsettes. Helsesektoren må hele tiden holde seg oppdatert og også sikre at mangfoldet internt utnyttes og organiseres profesjonelt. Hver enhet må spørre seg selv om de har en oppdatert mangfoldspolicy, om den er ledelsesforankret, og om relevante tiltak slik som rekruttering med vekt på flerspråklighet og etablering av stand-by tolketjeneste osv. er prioritert.

## 6.2. DIALOGFORUM MED BRUKERE

I 1996 sendte Statens Helsetilsyn ut en pressemelding der de bl.a. advarte mot å ha ubeskyttet sex med afrikanere pga. fare for HIV-smitte.<sup>33</sup> Flere i den afrikanske befolkningen i Norge følte seg stigmatisert og fant få kanaler for kommunikasjon med systemet. I kjølvannet av denne saken henvendte vi oss til helsemyndighetene for å foreslå opprettelsen av et dialogforum om helse og minoriteter. Vi hadde over tid sett et behov for å kanalisere ulike utfordringer knyttet til minoriteter og helse til helsemyndighetene. Vi var videre opptatte av disse utfordringene kunne tas opp som del av det generelle folkehelseperspektivet slik at man kunne utvikle en mer helhetlig tilnærming til utformingen av informasjon og tjenester for en multietnisk befolkning. Et dialogforum ville være en forutsetning for dette arbeidet.

OMOD bidro i denne prosessen til opprettelsen av SOHEMI – Forum for sosial- og helsetjenester ved migrasjon. Forumet var intendert som en rådgivningsgruppe som skulle bidra med innspill til Sosial- og helsedirektoratets arbeid med helse- og sosialtilbudet til innvandrere for å sikre likeverdige helse- og sosialtjenester til alle borgere uavhengig av etnisk, kulturell og religiøs tilhørighet. Forumet ble dessverre i utgangspunktet ikke brukt i særlig grad, men ved utbruddet av «svineinfluensaen» i 2009 fikk myndighetene øynene opp for effekten av å ha en kommunikasjonskanal til minoritetsbefolkningen. SOHEMI ble gjenopplivet og har fortsatt å fungere som rådgivende fagorgan.

## 6.3. MINORITETSREPRESENTASJON I STYRER OG RÅD

Representasjon tillegges stor vekt i Norge fordi man anerkjenner at sammensetningen av aktører i styrende og rådgivende organer har en påvirkning på den relative relevansen av policy- og tjenesteutformingen i forhold til publikum. Vi har jobbet med å sikre minoritetsrepresentasjon i ulike helsefora gjennom årene, og vi ser at det i stor grad finnes et gap mellom retorikk og implementasjon. Det ser ut til at minoritetsrepresentasjon har en tendens til å

***Representasjon tillegges stor vekt i Norge fordi man anerkjenner at sammensetningen av aktører i styrende og rådgivende organer har en påvirkning på den relative relevansen av policy- og tjenesteutformingen.***

ligge i blindsonen på beslutningsnivå. Dette er slik vi forstår situasjonen relatert til manglende representasjon og nettverk, som igjen resulterer i at det ikke er noen automatikk i opplevelsen av det er behov for bredere

<sup>33</sup> Pressemeldinger fra Statens helsetilsyn: 21/96 KEØ/HIV 3.7.96 «Hiv-epidemien i Afrika har betydning for heteroseksuell Hiv-smitte også i Norge» og 25/96 HIV 8.7.96 «Helsedirektør Anne Alvik: ikke grunnlag for å beklage Hiv-informasjon» – <https://www.helsetilsynet.no/>

representasjon. I juni 2013 informerte Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) om nedsettelsen av et nytt offentlig utvalg som skulle vurdere hvordan man best møter dagens prioriteringsutfordringer i helsesektoren.<sup>34</sup> Utvalget på 13 medlemmer hadde ingen minoritetsrepresentasjon.

Dette er i vår erfaring noe som må tas opp igjen og igjen. I 2006 opprettet HOD Nasjonalt råd for kvalitet og prioritering i helse- og omsorgstjenestene, da også uten minoritetsrepresentasjon. Vi tok dette opp med daværende helseminister Sylvia Brustad, og fikk følgende svar fra HOD: «Det fremgår av Nasjonal helseplan (s. 282) at formelle deltakere skal være de ansvarsbærende aktører i helsetjenesten, dvs. Sosial- og helsedirektoratet, de regionale helseforetakene, kommune (herunder fastlegene)/KS og universitetene/høgskolene. Brukerorganisasjonene skal være representert. Under arbeidet med sammensetningen av rådet er det innhentet forslag på medlemmer fra disse aktørene, og det ble presisert at kjønn, geografisk tilhørighet og innvandrerbakgrunn bør tillegges vekt. Departementet mottok ingen forslag på ansvarsbærende aktører med innvandrerbakgrunn. Jeg finner derfor ingen grunn til å utvide sammensetningen på nåværende tidspunkt.»<sup>35</sup>

Vi tok deretter saken opp med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), som i likhet med OMOD stilte seg spørrende til at departementet ikke mente det var rimelig å utvide rådet til å inkludere minoritetsrepresentasjon. LDO oppfordret så departementet til å utvide rådet slik at innvandrerbefolkningen ville være representert. I mars 2008, i forbindelse med at 3 nye medlemmer skulle ut av rådet på grunn av endringer i stillinger/verv, ble en kvinnelig lege med minoritetsbakgrunn oppnevnt som rådsmedlem.

Når denne problemstillingen så kom opp på nytt i 2013 henvendte vi oss igjen til LDO og ba dem ta initiativ til dialog med departementet for å igangsette et langsiktig arbeid for etablering av gode rutiner som vil sikre representasjon av minoriteter i viktige helsefora. Helsesektoren er generelt godt representert av minoriteter på flere nivåer, og man skulle derfor tro at det burde være automatikk i å legge til rette for dette på alle plan. Det at ikke dette er tilfelle kan tyde på at det ikke lover godt for andre sektorer. Her ligger det et forbedringspotensiale og arbeidet må styrkes. Hva skal til for at minoritetsrepresentasjon etableres som en gitt størrelse på alle nivåer av denne sektoren? Hva skal til for at sektoransvaret integreres i praksis i helsesektoren spesielt, og i hele offentlig sektor generelt?



#### 6.4. HELSEDATA BASERT PÅ LANDBAKGRUNN

OMOD har lenge påpekt viktigheten av å ha kunnskap om helse knyttet til landbakgrunn. Vi har gjennom årene erfart at mange i helsevesenet har vært negative til slik kunnskap, og at det nærmest har vært tabubelagt å ta dette opp til diskusjon. Vi har ingen problemer med å se det potensielt stigmatiserende i å assosiere ulike helseutfordringer direkte med spesifikke grupper. Men det er ikke dette vi har etterlyst. Vi har derimot spurt hvordan man kan arbeide for likeverdige helsetjenester uten at det ligger spesifikk helsekunnskap om ulike grupper til grunn for arbeidet. Vi har også undret oss over at man i systemet har hatt en opplevelse av at det er problematisk med gruppespesifikk informasjon når offentlig sektor har samlet kriminalitets-, HIV/AIDS- og tuberkulosestatistikk basert på landbakgrunn i flere tiår.

***Vi har spurt hvordan man kan arbeide for likeverdige helsetjenester uten at det ligger spesifikk helsekunnskap om ulike grupper til grunn for arbeidet.***

34 «Regjeringen oppnevner prioriteringsutvalg» (pressemelding) <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/pressemater/pressemeldinger/2013/regjeringen-oppnevner-prioriteringsutval.html?pid=731235>

35 «Manglende minoritetsrepresentasjon», brev fra Helse- og Omsorgsdepartementet datert 30.4.2007



Helt konkret vil det være relevant og hensiktsmessig å ha kunnskap om hvilke grupper som er mer disponert for å utvikle ulike sykdommer. Dette kan gjelde for eksempel diabetes som spesielt kvinner fra Sør Asia er disponert for, eller sigdcelleanemi som i hovedsak forekommer hos mennesker med afrikansk opprinnelse. Denne sykdommen er arvelig og kan ikke kureres, og den er også svært smertefull, så det vil være spesielt viktig for de som kan være disponert å få mulighet til å testes for om de er bærere. Om to bærere får barn sammen har barnet en 50% større sjanse for å utvikle sykdommen. Relevant testing, kartlegging, spesifikk informasjon og oppfølging er derfor nødvendig for å kunne levere effektive helsetjenester til disse ulike gruppene.

Et annet aspekt er målrettet informasjon og preventivt arbeid opp imot ulike grupper som har ulike behov. For eksempel viser en studie at kvinner med migrantbakgrunn og spesielt somaliske kvinner som har brystkreft blir plukket opp av helsevesenet senere enn andre grupper slik at kreften har fått utvikle seg lengre.<sup>36</sup> Det gjør åpenbart situasjonen mer alvorlig for pasienten og resulterer i at behandlingen blir mer komplisert og inngripende.

### ***Ulike mennesker vil også ha ulike ideer om det norske helsevesenet og hvilke rettigheter og tjenester de har krav på. Kunnskap og informasjon er nøkkelfordere her.***

Ulike mennesker vil også ha ulike ideer om det norske helsevesenet og hvilke rettigheter og tjenester de har krav på. Kunnskap og informasjon er nøkkelfordere her. Målet må være at helsevesenet når så mange som mulig så tidlig som mulig i sykdomsforløpet, og helst før noe alvorlig har fått utvikle seg. Dette vil øke mulighetene for å yte likeverdige helsetjenester til alle uavhengig av bakgrunn, og det er også god samfunnsøkonomi.

