

Diskriminering - en litteraturgjennomgang

Kirsten Danielsen

Diskriminering – en litteraturgjennomgang

KIRSTEN DANIELSEN

Norsk institutt for forskning om
oppvekst, velferd og aldring
NOVA Skriftserie 4/05

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) ble opprettet i 1996 og er et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Instituttet er administrativt underlagt Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferdssamfunnets tiltak og tjenester.

Instituttet har et særlig ansvar for å

- utføre forskning om sosiale problemer, offentlige tjenester og overføringsordninger
- ivareta og videreutvikle forskning om familie, barn og unge og deres oppvekstvilkår
- ivareta og videreutvikle forskning, forsøks- og utviklingsarbeid med særlig vekt på utsatte grupper og barnevernets temaer, målgrupper og organisering
- ivareta og videreutvikle gerontologisk forskning og forsøksvirksomhet, herunder også gerontologien som tverrfaglig vitenskap

Instituttet skal sammenholde innsikt fra ulike fagområder for å belyse problemene i et helhetlig og tverrfaglig perspektiv.

© Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) 2005

ISSN 0808-9183

Desktop: Torhild Sager
Trykk: Allkopi/GCS

Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
Munthesgt. 29 • Postboks 3223 Elisenberg • 0208 Oslo

Telefon: 22 54 12 00

Telefaks: 22 54 12 01

Nettadresse: <http://www.nova.no>

Forord

Dette notatet er skrevet på oppdrag for Sosial- og helsedirektoratet, som også har finansiert prosjektet. Notatet er en kunnskapsoppsummering av akademiske studier om diskriminering fra 1990 og frem til 2005. Arbeidet inngår som en del av prosjektet National awareness-raising to combat discrimination.

John Eriksen har lest og kommentert notatet.

Oslo, juni 2005

Kirsten Danielsen

Innhold

Avgrensning av oppgaven	7
Søkestrategi	9
Innvandrerbefolkningen	12
Diskriminering på arbeidsmarkedet	12
Diskriminering på skolen og under utdanninge.....	18
Diskriminering på boligmarkedet	21
Sosial deltakelse	24
Familieliv	26
Transport.....	27
Seksuelle minoriteter	28
Diskriminering i arbeidslivet og under utdanninge	28
Sosial deltakelse	29
Familieliv	30
Funksjonshemming	31
Arbeidsmarkedet.....	31
Utdanninge	34
Bolig	35
Sosial deltakelse	36
Familieliv	37
Transport.....	38
Alder	39
Arbeidsmarkedet.....	39
Sosial deltakelse	43
Transport.....	44
Tro og livssyn	46
Undervisning	46
Sosial deltakelse	47
Litteraturliste	49

Avgrensning av oppgaven

I denne rapporten vil vi gi i en oversikt over den forskningslitteraturen som finnes om diskriminering på ulike arenaer overfor eldre, homofile, funksjonshemmede, etniske minoriteter og grupper med ulike livssyn i Norge. Vi vil ikke diskutere begrepet diskriminering, men vi valgt å legge samme begrepsforståelse til grunn som Holgersensutvalget gjør i NOU 2002:12.

- Forskjellsbehandling benyttes som et overordnet og nøytralt begrep som omfatter alle former for ulik behandling
- Diskriminering benyttes som en betegnelse på den forskjellsbehandling som ikke er saklig begrunnet og som ikke er berettiget som positiv særbehandling
- Positiv særbehandling benyttes som en betegnelse på en forskjellsbehandling som isolert sett vil kunne være i strid med diskrimineringsforbudet, men som tillates fordi det medvirker til å fremme det overordnede målet om likestilling.

Med forskningsbasert litteratur forstår vi vitenskapelige artikler, rapporter fra forskningsinstitusjoner, bøker, statistisk materiale, rapporter fra ulike direktorater som refererer til undersøkelser og annet forskningsmateriale. Vi har ikke forholdt oss til stortingsmeldinger som for eksempel Mangfold gjennom inkludering og deltakelse, St.meld. nr. 49 (2003–2004) og NOU'er som *Rettslig vern mot etnisk diskriminering* NOU 12:2002. Vi anser det for å være politiske dokumenter, men vi har gjort bruk av de omfattende litteraturlistene i disse publikasjonene. Vi har også gjort bruk av vedlegget i NOU 2001:22 *Fra bruker til borger*. Vi har hentet mange informantsitater derfra. Vi har heller ikke forholdt oss til den juridiske litteraturen, eller den litteraturen som evaluerer tiltak mot diskriminering. Et eksempel på det siste kan være: *Små skritt. Evaluering av handlingsplan mot rasisme og diskriminering*, Berit Berg SINTEF-rapport 2002.

Vi avgrenser oss også i forhold til artikler i interesseorganisasjonsblader som for eksempel *Løvetann og Blikk* (homofile), *Handikapnytt*, *Mira og Samora* (etniske minoriteter), *Tankefors* (tro) og *Vi over 60* (alder). Det finnes sikkert mye eksempelstoff om diskriminering og diskriminerende praksiser i disse bladene, men slik vi har forstått det ligger det utenfor vårt mandat å forholde oss til dette materialet.

Når det viser seg at funnene begynner å gjenta seg, så følger vi den vanlige praksisen ved ikke å gjenta de konkrete funn eller resultater, men bare referere til publikasjonen. Der hvor det viser seg at det er lite litteratur om et emne, har vi unntaksvis referert til debatlitteraturen. Et eksempel her er debatten i *Luthersk kirketidene* om diskriminering av homofile.

Vi finner at mye av den litteraturen som finnes og særlig om funksjonshemmede og etniske minoriteter, dreier seg om integrerings-tiltak, tiltak mot diskriminering og om evaluering av disse tiltakene. Vi har ikke sett nærmere på disse rapportene.

I litteraturen kan vi skille mellom ulike diskrimineringsformer og ulike måter å fremstille diskriminerende praksiser på. Diskriminering viser seg gjennom

- Fysiske hindringer
- Holdninger slik de kommer til uttrykk gjennom holdningsundersøkelser
- Statistikk
- Praksiser slik de kommer til uttrykk i informantutsagn
- Lover og regelverk

Diskriminerende lover og regler har vi som sagt bare unntaksvis referert til. Vi har forholdt oss både til statistiske undersøkelser og til mer kvalitativt betonte undersøkelser som gir oss erfaringsnær kunnskap. Det gjør at vi kan belegge holdningsundersøkelser og statistikk med informantutsagn.

Flere av de refererte undersøkelsene er holdningsundersøkelser. I mange sammenhenger er det pekt på at det knytter seg stor usikkerhet til å måle diskriminering gjennom slike undersøkelser. En kan ikke slutte fra antagelser om diskriminerende holdninger i en surveyunder-

søkelse til faktisk diskriminerende handlinger. Enkelt sagt: Det er forskjell på holdning og handling. Fordi det ikke er legitimt å diskriminere, kan en holdningsundersøkelse gi et mer positivt bilde av nordmenns holdninger til for eksempel innvandrere, enn de viser seg i praksis å være, men det motsatte kan også være tilfellet. En holdningsundersøkelse er anonym. Den spurte kan derfor gi uttrykk for hva han eller hun mener innerst inne, men vedkommende vil kanskje ikke handle åpenlyst i samsvar med den mening han eller hun i anonymitets navn forfekter.

Søkestrategi

For å finne frem til relevant litteratur har vi brukt bibliotekdatabasene Bibsys, Sambok og Norart. Norart er en database som gir referanser til artikler i omlag 440 løpende tidsskrifter og årbøker utgitt i Norge tilbake til 1980. For hver artikkel får en opplyst forfatter, tittel og tidsskriftets navn. Artikkelen blir også innholdsbestemt ved at de blir påført et såkalt emneord. Det betyr at om en søker på ordet diskriminering, får en treff på mange artikler som ikke har ordet diskriminering i tittelen, men som er tillagt emneordet diskriminering. I Norart brukte vi søkeordene diskriminering, forskjellsbehandling og rasediskriminering. Disse søkeordene resulterte i ca. 130 treff. Svært mange av treffene refererte til artikler i interesseorganisasjonenes tidsskrifter og tidsskrifter av typen *Trygd og arbeid*, som vi ikke har forholdt oss til.