I 2011 fikk vi endelig gehør for viktigheten av helsekunnskap basert på landbakgrunn da dette ble fulgt opp i overnevnte Nasjonalt råd for kvalitet og prioritering i helse- og omsorgstjenestene. Foranledningen for dette var et brev fra OMOD året før der vi utfordret rådet til å øke fokuset på de utfordringene helsevesenet står overfor når det gjelder å levere helsetjenester i et multietnisk samfunn. OMOD ble sammen med Nasjonal kompetanseenheter for minoritetshelse (NAKMI) invitert til å innlede om minoritetshelse på et rådsmøte.<sup>37</sup>

I forbindelse med dette møtet vedtok rådet følgende: «Vedtak: Det er et overordnet mål å gi likeverdige helsetjenester til alle innbyggere. Nasjonalt råd for kvalitet og prioritering i helse- og omsorgstjenestene erkjenner at det finnes flere særskilte helseutfordringer hos grupper av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Kunnskapsgrunnlaget om innvandrernes sykkelighet og bruk av helsetjenester er i dag fragmentert og ufullstendig. Nasjonalt råd mener at mangel på informasjon om landbakgrunn kan medføre at personer med innvandrerbakgrunn ikke tilbys helse- og omsorgstjenester av god nok kvalitet». Rådet redegjorde videre for at «helserelevante data om innvandrergrupper» må utarbeides og oppdateres regelmessig, og satte en frist til at informasjonen måtte foreligge pr. 1.1.2012. Rådet avsluttet med at de ville følge feltet og sikre at «innvandrere gis likeverdige helsetjenester».<sup>38</sup>

Dette arbeidet opp mot Nasjonalt råd for kvalitet og prioritering i helse- og omsorgstjenestene illustrerer OMODs langsiktige arbeid mot konkrete resultater. Fra å sette minoritetsrepresentasjon i rådet på dagsordenen har vi kunnet bevege fokuset til å sette minoritetshelse på dagsordenen, og til å bli invitert til å bidra med fagkompetanse da minoritetshelse var oppe

36 «Mer avansert brystkreft hos innvandrere» <http://www.dagensmedisin.no/nyheter/mer-avansert-brystkreft-hos-innvandrere/>

37 Møtet ble avholdt 6. juni 2011.

38 Møtereferat: <http://www.kvalitetogprioritering.no/m%C3%B8ter/m%C3%B8te-6,juni-2011>

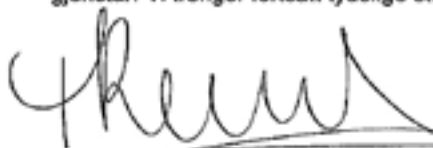
som tema i et rådmøte. Enda viktigere er det at vi til slutt fikk gjennomslag for at utarbeidelsen av helsedata basert på landbakgrunn ble forankret i systemet. Vi anser denne kunnskapen som avgjørende for å kunne levere likeverdige helsetjenester til hele befolkningen, og det er derfor svært viktig at den er samlet i et sentralt register.

#### OMOD 20 år

«Justice delayed is justice denied» står på forsiden av OMOD sine nettsider.

Organisasjonen har arbeidet i 20 år for å bekjempe offentlig diskriminering. Målet er å skape et samfunn som er åpent, hvor hver og en behandles med respekt. OMOD har også vært den første organisasjonen til å påpeke det mange nå synes er normalt, nemlig at offentlige myndigheter må være ledende i arbeidet med å skape et inkluderende samfunn. OMOD har svært tidlig utfordret politiet både som etat og i håndtering av enkeltsaker, men også vært en samarbeidspartner i etatens forebyggende innsats. OMOD har blant annet vært utrettelig til å understreke at myndigheter er til for alle. Ikke bare «de hvite», eller de som snakker norsk. OMOD har jobbet lenge for å øke representativiteten i politiske partier eller på Stortinget. OMOD har trukket frem initiativ fra andre land for å inspirere myndighetene. Jeg husker godt årene 1998 til 2022 hvor OMOD og Senter mot etnisk diskriminering (SMED) hadde et tett samarbeid. Vi gjennomførte blant annet en undersøkelse rettet mot domstolene og organisasjonen var en viktig kanal for å sikre at mennesker som trengte rettshjelp skulle finne veien til SMED.

Når OMOD runder 20 års aktivitet tenker jeg at mye er oppnådd siden 1992. Men mye gjenstår. Vi trenger fortsatt tydelige stemmer som utfordrer. Til det bedre. Takk for deres mot.



Manuela Ramin-Osmundsen

Tidligere daglig leder,  
Senter mot etnisk diskriminering, 1998-2002

## 7. GODE INTENSJONER ELLER RETTSSIKKERHET? - EN PRINSIPIELL TILNÆRMING TIL ARBEIDET MOT KVINNELIG OMSKJÆRING (KO)<sup>39</sup>

Det følgende sakskomplekset illustrerer en situasjon der gjennomføringen av tiltak basert på landbakgrunn, eller antakelser om kulturelle praksiser fra gitte land, har vist seg å *ikke* være en hensiktsmessig tilnæringsmåte for å sikre likeverdige offentlige tjenester. OMOD så tidlig viktigheten av å følge arbeidet mot kvinnelig omskjæring (KO). Det var klare tendenser til at arbeidet hovedsakelig var drevet av sterke følelser rundt ønsket om å redde unge jenter fra en «barbarisk» praksis med utspring i Afrika, og mindre basert i relevant fagkunnskap om art og reelt omfang av problemet på norsk jord. Av erfaring visste vi at et fokus på rettssikkerhet kan ha en tendens til å forsvinne når det oppleves at målet helliger middelet på denne måten.

Det var også et rødt flagg for OMOD at mange av tiltakene i arbeidet mot KO var så ute av proporsjon i forhold til andre liknende satsningsområder. Vi så at det glapp på det prinsipielle gang etter gang i antatte KO-saker, slik at familier som var mistenkt ble behandlet på måter som ville vært uakseptabelt overalt ellers. Hvis man i arbeidet mot incest eller annen

***Hvis man i arbeidet mot incest eller annen vold i hjemmet, eller ved mistanke om barnesex-turisme, hadde gått inn i privatlivets fred hos majoritetsfamilier på samme måte som i antatte saker med KO ville det blitt ramaskrik.***

vold i hjemmet, eller ved mistanke om barnesex-turisme til for eksempel Thailand, hadde gått inn i privatlivets fred hos majoritetsfamilier på

samme måte som i antatte saker med KO ville det blitt ramaskrik – ingen ville godtatt å bli tatt inn til avhør, fengslet, bli utsatt for svært inngripende underlivsundersøkelser, få fratatt pass, og/eller nektet utreise uten veldig god grunn til mistanke vurdert opp imot fundamentale rettssikkerhetsprinsipper.

### 7.1. SAK 49/2011 I LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA (LDN)

I 2012 behandlet LDN sak 49/2011<sup>40</sup> der det ble vurdert hvorvidt en ung jente (X) og hennes foreldre ble diskriminert på grunn av deres somaliske opprinnelse da barnevernet som ledd i en undersøkelsessak krevde at det ble foretatt underlivsundersøkelse av X. LDN fattet vedtak om at Y barnevernstjeneste hadde handlet i strid med diskrimineringslovens § 4 ved å kreve at det ble foretatt underlivsundersøkelse.

OMOD bisto X og hennes familie i saken fra 2009 til 2012, først i flere runder i forbindelse med klageutforming og saksbehandling hos Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og så i møte med LDN. Motparten i saken var kommuneadvokaten på vegne av barnevernet. Mao, ville familien på ingen måte ha vært i stand til å føre sin egen sak i rettsystemet uten rettshjelpen fra en organisasjon som OMOD.

Bakgrunnen for underlivskontrollen i denne saken var en bekymringsmelding fra en lærer ved X sin skole til barnevernstjenesten der mistanken var begrunnet med det følgende: «*Familien er fra Somalia, og siden de aller fleste jenter derfra enten har opplevd kjønnslemlestelse eller er i stor fare for å lide den skjebnen, håper jeg at dere vil sjekke opp forholdene slik at hun eventuelt kan reddes fra dette dersom det (forhåpentligvis) ikke ennå er skjedd*».

I sin vurdering la 2 av nemndmedlemmene i LDN til grunn at «...det må

<sup>39</sup> Vi bruker begrepet «kvinnelig omskjæring (KO)» som en samlebetegnelse som også innbefatter kjønnslemlestelse.

<sup>40</sup> Likestillings- og diskrimineringsnemndas saksarkiv på nett: <http://www.diskrimineringsnemnda.no/fullvisning/?id=2094117726&module=articles&smId=977881843&smTemplate=Fullvisning> - alle sitater og gjengitt informasjon om denne saken er hentet herfra.

*kreves konkrete holdepunkter ut over meldingen fra læreren for å kreve undersøkelse, men kan ikke se at barneverntjenesten bygget på annet enn bekymringsmeldingen, som etter de innledende undersøkelser var betydelig svekket som grunnlag. I realiteten sto man igjen med at hun var somalier. Underlivsundersøkelsen var traumatiserende for barnet og vanskelig for familien. I lys av mistankens styrke og derigjennom den lave nødvendighetsgraden var det uforholdsmessig å iverksette et slikt tiltak».*

Et tredje nemndmedlem uttrykte at det var klart at X og hennes foreldre hadde blitt diskriminert på grunn av deres somaliske opprinnelse ved at barnevernet krevde gjennomføring av underlivsundersøkelse. Det avgjørende punktet for vedkommende var at kun ett forhold i bekymringsmeldingen lå til grunn for melderens mistanke om at jenta kunne ha blitt utsatt for omskjæring, og det var familiens somaliske opprinnelse. Vi fikk i 2013 opplyst at vedtaket i sak 49/2011 førte til rutineendringer i den gjeldende kommunen.