Vi brukte samme søkestrategi i bibliotekdatabasen Bibsys, som er et biblioteksystem for bibliotekene på alle universitetene, Nasjonalbiblioteket, de fleste høgskolebibliotekene og en rekke fagbibliotek i Norge, og Sambok som er en felleskatalog for omlag 360 norske bibliotek. I Bibsys fikk vi 147 treff og i Sambok 109. Treffene i Bibsys og Sambok er delvis overlappende. Fordi søkeord på norsk fanger litteratur skrevet på andre språk enn norsk, vil mange av referansene være irrelevante, ettersom vår oppgave var å forholde oss til det norske forskningsmaterialet. Vi har hatt stort utbytte av litteraturlister i diverse forskningspublikasjoner, men også som nevnt i relevante NOUer og Stortingsmeldinger. Vi har også søkt i internasjonale tidsskriftdatabaser som Social Citation Index og Sociological Abstract for å fange opp

litteratur skrevet om norske forhold i internasjonale tidsskrifter, men resultatet her har vært magert.

En oversikt over de områdene litteraturgjennomgangen dekker.

	Eldre	Etnisitet	Funksjons- hemming	Seksuell orientering	Tro/ livssyn
Arbeid	ja	ja	ja	ja	nei
Utdannelse	nei	ja	ja	ja	ja
Bolig	nei	ja	ja	nei	nei
Sosial deltakelse	ja	ja	ja	ja	nei
Familieliv	nei	ja	ja	ja	nei
Transport	ja	ja	ja	nei	nei

Skjemaet viser på hvilke områder vi har funnet litteratur om diskriminering overfor de enkelte gruppene. Det sier ikke noe om omfanget, i betydning mengde, av denne litteraturen. Noen felt blir av mer eller mindre opplagte grunner stående tomme, som for eksempel transport og seksuell orientering. Men noen tomme felt er uttrykk for et valg og tolkning av oppgaven. For eksempel ser vi på utdanning som en målrettet aktivitet folk utfører for å skaffe seg et yrke, for så å tre inn i arbeidslivet. Rubrikken utdanning og alder blir derfor stående tom, da eldre i mange sammenhenger blir brukt synonymt med pensjonist. Det finnes en stor mengde litteratur som omhandler Eldres boligforhold, og en meget stor litteratur som omfatter Eldres liv på institusjon og mangel på institusjonsplasser. Denne mangelen tar ikke tilstrekkelig hensyn til de Eldres behov for pleie og omsorg, og kan derfor sies å være diskriminerende, men den type svikt i omsorgen er et tema som ligger utenfor oppdraget, slik vi har valgt å definere det. Med hensyn til alder og familieliv kan en finne flere eksempler i avisspaltene på at Eldres familieforhold ikke respekteres, og at en derfor med forsiktighet kan si at de diskrimineres. Eldre ektefeller kan for eksempel bli skilt ved offentlig inngripen ved at den ene ektefellen kommer på sykehjem mens en ikke finner plass for den andre, til tross for at de gjerne ville være sammen. Dette kan vi finne avisoppslag om for eksempel i *Bergens Tidende* 18.11. 1999. Det foreligger ingen systematisk nedtegnelse av slike historier, slik at omfanget av denne typen diskrimi-

nerende praksiser er ukjent og ikke finnes nedfelt i noen forskningsrapporter.

Vi har også avgrenset oss i forhold til litteraturen som omhandler de eldre og de funksjonshemmedes forhold til hjelpe- og omsorgsapparatet. Her kunne vi sikkert finne eksempler på diskriminerende praksiser i form av forskjellsbehandling mellom grupper, men også praksisformer som virker sårende og krenkende for den som blir utsatt for det. Et slikt eksempel som vi ikke har forholdt oss til er Britt Lillestø's avhandling: *Når omsorgen oppleves krenkende*, NF-rapport 22/98. Vi mener igjen at dette ligger utenfor prosjektets målsetting.

Når det gjelder diskriminering på trosgrunnlag, har ikke avisdebattene om utestenging og oppsigelser på grunn av bruken av hijab i jobbsammenheng ennå nedfelt seg i noen forskningsrapporter. I en artikkel har Tordis Borchgrevink (2002) referert til avisdebatten om dette temaet og skriver om det hun kaller «et tøyestykke til besvær». Hun siterer Torbjørn Jagland som skal ha uttalt at i Norge kan en ikke engang regne med å få utføre «drittjobbene» med skjerf (s. 167). Det var ellers lite litteratur å finne om diskriminering på grunnlag av tro og religion. Unntaket er KRL-fagets stilling i skolen og en rapport om økonomisk forskjellsbehandling mellom statskirken og andre tros- og livssynssamfunn i Norge.

Innvandrerbefolkningen

Diskriminering på arbeidsmarkedet

Det er skrevet meget både om arbeidsdeltakelse og arbeidsledighet blant innvandrere. Dette fordi ulike regjeringer har sett på arbeid som en svært viktig integreringsfaktor. I Stortingsmelding nr. 17 *Innvandring og det flerkulturelle Norge* (96/97, s. 97–98) heter det at «alle, uansett bakgrunn skal ha like muligheter, rettigheter og plikter til å delta i samfunnet og bruke sine ressurser». Men rapport etter rapport slår fast at innvandrere har høyere arbeidsledighet enn nordmenn. Spørsmålet er om dette skyldes aktiv eller passiv diskriminering. Er det slik at innvandrere ikke slipper inn og blir utestengt fra et arbeid de er kvalifisert for fordi de er innvandrere, eller er det andre faktorer som språkbeherskelse, utdanning og kulturforskjeller som er avgjørende? Ikke-vestlige innvandrere har en arbeidstakerprosent som varierer mellom 42 og 49. Fra 1997 til 1998 økte andelen sysselsatte innvandrere (alle innvandrere) fra 48 til 51 prosent. Tilsvarende andel for befolkningen som helhet var 61 prosent. Arbeidsledigheten var høyest blant innvandrere i 1994 med 12 prosent mot 4 prosent for befolkningen totalt. For ikke vestlige innvandrere var andelen 18 prosent og hele 22 prosent av de med afrikansk bakgrunn var registrert arbeidsledige. Ledigheten gikk ned til 6 prosent i 1998. Til tross for at ledigheten gikk ned, var den likevel tre ganger så høy som for befolkningen totalt (Bjertnæs 2000). Når innvandrere først har blitt arbeidsledige, viser det seg at de har vanskeligere for å komme seg i jobb enn etniske nordmenn (Rogstad 1997). De ikke-vestlige innvandrere er mer utsatt for utstøting av arbeidslivet både fordi arbeidsledighet rammer flere og fordi de har vanskeligere med å reetablere seg i arbeidsmarkedet. Studien til Rogstad baserer seg på registerdata og på kvalitative intervjuer med bedriftsledere. Utstøting av arbeidsmarkedet har både å gjøre med arbeidsgivers negative holdninger og med mer generelle endringer i arbeidslivet. Disse endringene stiller andre krav til arbeidstakerne enn tidligere og bedriftsledere blir usikre på om innvandrere besitter tilstrekkelige kvalifikasjoner. En annen undersøkelse om bedriftslederes

holdninger til å ansette utlendinger og til å benytte seg av deres kompetanse, viser at de nok mente at de burde ansette utlendinger i større grad enn tilfelle var, men de foretrakk å ansette nordmenn når alt ellers var likt (Grinde 1997). Undersøkelsen er basert på spørsmål til 74 bedriftsledere i Nord-Trøndelag.

I rapporten *Bakerst i køen* (Berg 1992) konkluderes det med at flyktingenes deltakelse på arbeidsmarkedet er avhengig av flyktingenes utdannelsesnivå, språkbeherskelse og botid i Norge. Flere av informantutsagnene i rapporten vitner om møte med et diskriminerende arbeidsmarked. Maria fra Chile ble oppfordret til å slutte på grunn av helseproblemer. Selv mener hun at det var fordi hun var annerledes. Hun opplevde nordmennes «tause kulde» som rasisme. Hele 25 prosent av de flyktingene som har arbeidserfaring fra Norge oppgir at de har opplevd diskriminering på arbeidsplassen. En rekke undersøkelser fra 1980-tallet finner også at utlendinger føler seg utestengt fra arbeidslivet fordi de er utlendinger (s. 80).