## 7.2. KUNNSKAP OG ANTAKELSER

Det har siden 2001 blitt utarbeidet en rekke handlingsplaner mot KO. Den siste gjelder for perioden 2013-2016. Fordi man har visst lite om norske forhold har handlingsplanene tatt utgangspunkt i utbredelsen av KO i utvalgte land i Afrika. Dessverre ser vi at det til tross for et sterkt fokus, flere handlingsplaner, mange tiltak og betydelige økonomiske ressurser<sup>41</sup> har blitt gjort lite for å opparbeide kunnskap om norske forhold. OMOD har siden 2008 regelmessig tatt opp behovet for kunnskapsaggregering med relevante departementer, samtidig som vi selv har arbeidet systematisk for å innhente informasjon og kunnskap. Spesifikt har vi henvendt oss med de følgende spørsmålene til ulike offentlige instanser på feltet:

***Dessverre ser vi at det til tross for et sterkt fokus, flere handlingsplaner, mange tiltak og betydelige økonomiske ressurser har blitt gjort lite for å opparbeide kunnskap om norske forhold.***

- Hva er antallet bekymringssaker barnevernet rundt om i landet har mottatt vedrørende KO?
- Hva er antallet saker hvor det har blitt gjennomført kontroll av unges jenters underliv?
- Hvilke resultater har underlivskontrollene gitt?
- Hvor mange saker har blitt anmeldt?
- Hvor mange anmeldelser har endt med tiltale og evt. dom?
- Hvor mange saker har blitt henlagt på grunn av bevisets stilling?
- Hvor mange saker har blitt henlagt på grunn av intet straffbart forhold?
- Hvem har meldt fra til barnevernet og politiet om sakene?
- Hva har vært foranledningen til mistanke – gjelder dette etnisitet/nasjonal bakgrunn, reise til utlandet, tidligere forhold i familien vedrørende omskjæring, eller andre forhold?
- Hvordan blir barn som blir kontrollert fulgt opp – i tilfeller der det ble oppdaget omskjæring før første innreise til Norge, etter første innreise til Norge, eller der man etter kontroll finner at omskjæring ikke har funnet sted?

Vi har satt søkelys på disse spørsmålene i flere år uten å kunne få noen konkrete svar fra de samme sentrale myndighetene som har hatt ansvar for utarbeidelsen og implementeringen av handlingsplanene siden 2001. Når vi ser at relevante sentrale myndigheter mangler kunnskap om kontrollarbeidet på feltet melder spørsmålet seg om hva tiltakene i de mange handlingsplanene over tid har vært basert på.

<sup>41</sup> Pr. 2014 dreier dette seg om godt opp til 500 millioner kroner. Vi vet ikke om noen andre satsningsområder som har fått så mye midler. Dette er oppsiktsvekkende i seg selv, og spesielt sett i sammenheng med at treffprosenten er påfallende lav.

### 7.3. GODE INTENSJONER, RETTSSIKKERHET, PROFESJONALITET OG TILLIT

Siden 2000 da vi startet vårt arbeid med KO har vi vært i kontakt med flere unge jenter og deres familier som har opplevd en uheldig kontrollvirksomhet. Felles for disse familiene har vært at de har opplevd å bli mistenkt for KO og at utførte underlivsundersøkelser har vist at inngrep ikke hadde forekommet.<sup>42</sup>



Bildet viser hvordan jenters underliv blir undersøkt når de er inn på underlivsundersøkelsen. En barnelege står ved siden av jenta, og hun får se på. Personene på bildet er modellerte.

Eksperttid fra Ulevrå overkjørt

#### Staten filmer jenters underliv

«Politiet har kjørt jenter på 3 år til kjønnsorganer uten å spørre foreldrene. Jenters underliv videofilmes i nye omskjæringskontroller. Fra 1. januar utvides ordlyden. Norges fremste ekspert kritisk til at enhver allmenlege skal kjønnsundersøke.»

**Disse familiene opplever at det er et voldsomt fokus på unge jenters underliv som er veldig belastende, og at det er et misforhold mellom mistanke, kontroll og resultater.**

En far fortalte at han opplevde anklagen om KO og kontrollen som svært traumatisk for hele familien, og at ting aldri helt ble det samme igjen. Omskjæring hadde ikke vært en del av døtrenes verden før, men etter kontrollen opplevde han at det hadde blitt sådd en tvil i dem: «*tenk om mamma og pappa vil gjøre det med oss en dag?*» En jente på 15 år fortalte at hun blir spurt så ofte av så mange ulike mennesker om hun er omskåret at hun har begynt å invitere folk til å bli med henne på toalettet så hun kan vise dem at hun ikke er det. Og en ung mor med en datter på to år fortalte at hun har blitt spurt så mange ganger om hun har omskåret datteren sin at hun har mistet tellingen. Hun hadde aldri hørt om KO før hun kom til Norge.

Disse familiene opplever at det er et voldsomt fokus på unge jenters underliv som er veldig belastende, og at det er et misforhold mellom

mistanke, kontroll og resultater. Veldig mange føler seg mistenkeliggjort og stigmatisert basert på landbakgrunn

og/eller etnisitet samtidig som de ikke ser at det er grunn til dette. Disse opplevelsene har igjen en effekt på deres tillit til offentlige institusjoner. Vi har derfor utfordret flere relevante offentlige institusjoner om å ta stilling til dette.

I så henseende er sak 49/2011 som vi diskuterer ovenfor prinsipielt viktig. LDN kom frem til at familien i denne situasjonen hadde blitt diskriminert på grunn av at de var somaliske. Det er viktig å understreke her at lærens bekymring og barnevernets kontrollvirksomhet etter alt å dømme var basert på gode intensjoner. Men i sin iver etter å hjelpe glemte man å holde flere tanker i hodet samtidig, og endte opp med å overkjøre noen sentrale prinsipper som teknisk sett skal være ivaretatt i en rettsstat: barnets beste, likestilling og anti-diskriminering. I praksis var bekymringsmeldingen i sak 49/2011 basert på *racial profiling*<sup>43</sup>, ikke på skjellig grunn til mistanke.

Mange ansatte i det offentlige har gjennom årene deltatt på opplæring om KO. Hvordan sikres det at de ansattes årvåkenhet ikke slår over i eller oppfattes som stigmatisering og mistro? Å bli mistenkt for å ha omskåret eller ha til hensikt å omskjære sitt barn er å bli mistenkt for et alvorlig lovbrudd. Hvordan ivaretas familiens rettssikkerhet hvor det viser seg at intet straffbart forhold har funnet sted? Vi har dessverre ikke lykkes med å få svar på disse spørsmålene ved våre henvendelser til myndighetene.

Vi ser heldigvis tegn til at det er en gryende bevissthet i helsevesenet om hvilken effekt underlivsundersøkelser kan ha på jenter og unge kvinner. Artikkelen «Barnelege: -Myndighetene stigmatiserer somaliske barn»<sup>44</sup> slår fast at: «*Minst 72 barn er undersøkt for kjønnslemlestelse ved norske sykehus siden 2009. Ikke én av dem er lemlestet mens de har bodd i Norge,*

<sup>42</sup> Disse forholdene likner i stor grad på situasjonen i sak 49/2011 som vi diskuterer ovenfor. Pga. manglende data er det ingen som har oversikt over hvor mange familier som har opplevd slike anklager eller hvordan disse familiene har blitt fulgt opp etter at det har vist seg at KO ikke har vært gjennomført.

<sup>43</sup> Se mer utfyllende informasjon under seksjon 1.2. Racial profiling («raseprofilering») ovenfor.

<sup>44</sup> «Barnelege: -Myndighetene stigmatiserer somaliske barn» <http://www.nrk.no/norge/-stigmatiserer-somaliske-barn-1.11525750> – alle sitater er hentet fra artikkelen.



ifølge legene. Overlege Torkild Aas mener de uberettigede undersøkelser kan oppleves som et maktovergrep». Overlegen er av den oppfatning at unødvendig mange undersøkes og «at det er en stigmatisering av somaliske barn spesielt». Det er interessant for OMOD at overlegen mener politi og barnevern ber om medisinsk undersøkelse for raskt: «Jeg mener at man kunne ha løst problemet på en annen måte, ved for eksempel nærmere samtaler på forhånd. Da finner man blant annet mer ut om familiens holdninger, sier han». Det er en slik kunnskapsbasert tilnærming OMOD har etterlyst i vårt arbeid i forhold til KO.

OMODs arbeid gjennom flere år med å etterlyse en kunnskapsaggregering om KO ga til slutt også resultat. Etter flere skriftlige henvendelser til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) og Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) gjennom årene bestilte til slutt IMDi en forskningsbasert gjennomgang av kunnskapen og politikktutforming på feltet. Forskningsstiftelsen Fafo fikk oppdraget, og våren 2014 kom rapporten *Forskningsbasert politikk? En gjennomgang av forskningen på tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og alvorlige begrensninger av unges frihet, og av de politiske tiltakene på feltet*<sup>45</sup>. Her viser forskerne Beret Bråten og Olav Elgvin at de første tiltakene mot KO fra 2000-tallet faktisk var basert på dialog og kunnskap, men at disse ikke ble videreført til tross for at en evaluering i 2005 konkluderte med at de hadde virket positivt.<sup>46</sup>

Videre bekrefter de med denne gjennomgangen det OMOD har påpekt i vårt arbeid i forhold til KO: «Utover 2000-tallet fikk man i stedet tiltak som la vekt på avverging og avskrekking gjennom politi, barnevern og skole. Samtidig med dette kom det et jevnt tilsig av forskning fra både Norge og andre land, som tilsa at holdningene til kjønnslemlestelse hadde endret seg i brede lag av gruppene det gjaldt. Videre kunne erfaringene fra hjelpeapparatet tyde på at kjønnslemlestelse ikke var spesielt utbredt i Norge, siden svært få saker ble avdekket. Tiltakene på feltet var likevel dimensjonert ut fra en antakelse om at omfanget kunne være stort, og at avskrekking og kontroll kunne være nødvendig for å endre holdninger. Det virker derfor som om politikktutviklingen på dette feltet ikke har vært basert på den empiriske kunnskapen som har vært tilgjengelig.» Forskerne runder av med å svare på prosjektets spørsmålet om politikken i forhold til KO har vært kunnskapsbasert og konkluderer: «i stor grad nei».<sup>47</sup>

OMOD anbefaler at denne viktige gjennomgangen sammen med signalene fra helsevesenet, som også etterlyser en kunnskapsbasert tilnærming, tas til etterretning i det videre arbeidet med politikk- og tjenesteutforming i forhold til KO. Slik vil man kunne sikre rettsikkerheten til de berørte unge jentene og deres familier og tilby dem relevante og likeverdige offentlige helsetjenester.