I en senere rapport fra 1996 sier Berg at uansett hvordan en snur og vender på tallene så blir fasiten den samme. Innvandrere er under-sysselsatt og mest dramatisk er tallene for innvandrere fra den tredje verden. Når en gruppe kommer dårligere ut på et samfunnsområde uten at dette kan forklares ved at de har dårligere kvalifikasjoner, handler det om diskriminering (s. 5). De nedslående resultatene kan skyldes manglende kvalifikasjoner og språkproblemer, men hun sier at det er en betydelig diskrimineringsfaktor til stede.

Når det gjelder språk kan det virke som om innvandrere befinner seg i en «Catch 22-situasjon». Innvandrere må kunne norsk for å få jobb, men de skal ikke være for gode i norsk heller. Det viste seg da en konstruerte en situasjon hvor to med like kvalifikasjoner søkte en utlyst jobb. Den ene var etnisk norsk. Den andre ga seg ut for å ha innvandrerbakgrunn. Hensikten var å finne ut hvor i ansettelsesprosessen forskjellsbehandlingen skjer. Da arbeidsgiveren ble konfrontert med «forsøket» svarte han:

Når jeg får en perfekt skrevet søknad fra en innvandrere, så vet jeg at han ikke har skrevet den selv, men tvert om at det er en luring jeg har med å gjøre. Hos meg er det den sikreste måten å ende nederst i søplekassen. (Rogstad 1997, s. 42)

Djuve finner i sin studie av flyktninger i Oslo (1995) at nesten hver tredje flyktning er enig i at utlendinger diskrimineres på arbeidsmarkedet, og det er uavhengig av hvilken arbeidslivstilknytning de selv har hatt. De med høy utdanning mener at forskjellbehandling forekommer hyppigere enn dem med lav utdanning. Utlendingenes kompetanse gies en lavere verdi i Norge enn i hjemlandet. Det gjelder særlig flyktninger fra den tredje verden. Det er lettere å få godkjenning fra et universitet i Vest-Europa eller USA enn det er å få godkjenning fra et universitet i Eritrea, Chile og Vietnam. Det sies videre i rapporten at det er vanskelig å bortforklare slike systematiske forskjeller. Dette er diskriminering på grunnlag av kultur og etnisitet (Djuve 1995, s.101). Videre hevdes det at disse utlendingene utsettes for en systematisk nedvurdering når det gjelder deres kompetanse. En kan si at det hersker, eller i alle fall på det tidspunktet undersøkelsen ble utført 1989–1991, hersket et oversettelsesproblem mellom utenlandske og norske utdannelsesinstitusjoner.

Grunnen til at mange innvandrere havner utenfor arbeidsmarkedet, sier Berg (1995), kan oppsummeres med følgende tre stikkord:

Utestenging

Kvalifikasjonsproblemer

Eksilproblematikk

Det er den først nevnte grunnen som er av størst interesse i denne sammenheng. Om utestenging sies det at den utdanning og den arbeidsfaring innvandrere har med seg fra hjemlandet ikke blir verdsatt, og at vitnemål ikke blir godkjent. En har et begrep for denne type ikke-anerkjennelse, og det er kulturell diskvalifisering. Kulturell diskvalifisering er en form for etnisk diskriminering. Kulturell diskvalifisering handler om en form for oversettelsesproblematikk. Innvandrere har en kulturell kapital, men denne er i utenlandsk valuta. Den får en lavere verdi når den skal veksles inn i mottakerlandet. Personer med relevant utdanning og gode norskkunnskaper får ikke jobb. Norske arbeidsgivere vet ikke hva utlendinger kan. Det foreligger et informasjonsproblem (Djuve 1999, Longva 1996).