45 Beret Bråten og Olav Elgvin. *Forskningsbasert politikk? En gjennomgang av forskningen på tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og alvorlige begrensninger av unges frihet, og av de politiske tiltakene på feltet*. Fafo-rapport 2014:16. <http://www.fafo.no/pub/rapp/20363/20363.pdf> - s. 12

46 *Forskningsbasert politikk?*, s 12.

47 *Ibid.* Forskerne konkluderer også her i forhold til politikken ift. tvangsekteskap med: «ja, men».

## DEL II: RUNDDANSEN OM R-ORDET – OMODS PERSPEKTIVER OG ANBEFALINGER

Den kommer og går, diskusjonen om vi har rasisme i Norge. Frontene er steile og det diskuteres heftig en stund før noe annet igjen fyller overskriftene i mediene. Høsten 2013 åpnet hashtag'en #norskrasisme for denne diskusjonen på nytt, denne gangen i sosiale medier, og fra en dag til den neste var det som om slusene åpnet seg på Twitter. Den ene etter den andre delte sine erfaringer med rasisme i et sånt omfang at ansvarlig statsråd i Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD), Solveig Horne kom ut og sa at hun var overrasket over at problemet tilsynelatende er så stort, og understreket at det ville være nødvendig å ta dette på alvor. OMOD ønsker dette engasjementet velkommen, og ser frem til å følge den nye regjeringens arbeid på dette viktige feltet.

### 8. R-ORDET – PERSPEKTIVER OG BLIKK

I gjennom årene har vi sett at det i stor grad har vært tabubelagt å ta opp diskriminering og rasisme, og vi har opplevd at det har vært svært vanskelig å kunne ha en saklig diskusjon om hvilke former de kan ta for ulike mennesker og ulike generasjoner av minoriteter i Norge. Det har på mange måter ikke vært særlig rom i det norske samfunnet for å si r-ordet.

Og slik har vi som samfunn aldri heller kommet frem til en felles forståelse eller definisjon av hva diskriminering

*I stor grad ser vi det vi er, og vi er det vi ser. Hver og en av oss forstår verden ut ifra våre livsbetingelser. Det er en del av mangfoldet.*

og rasisme innebærer. Like fullt har debatten som regel raskt blitt til en diskusjon for eller imot der folk gjennomgående står på sitt og forsvarer sitt verdensbilde. Det meste er (som kjent) et spørsmål om perspektiv. I stor grad ser vi det vi er, og vi er det vi ser. Hver og en av oss forstår verden ut ifra våre livsbetingelser. Det er en del av mangfoldet, og vi skal ikke nødvendigvis være enige. Men vi kan se på premissene for debatten.

Flere måneder før #norskrasisme tok av på Twitter kom Asta Busingye Lydersen, skribent, nestleder i Norsk Kulturråd og artist i gruppen Queendom, sin lille, men potente bok *Afropolitt*. Gitt ut i Aschehougs serie «Stemmer» i forbindelse med Stemmerettsjubileet, skriver Busingye Lydersen nettopp fra sitt perspektiv som «afropolitt»<sup>48</sup>—den nye generasjonen afrikanere som tilhører flere steder og ser verden fra flere perspektiver. I følge omslaget deler hun «*nådeløse og skarpe observasjoner, og diskuterer Norges kompliserte forhold til det flerkulturelle*». <sup>49</sup> Deriblant holder hun disse mangfoldsspeilene opp for (fler)kulturlivet:

#### **Ring, ring**

*Det er fra Trøndelag Teater her, vi ønsker deg til rollen som svart elskerinne til hovedpersonen som lever i 30-tallets Tyskland.*

#### **Klapp, klapp**

*Teppet går ned for en forestilling på Nationalteatret hvor de har sminket skuespiller Geir Kvarme svart i ansiktet og tatt på ham en afroparykk.*

#### **Ring, ring**

*Hei, vi ringer fra NRK barne-TV og trenger to svarte kordamer til et musikalsk nummer. Dere trenger ikke kunne synge, altså, bare mime. Kan du skaffe en mørk dame til?*

48 «Afropolitan combines the words African and cosmopolitan to describe a contemporary generation of Africans», *Afropolitt*, s. 8

49 Fra presentasjonen på bokens bakside. *Afropolitt*. Asta Busingye Lydersen. Aschehoug Stemmer 5 (Aschehoug, 2013), utvalget av scenarier er fra s. 73-74.

### ***Klapp, klapp***

*Teppet går ned for en forestilling på Nationalteatret med en svart mann i bærende rolle. Han plukker søppel i en park, har ingen replikker og har sex med en hvit dame bak en busk.*

### ***Ring, ring***

*Hei, det er fra castingbyrået Folk&Film. TV2 lager politiserien Fox Grønland, en nyskapende spenningsserie fra Oslos flerkulturelle og harde underverden. Vi trenger mange folk med innvandrerbakgrunn til ulike roller. Vil du spille en utenlandsk kone som ikke snakker norsk og har en voldelig ektemann?<sup>50</sup>*

Finn fem feil? Er dette bare noen tilfeldige glipp som er satt sammen i et tilsynelatende system, selektivt utvalgt av en som vil understreke sin agenda – den sinte, svarte, hårsåre dama som ser diskriminering overalt? Noen vil si det. Andre vil si at dette sier noe sentralt om hvordan «vi» («de norske») ser «innvandrerne» («de andre») i samfunnet – og dette er åpenbart rasistiske stereotypier. Andre igjen vil synes at det vel er å ta det litt langt – disse hendelsene er kanskje litt mer uheldige, eller veldig pinlige, eller ikke så viktige, eller noe helt annet.

Uavhengig av hva ulike mennesker vil mene om disse scenariene eller andre eksempler på representasjoner av minoriteter i det offentlige rom, er det likevel sånn at vi som mennesker i stor grad navigerer verden rundt oss gjennom det vi kan plukke opp av synlige tegn som vi så tolker ut ifra vår verdensforståelse. Utseende betyr noe. Og slik vi viser i denne rapporten opplever synlige minoriteter i overveiende grad, både i forhold til offentlig sektor og i samfunnet generelt, at deres utseende kan resultere i usaklig forskjellsbehandling som er alt fra plagsom til diskriminerende.

Samtidig vet vi fra vårt arbeid at svært mange synlige minoriteter opplever at de ikke får innpass i «det vanlige», det norske. Og dette er mekanismer som er operative på alle nivåer på tvers av samfunnet. OMOD har fokusert på offentlig sektor som den instansen med størst kontakflate mot publikum, som også har et lovpålagte ansvar for å levere likeverdige tjenester til befolkningen.

På bakgrunn av dette mangfoldet av meninger og virkelighetsoppfatninger vil det være hensiktsmessig å spørre hvem som har definisjonsmakt og hvem som er premissle-

randør i ulike situasjoner. Hvem sine fortellinger dominerer? Hvem sine spørsmål stilles? Hvem er «vi» i en gitt situasjon, og hvordan sees og karakteriseres «de andre» av «oss». Hvem sin historie skrives, og hvem skriver denne historien?

***Hvem sine fortellinger dominerer? Hvem sine spørsmål stilles?  
Hvem sin historie skrives, og hvem skriver denne historien?***

Det er klart at det er sammenhenger mellom det vi har av tilgjengelige fortellinger og bilder om hverandre i det offentlige rom og hva som vektlegges i politikktutforming, i ansettelsesprosesser, i kunnskapsproduksjonen, på scene og i film, i tjenesteutforming i offentlig sektor, og i samfunnsdebatten, både generelt og spesifikt når det gjelder diskriminering og rasisme. For tjenesteytere i offentlig sektor ligger der derfor et ansvar for å vurdere hvordan disse føringene påvirker egen tjenesteutforming og -levering.

Gitt at OMODs persepsjon av situasjonen er riktig spør vi: hvilke konsekvenser har et utbredt utenforskap basert på etnisitet/«rase» for samfunnet? Og hvordan kan vi håndtere dette? Det er klart at det ikke kan håndteres hvis det benektes. OMOD opplever at diskusjonen om det fin-

<sup>50</sup> For å klargjøre dette eksemplet har vi kuttet noe informasjon fra originalen som refererte til en større kontekst.



nes rasisme stopper oss fra å se på hva som faktisk foregår i virkeligheten. Vi stiller spørsmål til om det kan være mulig at Norge er det eneste landet i verden der rasisme og diskriminering ikke forekommer. Som kjent er anerkjennelsen av et fenomens eksistens forutsetningen for å ta tak i det. Videre vet vi at vi må kartlegge fenomenets form, art og omfang før det kan utformes treffsikre tiltak.

For å konkret kunne bli i stand til å gjøre dette når det gjelder diskriminering og rasisme i Norge mener OMOD at vi som samfunn er nødt til å se nærmere på noen aspekter som ikke har fått så mye oppmerksomhet så langt. I de følgende seksjonene ser vi konkret på definisjoner på diskriminering og rasisme, et historisk perspektiv på Norges forhold til diskriminering og rasisme, og på hvem som har definisjonsmakt når vi i Norge tar opp disse temaene – hvem sitt blikk og hvem sin virkelighetsoppfatning får regjere? Videre kommer vi med noen anbefalinger for hvordan arbeidet mot diskriminering og rasisme kan styrkes på kortere og på lengre sikt.

### 8.1. MANGELN PÅ EN OPERASJONELL DEFINISJON PÅ DISKRIMINERING OG RASISME

En del av grunnen til at vi som samfunn ikke har et konkret, definert arbeid mot diskriminering og rasisme er slik OMOD ser det at vi ikke opererer med en felles forståelse eller definisjoner som det går an å operasjonalisere i praksis. Dette gjelder samfunnet generelt. OMOD har fokusert vårt arbeid på offentlig sektor og vil derfor trekke våre eksempler derfra. Offentlig sektors ansvar for å levere likeverdige tjenester til alle uavhengig av bakgrunn er politisk vedtatt. Likeverdige tjenester er en rettighet for brukere og en plikt for velferdsstaten. Likevel har vi sett at det ikke er åpenbart for alle tjenesteytere hvordan det ser ut i praksis å gå veien fra vedtaket om likeverdighet i tjenesteyting til konkret, relevant handling.

Ett sentralt aspekt i å kunne levere likeverdige tjenester er at det ikke foregår diskriminering. OMOD har igjennom årene etterlyst informasjon fra ulike offentlige instanser om deres arbeid mot diskriminering:

- Hvordan definerer virksomheten ulike former for usaklig forskjellsbehandling som diskriminering og rasisme?
- Hvordan definerer og måler man de konkrete tiltakene som iverksettes for å levere likeverdige tjenester?
- Hvordan kjenner publikum forskjell på tjenesteytingen før og etter et eventuell satsning på bekjempelse av diskriminering og rasisme, for eksempel når man henger opp en erklæring om at virksomheten er «rasismefri sone»?

***Av de instansene vi har vært i kontakt med i løpet av de siste 20-årene har ingen så langt kunnet redegjøre for operasjonelle definisjoner eller målbare tiltak.***

Av de instansene vi har vært i kontakt med i løpet av de siste 20 årene har ingen så langt kunnet redegjøre for operasjonelle definisjoner eller målbare tiltak. Vi har spurt hvordan man kan bli oppmerksom på hvor det finnes utfordringer, og videre hvilke grep man kan ta uten at det finnes en operasjonell definisjon på problemet.

I kjølvannet av Ali Farah-saken i august 2007<sup>51</sup> vedtok regjeringen å sette i gang en systematisk kartlegging når det gjaldt diskriminering av personer med minoritetsbakgrunn i statlig sektor. OMOD var en av pådriverne

51 En sommerdag i august 2007 i Sofienbergparken i Oslo ba en ung mann ved navn Ali Farah noen menn være forsiktige med å sparke fotballen deres i nærheten av pleddet der han satt med samboeren sin og deres noen måneder gamle datter. Med en full park som vitner ble han så slått i bakken. Det var åpenbart for de som var tilstede at fallet resulterte i alvorlige hodeskader, og dette ble kommunisert til ambulanspersonalet som ankom stedet. Likevel valgte disse å etterlate Farah i parken og ikke ta ham med til Legevakten. Forklaringene om hvorfor dette skjedde er mange.

for at en slik kartlegging skulle finne sted. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) ble bedt om å sammenfatte funnene i kartleggingen og komme med anbefalinger.

I rapporten *Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?*<sup>52</sup> viser LDO at majoriteten av de virksomhetene som deltok i kartleggingen enten rapporterte at de «ikke har kompetanse- og bevisstgjøringstiltak for å bekjempe og håndtere diskriminering» eller de unnlot å svare på dette spørsmålet. Kun 32 virksomheter (av 169 deltakende) oppga at de har slike tiltak, men «det rapporteres da i hovedsak om kurs i flerkulturell forståelse og liknende, ikke kurs om diskriminering». Videre viser rapporten at «kartleggingen [viser] en forvirring blant virksomhetene om målgrupper og mål for arbeidet mot etnisk diskriminering». Mange mener at tiltak er unødvendige hos dem, og «mange av virksomhetene slår fast at diskriminering ikke skjer i deres virksomhet selv om de ikke har kartlagt situasjonen».<sup>53</sup> LDO konkluderte denne kartleggingen med at staten diskriminerer, men den vet det ikke – «staten tar ikke rasisme og diskriminering på alvor».<sup>54</sup>

Denne rapporten dokumenterte i stor grad det OMOD hadde sett og påpekt når det gjaldt offentlig sektors manglende kunnskap og retning på arbeidet mot diskriminering. Det kom klart frem at mangelen på en felles forståelse og definisjon av diskriminering og rasisme gjør at det i praksis blir vanskelig å utforme treffsikre tiltak og klare mål for helhetlig forebygging og bekjempelse.

Det finnes definisjoner på diskriminering og rasisme i konvensjoner og lover. I artikkel 1 i FNs konvensjon mot rasediskriminering av 1965 heter det: «I denne konvensjon betyr uttrykket «rasediskriminering» enhver forskjellsbehandling, utelukkelse, innskrenkning eller begunstiging på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse...».<sup>55</sup>

I kartleggingen refererer LDO til diskrimineringsloven, «Lov mot etnisk diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. gjelder på alle samfunnsområder, også for staten». Lovens formål er «å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn» (jf. § 1).<sup>56</sup>

Diskrimineringslovens § 4 spesifiserer videre: «Direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt. Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnløtelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt i første ledd blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløtelse som fører til at personer på grunn av forhold som nevnt i første ledd blir stilt særlig ufordelaktig sammenliknet med andre. [...] Forskjellsbehandling som er nødvendig for å



Rapporten i sin helhet kan finnes her:  
[http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Diskriminering/Rapport\\_diskriminering\\_i\\_statlig\\_sektor\\_feb\\_2008.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Diskriminering/Rapport_diskriminering_i_statlig_sektor_feb_2008.pdf)

52 *Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?* Likestillings- og diskrimineringsombudet (2008)

53 *Ibid.*, s. 13 pkt., 2.5. Majoriteten vi refererer til her innebærer 45 virksomheter som oppgir at de ikke har kompetanse- og bevisstgjøringstiltak og 66 virksomheter som ikke besvarte spørsmålet, dvs. 111 virksomheter av 169 deltakende. LDO henvendte seg til 247 statlige virksomheter og av disse leverte 78 ingen redegjørelse.

54 *Ibid.* s. 3

55 Rasediskrimineringskonvensjonen ble vedtatt av FNs generalforsamling 21. desember 1965 og trådte i kraft i januar 1969. Norge ratifiserte konvensjonen 6. august 1970, uten forbehold. Konvensjonen er inkorporert i norsk lov gjennom diskrimineringsloven (lov 3. juni 2005 nr. 33). Per 16. august 2011 hadde 174 stater sluttet seg til konvensjonen. Statens gjennomføring av FNs rasediskrimineringskonvensjon overvåkes av FNs rasediskrimineringskomité, som består av uavhengige eksperter.

<http://www.regjeringen.no/en/dep/bld/tema/likestilling-og-diskriminering/etnisk-diskriminering/artikler/fns-rasediskrimineringskonvensjon-.html?id=670417>

56 *Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?*, s. 19

*oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her.»<sup>57</sup>*

OMODs erfaring og LDOs kartlegging viser derimot at det ikke er umiddelbart klart for tjenesteytere hvordan man skal operasjonalisere lovverket og unngå lovbrudd som diskriminering og rasisme. Noe av årsaken

***Folk flest forstår derfor rasisme som bevisste (forferdelige) handlinger, og har mindre forståelse for strukturelle og/eller indirekte føringer som kan lede til usaklig forskjellsbehandling.***

til dette ligger slik vi ser det i at de fleste, inkludert de som er ansatt i offentlig sektor, ikke vet nok om loven, og heller

ikke ser sammenhenger mellom egen praksis og rutiner og lovbrudd. På et annet plan skiller de aller fleste ikke mellom rasisme som holdninger, og diskriminering som handlinger eller mellom hva som er bevisst/intendert eller ubevisst/uintendert. Folk flest forstår derfor rasisme som bevisste (forferdelige) handlinger, og har mindre forståelse for strukturelle og/eller indirekte føringer som kan lede til usaklig forskjellsbehandling. Dette gjør at man stort sett ikke opplever et eierskap til disse problemstillingene i det hele tatt. Så her er det fortsatt et stort forbedringspotensiale, og dette gjelder alle sektorer.

Men hva skal så til for at det oppleves som en reell mulighet hos tjenesteytere å kartlegge og motvirke diskriminering i egen virksomhet og tjenesteytelse, og dermed håndheve loven? Og hvordan kan virksomheter lære av sine feil hvis de ikke selv opplever at de har utfordringer? Gjennom vårt arbeid på mangfoldsfeltet i de siste 20 årene ser vi at det i tillegg til mangelen på en felles forståelse og definisjon også mangler kunnskap om hva diskriminering og rasisme innebærer og hvordan de ytrer seg i ulike former. Relatert til mangelen på felles forståelse er det også en mangel på måleinstrumenter. Det er også generelt en manglende forståelse av egen rolle som en virksomhet dominert av majoritetens blick. I sum ser OMOD at vi som samfunn opererer med noen forståelsesmodeller som ikke er hensiktsmessige hvis vi virkelig ønsker å ta tak i disse utfordringene.

## 8.2. NORGE I VERDEN

OMODs erfaringer på feltet tilsier at de svakhetene som kan spores i det norske samfunnet i forståelsen av diskriminering og rasisme har sammenheng med en begrenset oppfatning av hva det betyr at Norge er et land i et senmoderne samfunn der reising, migrasjon og kommunikasjon på

***Faktum er ikke bare at vi lever i et multietnisk, flerkulturelt land; vi lever i en verden der kulturer og økonomier er sammenvevd på måter som gjør mangfold selvfølgelig.***

tvers av verdensdeler er regelen heller enn unntaket. Faktum er ikke bare at vi lever i et multietnisk, flerkultu-

relt land; vi lever i en verden der kulturer og økonomier er sammenvevd på måter som gjør mangfold selvfølgelig. Mangfold er ikke en mulighet vi skal diskutere om vi vil ha eller ikke – mangfold er kort og godt et faktum.