Det er vanskelig å si om det er mangel på kvalifikasjoner eller om det er diskriminering som er utslagsgivende med hensyn til å sysselsette

innvandrere. Det som i første rekke kan se ut som om det handler om diskriminering kan vise seg å handle om manglende kvalifikasjoner og omvendt. Den enkelte innvandrers og den enkelte arbeidsgivers opplever situasjonen forskjellig, og de forklarer den manglende ansettelsen ulikt. Arbeidsgiveren bruker kvalifikasjonsargumentene, mens den arbeidssøkende innvandreren bruker diskrimineringsargumentet.

Det dreier seg ikke bare om den enkelte arbeidsgivers diskriminerende vurdering av arbeidssøkerens kvalifikasjoner, men kan være et utslag av det som kalles institusjonell diskriminering fra myndighetene og utdanningssystemets side. Det innebærer at eksamenspapirer fra andre land ikke får offentlig godkjenning. Mange innvandrere har i alt for liten grad fått uttelling for sin utdanning på det norske arbeidsmarkedet (Kjeldsrud 1996).

Denne påstanden blir bekreftet i flere undersøkelser. Kvitastein et al. (1996) og Rogstad (1997) finner at ikke-vestlige innvandrere med høyere utdanning har klart dårligere sjanser for ansettelse enn nordmenn med tilsvarende bakgrunn. Kvitastein m.fl. har studert ansettelsesprosedyrer i norske bedrifter med sikte på å finne ut hvilke forestillinger norske personalsjefer har om utenlandske arbeidssøkere, i dette tilfellet personer fra Vietnam og Pakistan. Disse har færre muligheter enn nordmenn til å bli ansatt, fordi de tillegges egenskaper som teller negativt i ansettelsessammenheng. Det er ulike grunner til det. De blir ikke ansatt fordi en er redd for reaksjonene innad i bedriften. Det ville kunne føre til uro og interne konflikter. En var også redd for at en måtte etablere særordninger for dem, og for de forestillingene de andre ansatte i bedriften vil ha om ansettelsen. Noen kunne tro at en har ansatt vedkommende for å strekke ut en hånd, og ikke på grunn av vedkommandes kvalifikasjoner. Sist, men ikke minst, er en redd for hva kunden vil komme til å si. Dette understrekes også i en undersøkelse av Næss (1997,b). En av grunnene til at renholdsfirmaer ikke ansatte utenlandske arbeidsledere var at kundene ikke ville like det. Det er først og fremst kundene, og ikke arbeidsgiverne, som står for diskrimineringen av innvandrere i renholdsbransjen, konkluderer han med.

Det er slike vanskeligheter en kan tenke seg ligger bak de historiene som det fortelles om i Økonomisk rapport fra 2002. Det er ingen forskningsrapport, men en artikkel som baserer seg på intervju

med høyt utdannede folk fra blant annet Frankrike, USA, Russland og Iran. Artikkelforfatteren har undersøkt om fastleger med utenlandsk-klingende navn hadde flere ledige pasientplasser enn leger med norsk-klingende navn. De stikkprøver som ble tatt i ulike deler av landet viste at dette var et gjennomgående trekk. Og forskjellen mellom den «norske» og den «utenlandske» legen var til dels meget stor. Men ikke bare leger med utenlandske navn møter vanskeligheter. Selv Peggy fra USA som hadde ti års erfaring som kommunikasjonsrådgiver fra USA måtte starte fra bunnen i Norge og bygge karriere på nytt. Mange innvandrere sitter på kompetanse som ikke tas i bruk av norsk arbeidsliv, konkluderer artikkelforfatteren Paulsberg. I en artikkel som refererer arbeidsmarkedsstatistikk pekes det nok en gang på at godt kvalifiserte akademikere med innvandrerbakgrunn har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet (Engen 2001). Sivilingeniørene Emin og Burkan har ikke fått fast relevant arbeid til tross for at det er etterspørsel etter sivilingeniører. Paulsberg spør om Eudoardo må bli Edvard for å få relevant arbeid.

At navn som er vanskelig å uttale eller lese kan lukke dørene til en arbeidsplass, understrekes også i rapporten om flerkulturell rekruttering i kommunal sektor (Reed 2001). En av informantene som uttaler seg om rekrutteringspraksiser, og som selv er innvandrer, tror at utenlandske navn i praksis brukes som sorteringskriterium. Han har søkt mange stillinger han var godt kvalifisert til, og fått søknadspapirene i retur uten å bli innkalt til intervju. I rapporten pekes det også på at det foregår mer etnisk diskriminering i tilsettingssaker enn det de tilsettede myndigheter er klar over.

Det samme spørsmålet blir stilt i en noe annen form av Støren (2002, 2004). Hun ønsker å undersøke den ofte gjentatte påstanden om at utdanning ikke hjelper mørkhudete. Undersøkelsen omfatter personer som ble uteksaminert fra universiteter og høyskoler i årene 1994/95. Datasettet i undersøkelsen er fra 2002 og består av 3192 respondenter hvorav 139 var førstegenerasjonsinnvandrere og 92 av disse hadde ikke vestlig bakgrunn. Tendensen er klar. Arbeidsledighetsraten er meget høyere blant ikke vestlige innvandrere enn blant majoritetsbefolkningen. Men det understrekes at det er forskjell mellom ulike utdannelsesgrupper. De som kommer best ut er de med såkalt myk

høyskoleutdannelse; helse, omsorg og utdanning. De som kommer dårligst ut er de med generell universitetsutdannelse, tett fulgt av sivilingeniører og siviløkonomer. En av grunnene som angis for å forklare denne tendensen er at arbeidsgiver ofte har mangel på tilstrekkelig informasjon og er usikre når de skal ansette folk. Det er tidkrevende og kostbart å skaffe den nødvendige informasjonen. Individene blir dermed bedømt ut fra den generelle oppfatning arbeidsgiveren har om gruppen den enkelte tilhører, og resultatet kan bli utestengning fra arbeidslivet. Denne mekanismen kalle statistisk diskriminering. En annen tendens som gjør seg gjeldende i større grad for ikke vestlige innvandrere enn for majoritetsbefolkningen, er at tidlig ledighet synes å øke ledighet senere i karrieren. Denne mekanismen kalles for tilstandsavhengighet (Støren 2004).

Tilstandsavhengigheten har en rekke andre negative konsekvenser som kompetanseslitasje og tap av nettverk. Resultatene fra Størens 2002 undersøkelse blir i det store og hele bekreftet i undersøkelsen fra 2004. Den samme tendensen så vi gjorde seg gjeldende i Rogstads undersøkelse fra 1997.

Ulikheter på arbeidsmarkedet mellom nordmenn og innvandrere bunner i en rekke forhold (Rogstad 1997, 2000, 2001). Det er ikke én, men flere faktorer som skaper forskjellene. Det er en svak, men ikke nødvendigvis bevisst preferanse fra arbeidsgivers side som gjør at arbeidsgiver systematisk velger norske arbeidstakere når det er mulig. Arbeidsgiverne velger den søkeren som de, ut fra tilgjengelig informasjon, antar har best kvalifikasjoner. Arbeidsgivere har negative forestillinger om hva etniske minoriteter kan, og de ser det som for ressurskrevende å sette seg inn i hva de faktisk kan prestere. Rogstad beskriver dette som en målrettet mikrostrategi med makrokonsekvenser. Det Rogstad finner i 2000, er det samme forhold som ble pekt på i NOU'en fra 89.

En ting er å ikke få jobb, eller få en jobb en er overkvalifisert for. Noe annet er det hvordan en har det på den jobben en har fått. Flere innvandrere opplever at de blir trakassert på jobben. I alt oppgir 14 prosent av de sysselsatte at de i løpet av det siste året har opplevd å bli plaget på jobben på grunn av sin innvandrerbakgrunn (Vassenden 1997, s. 184). Rapporten sier ingen ting om hvilke former for trakassering de

føler seg utsatt for eller i hvilke situasjoner det forekommer. Det er særlig folk fra Iran som føler seg dårlig behandlet, mens folk med bakgrunn fra Sri Lanka og Chile har færre slike erfaringer; henholdsvis 23 og 8 prosent.