En konsekvens av å erkjenne at alle land i verden har tette forbindelser til hverandre, og at vi i Norge har hatt tette forbindelser til andre land historisk er at vi også deler kunnskap, kultur, idéer, og også fordommer, med andre land. I *Det norske sett med nye øyne* bringer sosialantropolog Marianne Gullestad inn noen interessante perspektiver på «annerledeslandet» og vår forståelse av oss selv i verden som OMOD kjenner igjen fra vårt arbeid. I likhet med Gullestad opplever vi at det er minst like viktig å se til majoriteten i mangfoldsarbeidet, og således opplever vi Gullestads perspektiver som svært hjelpsomme i denne konteksten. Gullestad fokuserer her på majoriteten, og «*rister nordmenn flest ut av deres fordommers*

<sup>57</sup> Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) – <http://www.lovdatabasen.no/all/hl-20050603-033.html>

*lune varme når hun finner en påfallende mangel på refleksjon over egne verdier».*<sup>58</sup>

Gullestad tar blant annet for seg «neger-debatten,» som blusset opp igjen i 2000-2001, og leser denne debatten som et symptom på at Norge ble tvunget til å forholde seg til en transnasjonal virkelighet. «Plutselig» var det folk i Norge som tok til motmæle når ordet «neger» ble brukt for å beskrive dem, og reaksjonene på dette var mange og sterke. Til tross for at vi i Norge har hatt lite debatt og politisk strid om ordbruk i et mangfoldig samfunn, særlig sammenliknet med for eksempel USA, Sør-Afrika, Frankrike og England, viser Gullestad at ordet «neger» like fullt har en lang historie også i Norge:

*«Når det påstås at ordet «neger» er nøytralt på norsk, sies det underforstått at kolonitidens kultur ble effektivt stoppet ved den norske riksgrensen. Ordet vandret inn, men ble innenfor denne forestillingsverdenen så å si rensket for sine koloniale konnotasjoner på grensen. Denne forestilte renheten kan knyttes til norsk nasjonal selvforståelse som et land som ikke hadde kolonier. Forestillingen om «norsk» institusjonell uskyld var antagelig grunnlaget for at bruken av dette ordet ikke ble endret i Norge da det skjedde i en del andre land.»*

*«Ordet «neger» kom i sin tid ikke til landet alene, men sammen med mennesker som hadde vært ute i verden. Selv om Norge ikke hadde egne kolonier, deltok nordmenn i slavehandelen som innbyggere av Danmark-Norge, og nordmenn tok del i kolonitidens forestillingsverden som oppdagelsesreisende, sjøfolk som besøkte andre deler av verden, og som norske misjonærer.»*<sup>59</sup>

Gullestad viser med andre ord at den norske forståelsesrammen posisjonerer nasjonen som iboende «god». Og det er ikke bare Gullestad som påpeker dette. Vi er likestillingslandet. Vi holder likeverd, demokrati, inkludering og integrering høyt. Veldig mange nordmenn, uavhengig av politisk tilhørighet, vil si seg enige med Gro som slo fast at det er typisk

***Denne norske konstruksjonen av godhet innebærer også en selvforståelse om historisk uskyld som har ledet til en manglende evne til å anerkjenne diskriminering og rasisme i samfunnet.***

norsk å være god. Det er fortellingen, det er idealet. Denne norske konstruksjonen av godhet innebærer slik Gullestad ser det også en selvforståelse om historisk uskyld som har ledet til en manglende evne til å anerkjenne diskriminering og rasisme i samfunnet.

Rasisme er like fullt et veldig betent tema i Norge, og de aller fleste opplever det som en fryktelig fornærmelse å bli kalt «rasist». Noe av forklaringen på dette slik OMOD ser det handler om at rasisme generelt forstås som hatefulle, forferdelige holdninger og handlinger som, slik Gullestad viser, historisk tilhører kolonitiden og slaveriet som institusjon, men som i vår fortelling om oss selv ikke er del av vår arv. Når det gjelder rasisme i nåtid knyttes den gjerne til aktører som tilhører ekstremistiske grupperinger, dvs. folk «vi» ikke liker å sammenlikne oss med. Det er mindre forståelse for effekten av indirekte eller strukturell og institusjonell diskriminering.

I denne forståelsesrammen er det ikke rart det blir vanskelig for de av oss som ikke ønsker å assosieres med slaveri og nynazisme å ta tak i diskriminering og rasisme. Samtidig er det klart fra debatten som fulgte i kjølvannet av hashtag'en #norskrasisme at det også er altfor mange som opplever rasisme i det norske samfunnet, og som ønsker at vi som samfunn tar tak i dette. Ulike mennesker har ulike behov og ønsker i denne situasjonen basert på deres posisjon og forståelse av situasjonen.



<sup>58</sup> Marianne Gullestad. *Det norske sett med nye øyne*. (Universitetsforlaget, 2002), sitat fra omslaget.

<sup>59</sup> *Ibid.*, s. 203.



Uavhengig av hva forskjellige mennesker måtte mene har Norge ratifisert ulike lover som pålegger oss som samfunn å ta tak i dette. Hvordan dette gjøres kan diskuteres. Men slik OMOD ser denne situasjonen opplever vi at vi som samfunn ikke har noe valg om vi bør eller ikke bør anerkjenne de diskriminerende opplevelsene synlige minoriteter i Norge i dag har som reelle. Selv om det ikke kommer til å oppleves som behagelig for alle må vi se på hvilke krefter som er i spill.

Helt konkret må vi se på hvilken effekt flere hundre år med læring om «negrenes», «orientalernes» og «barbarenes» angivelige behov for sivilisering kan ha hatt på «oss» (nordmenn) og vår forestillingsverden. Slik Gullestad påpeker har «vi» gjennom generasjonene mer eller mindre bevisst integrert fortellingene som støttet opp om imperialismeprosjektet inn i «vårt» verdensbilde, i vårt nedarvete verdenssyn, men vi har ikke hatt noe reelt oppgjør med denne arven.



«Vi» blir ikke så ofte minnet på at denne arven lever videre i beste velgående hos mange mennesker både i Norge og flere andre steder i verden, mennesker som i kraft av hvem de er ikke kan eller ønsker å glemme sin historie. Men plutselig i grunnlovsåret 2014 blir Norges image som det gode annerledeslandet igjen utfordret gjennom nyheten om at «*flere kari-biske stater ber Norge om penger til utviklingsprosjekter som kompensasjon for at Danmark-Norge deltok i den transatlantiske slavehandelen. Hvis ikke blir det en omfattende rettsak i Haag*».<sup>60</sup>

Som vi har lært fra norsk folkeeventyr kan vi ikke reise fra den plagsomme nissen – så mye som vi enn måtte ønske å bli kvitt ham, henger han seg alltid med på lasset. Så i stedet for å prøve å unngå den historien vi i realiteten deler med resten av verden, kunne det være interessant å se nærmere på hvilken effekt den har hatt og fremdeles har på oss og på samfunnet vi alle deler.

Om vi kan bli enige om at vi på ulike måter bærer på deler av et nedarvet verdenssyn, så melder spørsmålet seg om hvordan vi så skal forholde oss til dette. På hvilke måter har vår historiske læring om «de andre» påvirket «oss» og «vår» forståelse av oss selv, og hvordan har den påvirket «vårt» forhold til «de andre»? På hvilke måter har våre oppfatninger om hvordan vi og de andre ser ut, og våre idéer om hva som er riktig, normalt, korrekt, vakkert, verdig, troverdig osv. sammenheng med vår plass i verdenshistorien? Dette er spørsmål vi trenger å stille oss selv som samfunn hvis vi ønsker å ta opplevelsene med diskriminering og rasisme på alvor.

### 8.3. HVITHET, MAJORITETSBLIKK OG BLINDSONER

«*Hvite, norske heteromenn har det fett*», slår journalist og skribent Olav Brostrup Müller fast i sin kronikk «På vinnerlaget». «*Det er utrolig lite stress å være hvit, jeg er velkommen overalt*». «*Svarte, derimot, blir alltid gjort oppmerksom på at de er svarte. Muslimer blir forhørt om de er synes det er greit å drive og styrte passasjerfly inn i bygninger i hver ledige stund. Kvinner blir spurt om hvordan de opplever å være kvinne. Spurt om hvordan er det å ha denne jobben, som kvinne, hvordan er det å være så mye borte – som kvinne? Hvis en moderat muslim blir spurt om egen shariakåtskap åtteogsytti*

**«Sånn går det når man velger å komme til verden som spesiell, og ikke som hvit og vanlig – som meg. Hvite, menn som meg, vi bare er. Vi er like nøytrale som vann.»**

*ganger på rad, kan det tenkes at vedkommende ikke bare blir lei og sur, men også radikaliseret. Men dem om det. Sånn går det når man velger å komme til verden som spesiell, og ikke som hvit og vanlig – som meg. Hvite, menn som meg, vi bare er. Vi er like nøytrale som vann. Vi er like selvsagte som fjell. Vi*

60 «Truer Norge med rettsak for slavehandel» <http://www.nrk.no/verden/truer-norge-med-slave-rettsak-1.11694958> – se også «Slik levde nordmennene som deltok i slavehandelen» <http://www.aftenposten.no/viten/Slik-levde-nordmennene-som-deltok-i-slavehandelen-i-Afrika--7589120.html#.U8EquY-2H4y6>



har alltid vært her, det er dere andre som avviker fra normalen».<sup>61</sup>

Brostrup Müller er bevisst polemisk, og tar en litt uvanlig vei inn i den norske mangfoldsdebatten ved å gjøre det usynlige, det som er «like nøytral[t] som vann» synlig. Dette gjøres ikke så mye, og det er gode grunner til det. Normens kraft ligger i at den forblir «nøytral», at den bare er. Dette vet vi, og det er dette folk har jobbet opp imot i de ulike rettighetskampene gjennom nyere historie.

Etter en lang likestillingskamp i Norge har den ubestridte posisjonen «heteromenn» en gang

***Normens kraft ligger i at den forblir «nøytral», at den bare er. Dette vet vi, og det er dette folk har jobbet opp imot i de ulike rettighetskampene gjennom nyere historie.***

hadde blitt utfordret. Men hvitheten deres, og med den, hvitheten til deres etter hvert mer og mer likestilte søstre, er i liten grad på radaren som en maktkategori, den bare er – hvithet er vanlig, normal, og nøytral. Og selv om det ikke alltid oppleves sånn så har hvite mennesker som del av den (usynlige) normen i realiteten en rekke privilegier, en form for «medvind» som det er vanskelig å bli klar over eller være bevisst på.<sup>62</sup>

For som seg hør og bør med normer er det kun de som ikke passer inn, «de andre», som er markert som annerledes, og som kjenner på kroppen at de ikke passer inn – «vi» er vanlige, og kjenner dermed ikke presset fra normen, nettopp fordi vi passer i den. I dette tilfelle ser vi på hvithet som det vanlige, og «hvit» er for de aller fleste i Norge synonymt med «norsk». Opp imot hvitheten som norm blir «de andres» annerledeshet derfor synliggjort i deres (mørke) hudfarge eller «utenlandske trekk», og når det er relevant, i deres «annerledes» klesdrakt. Opplevelsen av forskjell bunner i antakelser basert på utseende. Men når «vi» snakker om denne annerledesheten fungerer utseende først og fremst som indikatorer på «de andres» (fremmede) kultur eller religion. Det er ikke «norske».

Det kan synes naturlig nok å snakke om kulturforskjeller, for det er jo tross alt store forskjeller mellom folk. Og det er ikke i seg selv et problem å snakke om kulturforskjeller. Men en utfordring med dette begrepet er at det ofte (ubevisst) brukes for å betegne det som oppleves som iboende og uforanderlige forskjeller. En annen utfordring kommer når «vi», de «norske» som er premissleverandører som majoritet, forstår oss selv som nøytrale, dvs. ikke som bærere av (dominante) kulturelle normer eller som noen som har en hudfarge som betyr noe – vi er bare «vanlige». Mens «de andre», markert av utseende, forstås og forklares som del av en gruppe, en kultur, eller en klasse, og blir først og fremst sett som «innvandrere», «muslimer», «afrikanske», «asiatiske», «ikke-vestlige» osv. Som synlige minoriteter blir de på den ene siden hele tiden minnet på at de ikke hører hjemme i det norske/vanlige, og de blir på den andre siden vandrende bærere av annerledeshet. Og i stor grad ansees denne annerledesheten for å være iboende.

Det offentlige ordskiftet om det flerkulturelle Norge, om etnisk mangfold, immigrasjon og integrering er selvfølgelig ikke helt ensidig. Likevel domineres retorikken i stor grad av et problemfokus. Vi snakker om multikulturalisme og vanskelige møter i et flerkulturelt samfunn. Det opereres også svært ofte med en utviklingstanke der «vi» har kommet lengre i vår sivilisasjonsutvikling, og «de andre» kan integreres ved å hjelpes inn i moderniteten der «vi» er.

Vi snakker om kultur, men lite om klasse, og vi holder oss unna å snakke om «rase». Men det er antakelser basert på utseende som gjør at folk blir



61 «På vinnerlaget» <http://www.nrk.no/ytring/pa-vinnerlaget-1.11080571>

62 Konseptet «hvite privilegier» («white privilege») og fagfeltet «Hvithetsstudier» («Whiteness studies») er relativt ukjente i Norge. Av plasshensyn går vi ikke inn på en diskusjon av disse her. For interesserte lesere henviser vi til en kort og god innføring over feltet og formålet med å fokusere på hvite privilegier/hvithet, samt en utfyllende kildeliste under denne linken: [http://www.kim.no/Ressurser/Aktuelle\\_saker/2013/11/25/hvite-privilegier](http://www.kim.no/Ressurser/Aktuelle_saker/2013/11/25/hvite-privilegier)

***Det er antakelser basert på utseende som gjør at folk blir fortalt at de snakker så godt norsk eller at de er så godt integrert selv om de er født og oppvokst her.***

fortalt at de snakker så godt norsk eller at de er så godt integrert selv om de er født og oppvokst her. Det er antakelser basert på utseende som gjør at folk må stå til rette for terrorangrepene 11. september 2001, eller Al-Shabaabs, eller Saddam Hussains eller Robert Mugabes handlinger, eller for steining av

homofile, omskjæring av småjenter, tvangsekteskap eller æresdrap. Det er som Brostrup Müller sier sånn det går når man velger å komme til verden som spesiell og ikke normal og nøytral.

Og igjen, ulike mennesker vil ha ulike oppfatninger og mer eller mindre opplevelse av eierskap til dette bildet av «oss» og «de andre». Og slik skal det være. Men uavhengig av de ulike meningene ulike mennesker måtte ha om alt dette så har vi en virkelighet der svært mange opplever at de ikke får innpass i det «norske». Så OMOD spør, hva om vi i debatten om mangfold og i politikktutformingen kunne ta høyde for at vi opererer med en usynlig norm for hva som er «norsk» og normalt? Hva om vi kunne anerkjenne at utseende betyr noe, og se nærmere på hva det betyr i ulike situasjoner?

Da kan vi kanskje også være våkne når rasismenissen stikker opp av lasset. For han er ikke alltid så lett å kjenne igjen. Gjennom ulike prosesser har han blitt freshet opp, fått nye klær og virker ved første øyekast ganske stuere – vi snakker ikke lengre om uforanderlige biologiske «raseforskjeller»; vi snakker tilsynelatende bare om kulturelle forskjeller som virker åpenbare og reelle, og som ikke kan stikkes under en stol.

Men hva om det ligger en blindsoner i retorikken om kulturforskjeller som gjør at vi ubevisst opererer med en logikk som lett kan bli forstemmende lik den biologiske forklaringen på forskjell som iboende, uforanderlig og hierarkisk? Det er verdt å se nærmere på dette, for ingen er tjent med slike føringer i arbeidet for likeverdige tjenester og tilhørighet for alle i samfunnet.

#### **8.4. REALITETSORIENTERING**

For hva betyr det for oss alle i hverdagen og vårt forhold til hverandre i samfunnet at til tross for at vi snakker om at vi er et mangfoldig samfunn så assosieres fremdeles «norsk» med «hvit» hos mange mennesker –

mens dette er noe vi ikke snakker om? Hva betyr det for vår forståelse av vårt forhold til hverandre at vi enten snakker om mangfold som noe bra, eller som noe dårlig,

***Hva betyr det for vår forståelse av vårt forhold til hverandre at vi enten snakker om mangfold som noe bra, eller som noe dårlig, men sjelden som et faktum, som sånn-det-er?***

men sjelden som et faktum, som sånn-det-er? Det er klart at utseende betyr noe. Hvis vi som samfunn ignorerer dette, hvilken effekt vil det ha på sikt? Det vi vet er at hvis noe spiller en betydelig rolle men det ikke tas med i regnestykket, så vil vi få feil svar.

Det er derfor slik OMOD ser det på tide å stikke fingeren i jorda og faktisk anerkjenne den mangfoldige, kosmopolitiske virkeligheten vi har. De globale endringene som har formet samfunnet kan ikke og skal ikke reverseres. Det finnes ingen norsk Edens hage vi kan eller skal returnere til. Hvor vi skal videre og hvordan vi skal komme dit, kan og skal vi snakke om. Hvordan dette skal gjøres skal vi også snakke om.

I de foregående seksjonene har OMOD presentert de dimensjonene vi mener må med for at vi skal lykkes med det videre arbeidet. I den bredere diskusjonen om mangfoldet må vi også anerkjenne og snakke om de underliggende føringer i samfunnet: Hva er premissene for kunnskapsproduksjonen om det mangfoldige Norge – hvem sin fortelling og

hvem sine premisser setter dagsordenen? Hvem setter rammene for hva «vi» ser som problemer og løsninger, og hvordan betinger dette hvem som inkluderes i «vi» og hvem som faller utenfor? Og hvilke blindsoner får stå uutfordret nettopp fordi «vi» ikke vet at vi har dem?

For å kunne lykkes med dette mener OMOD at det er grunnleggende nødvendig at vi:

- Fastslår at mangfold er et faktum og ikke en mulighet vi diskuterer om vi vil ha eller ikke
- Fastslår at mangfoldet er mangfoldig – vi er alle mange ting, deriblandt har vi kjønn, etnisitet, alder, seksuell orientering og kjønnsrepresentasjon, funksjonsevne, tro/religiøs overbevisning osv.
- Erkjenner at vi opererer med normer i relasjonene mellom majoritet og minoritet
- Erkjenner at vi opererer med ujevne maktforhold og tilgang til ressurser
- Fortsetter å spørre hvem som har definisjonsmakt og hvem som er premissleverandør i ulike situasjoner
- Godtar at vi har diskriminering og rasisme i samfunnet, i likhet med fordommer og stereotyper om andre grupper som lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, personer med nedsatt funksjonsevne, eldre, religiøse minoriteter osv.
- Aksepterer at vi må jobbe for økt forståelse av og kompetanse om diskriminering og rasisme

## 8.5. PRAKSIS:

### «VISUELL INTEGRERING» – BILDER OG MULIGE FORTELLINGER

De forslagene til endringer og grep OMOD fremmer gjennom de foregående seksjonene vil ta tid å utforme og gjennomføre. Det er viktig å huske at denne typen endringsarbeid alltid vil måtte være langsiktig og prosessuelt, slik at man ikke mister motivasjonen og opplever at arbeidet underveis er fånyttet fordi det ikke gir umiddelbare resultater. Samtidig finnes det relativt enkle grep som kan ha kraftfull effekt på kortere sikt, og som vil kunne hjelpe til å bane vei for det mer langsiktige arbeidet.

Konkret i dette henseende er det ett aspekt av tjenesteutformingen OMOD har jobbet med i forhold til offentlig sektor som vi ønsker å gå dypere inn på her: det vi har kalt «visuell integrering». Vi tar bildets og fortellingens kraft som utgangspunkt for dette arbeidet. Når noe gjen- tas ofte nok blir det gjerne en (ubevisst) sannhet. Når vi hører de samme fortellingene og ser de samme bildene igjen og igjen blir de virkelighet, sånn-det-er.

*Når noe gjentas ofte nok blir det gjerne en (ubevisst) sannhet. Når vi hører de samme fortellingene og ser de samme bildene igjen og igjen blir de virkelighet, sånn-det-er.*

Medias logikk baserer seg generelt på at drama selger mer enn det som oppfattes som ordinært. Og dette gjelder alle mennesker og deres fortellinger uavhengig av etnisitet/«rase». Men det vi ser som spesifikt gjelder minoriteter er at i mediebildet, dvs. i hovedinformasjonskilden for folk flest, havner de i tillegg i en kompleks dobbeltrolle: de er hypersynlige i at de hovedsakelig knyttes til utfordringer eller problemer, eller de løper fort eller scorer mål for Norge, men de blir usynlige som «vanlige» mennesker.

Slik vi viser i denne rapporten har vi i vårt arbeid over de siste 20 årene dessverre måtte konkludere igjen og igjen med at synlige minoriteter fortsetter å oppleve at de ikke blir inkludert i det «vanlige», det norske – at uansett all slags innsats for å delta i samfunnet, lære språket, få seg jobb osv. fortsetter å bli sett av majoriteten som evige «utlendinger» eller «innvandrere». Mediedekningen reflekterer i stor grad dette, og hvis det finnes andre fortellinger, presenteres de gjerne som gledelige enkeltunntak (som bekrefter den generelle regelen om problemer). Resirkuleringen av



«den ene fortellingen»<sup>63</sup> om de annerledes «andre» får dermed en kraftfull funksjon som den regjerende sannheten om minoriteter i samfunnet generelt, og læringen som ligger i dette må ikke undervurderes, for den er i stor grad ubevisst.

Men det er mulig å motvirke «den ene fortellingen» med relativt lette grep. OMOD har derfor jobbet opp imot offentlig sektor for å sikre at representasjonene av minoriteter forteller en inkluderende og også korrekt fortelling om det mangfoldet som faktisk finnes generelt i samfunnet og innad i ulike grupper i det som ofte omtales med samlebetegnelsen «minoritetsbefolkningen».

Når det gjelder kommunikasjonen fra offentlig sektor til befolkningen har det skjedd endringer for det bedre i noen sektorer i løpet av de siste årene. Men i stor grad gjenspeiles det generelle bildet av minoriteter som vi finner i mediene også her. Konkret har OMOD derfor spurt hvordan bildet av en gitt virksomhet representeres gjennom (visuell) kommunikasjonen med publikum:

- Hvem er tjenesteyter og hvem er målgruppene?
- Hvem har de ulike funksjonene innenfor virksomheten?
- Speiler sammensetningen av de ansatte befolkningen de betjener?
- Hvem er representert i hvilke funksjoner i informasjonsmateriale og på nettsider?
- Og hva slags utsmykning har virksomheten på veggene?

I tråd med fortellingen om minoriteter generelt i samfunnet har vi sett i kommunikasjonen fra offentlig sektor at (synlige) minoriteter sjelden representeres som *alminnelige* tjenesteytere eller brukere av offentlige

tjenester. Som regel er de ikke tegnet inn som alminnelige aktører i fortellingen om ordi- nær drift, som leger, lærere, saksbehandlere,

## **Minoriteter figurerer i hovedsak som minoriteter, som en spesiell gruppe som har spesielle problemer, behov og utfordringer. Eller de løper fort og scorer mål – eller de synger og danser bra.**

forskere, medierådgivere, farmasøyter osv., eller som vanlige brukere av ulike tjenester. Minoriteter figurerer i hovedsak som minoriteter, som en spesiell gruppe som har spesielle problemer, behov og utfordringer. Eller de løper fort og scorer mål – eller de synger og danser bra.

Og igjen, skal man tro nyhetene er det hovedsakelig innvandrere som er brukere av NAVs tjenester, men sjekker man nettsidene til NAV finnes det hovedsakelig bilder av hvite mennesker. Det samme gjelder de fleste sektorer. Da vi gjorde NAV oppmerksomme på deres «Blendahvite»<sup>64</sup> nettsider responderte kommunikasjonsdirektøren med en gang og tok poenget. Omtrent et år senere kan vi ikke se at det har skjedd endringer i valg av bildemateriale.

Men i virkeligheten, ute i samfunnet, lever alle de ulike menneskene i Norge livene sine side om side, og er brukere og ytere av offentlige tjenester. Glippet mellom virkeligheten og den visuelle representasjonen der minoriteter enten blir usynlige eller hypersynlige, skaper dermed en unød- dig dissonans som resulterer i fremmedgjøring – for majoriteten i form av feilinformasjon som skaper avstand til minoritetene som «de andre» som er bærere av problemer, og for minoritetene i at de ikke opplever at de inkluderes som en del av det «norske», det alminnelige.



<sup>63</sup> Takk til forfatter Chimamanda Adichie for konseptet om «den ene fortellingen» – se [http://www.ted.com/talks/chimamanda\\_adichie\\_the\\_danger\\_of\\_a\\_single\\_story.html](http://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story.html) for hennes briljante foredrag der hun gjennomgår de problematiske implikasjonene av «den ene fortellingen» for grupper som reduseres til stereotyper i samfunnet.

<sup>64</sup> Selv om det finnes et par mennesker i Norge som påberoper seg å ha kommet opp med dette begrepet, parkerer vi med dette offisielt denne diskusjonen: «Blendahvit/t» brukt i mangfoldssammenheng er Akhenaton de Leons gave til utviklingen av det norske ordforrådet.







## AVSLUTNING – VEIEN VIDERE

Samfunnet har gått igjennom svært mange og raske endringer de siste 40 årene. Gjennom OMODs arbeid i de siste 20 årene har vi sett at systemet ikke alltid har vært helt i stand til å absorbere alle disse endringene slik at offentlig forvaltning i noen grad ligger i etterkant av samfunnsutviklingen. På et grunnleggende plan handler tjenesteutformingen i offentlig sektor om hvem som inkluderes i det store norske «vi» – er alle inkludert i nasjonsbyggingsprosessen? I 2014, når vi feirer grunnlovsjubileet, blir spørsmålet om hvilken visjon vi har for fremtiden igjen aktualisert. Hvem opplever å ha eierskap til en visjon som inkluderer alle? Og hvilke grep må tas i offentlig sektor for holde tritt med samfunnsutviklingen?

Som samfunn må vi tenke og handle bredt på flere plan, men en fellesnevner må være at vi tar som utgangspunkt at vi kan og må utvide «norsk» til å romme alle som bor her og anser Norge som sitt hjemland. Med referanse til den nye generasjonen ungdommer som er født og/eller oppvokst her skrev vi i OMODs 10årsrapport: *«Norges største utfordring de neste 10 til 20 årene er å ikke fremmedgjøre den nye generasjonen «masala-nordmenn». Det vil være en meget uheldig utvikling for det norske samfunnet. Vi vet at den nye generasjonen har mye på hjertet og mye å gi. Disse ungdommene er pionerer. De staker ut en kurs, de møter nye utfordringer, og de må få lov til å finne sin egen plass i Fridtjof Nansens land».*

Denne oppfordringen er dessverre like gyldig i dag: et tiår senere viste hashtag'en #norskrasisme at svært mange opplever omfattende rasisme og diskriminering, og også at de ofte ikke ansees som en del av det vanlige, det «norske». Dette er åpenbart urovekkende og vi er glade for at myndighetene sier de vil ta dette på alvor. Vi ser tegn til fremmedgjøring og radikaliserings i flere leire på tvers av hele det politiske spekteret i verden i dag. Det siste 10året har også flere opptøyer funnet sted i flere byer i Europa. Men det mest ytterliggående utfallet av radikaliserings i direkte reaksjon på mangfoldet skjedde på norsk jord, der en av «våre egne» utførte de ekstreme terrorangrepene 22. juli 2011. Det er åpenbart fundamentalt viktig at vi som samfunn tar alle de ulike formene for fremmedgjøring og radikaliserings på alvor, og finner gode, varige løsninger på disse utfordringene som gjelder oss alle.



Som et mangfoldig, kosmopolitisk samfunn har vi et valg om hvordan vi vil stake ut kursen videre. Hvis det er typisk norsk å være god har vi en sjanse nå til å vise oss selv og verden at det mangfoldige, nye Norge kan være best i klassen på at alle er med i utformingen av et samfunn som har plass til og hedrer alle typer nordmenn og -kvinner. Hva hvis lille Norge kan bli et «mangfoldsflaggskip», «S.S. Enterprise Norway», som viser at vi bruker mangfoldet som styrke, og at den nye generasjonen «masala-nordmenn» er integrert blant premissleverandørene som sitter ved bordet der nye visjoner formes og beslutninger tas? Hva hvis dette lille landet, som det lød i Star Trek-visjonen, kan «boldly go where no nation has gone before»?

Hilsen  
Akhenaton de Leon