I Djuves spørreundersøkelse fra 1995 kommer det frem at nesten hver tredje flyktning sier seg enig i utsagnet om at utlendinger behandles dårligere på norske arbeidsplasser enn nordmenn. Næss (1997) har på oppdrag fra Kommunal- og arbeidsdepartementet studert Ullevål sykehus som en flerkulturell arbeidsplass. Innvandrere fra 67 land utgjør over 600 av sykehusets 6000 ansatte. De ansatte med innvandrerbakgrunn fikk tilsendt et spørreskjema. 63 prosent besvarte det og 22 prosent av de som svarte oppga at de hadde opplevd diskriminering på grunn av sin bakgrunn, slik de selv så det, flere ganger i måneden eller oftere. Det var kollegene som sto for den diskriminerende praksisen.

Mer oppløftende er resultatene fra Rogstads undersøkelse (2004). Han spurte bosniere, pakistanere og tyrkere om de noen gang i løpet av de siste månedene hadde blitt behandlet dårlig på grunn av sin utenlandske opprinnelse. To av ti hadde erfaringer med å bli diskriminert, eller sagt på en annen måte: Åtte av ti hadde *ikke* slike erfaringer. Han finner videre at arbeidslivet ikke beskytter mot diskriminerende erfaringer, snarere tvert imot. I alle tre gruppene var det flere som var i arbeid som hadde opplevd diskriminering enn de som ikke var i arbeid. For pakistanere var denne forskjellen på 13 prosentpoeng. Arbeid beskytter ikke. Han forklarer denne forskjellen med ulike grader av eksponering. En må være i situasjoner hvor forskjellsbehandling er mulig for å kunne bli diskriminert. Etniske minoriteter som isolerer seg fra nordmenn eller ikke oppsøker arenaer hvor nordmenn er, vil heller ikke bli utsatt for etnisk diskriminering. Han konkluderer med å si at diskriminering forutsetter en viss grad av inkludering.

Diskriminering på skolen og under utdanning

To av tre grunnskoler i landet har minoritetsspråklige elever. Det er få studier av skolevirkeligheten ut fra et diskrimineringsperspektiv, men det forekommer etnisk diskriminering i skolen i form av verbale ytringer, utestenging og usynliggjøring. Flere har påvist at barn bruker det som heter et rasialisert språk i skolen (Mauseth 2004, Høgmo 2001,

Seeberg 2003). Det vil si at de benevner hverandre i henhold til etnisk opprinnelse eller farge. I en hovedoppgave (Mauseth 2004) viser forfatteren hvordan etnisk ringakt kommer til uttrykk ved bruk av skjellsord som svarting, pakkis, brød og sjokolade. De etnisk norske elevene ble kalt for potet. Disse uttrykkene ble i de aller fleste sammenhenger brukt for spøk, men av og til i fullt alvor når barna var sinte eller kranglet. De som initierte bruken av de nedsettende uttrykkene var som regel norske. De hadde et større repertoar av nedsettende og diskriminerende uttrykk. Mauseth finner at lærerne er klar over at elevene bruker nedsettende betegnelser om hverandre, men at det ikke er ofte det skjer. Elevene er flinke til å skjule det, sier de. Det kan tyde på at elevene er klar over at det er illegitimt. Seeberg (ibid.) på sin side finner at de rasaliserte benevnelsene barna bruker overfor hverandre ikke når lærerens ører, og dermed får de diskriminerende praksiser leve uforstyrret videre. Dette kan være en av grunnene til at bare ni av 29 kommuner svarte bekreftende på at det forekom diskriminering av innvandrere av og til i skolen, men ikke i alvorlig grad. Det er resultatene fra en undersøkelse foretatt av Utlendingsdirektoratet (Ekollo 2000). Undersøkelsen bygger på samtaler med ansatte i 29 kommuner samt samtaler med innvanderrepresentanter i UDIs seks regioner. Skolen selv forklarer den ertingen og mobbingen som måtte forekomme, som uheldige episoder. Skolene svarer: *Det kan oppstå konflikter mellom elever fra ulike nasjoner, men vi vet ikke om konflikten har bakgrunn i diskriminering.* Innvanderrepresentantene hadde en noe annen holdning til spørsmålet om erting. For som en av dem sa: *Det er langt fra det samme å bli ertet fordi en har briller som det er å bli ertet fordi en er muslim* (s. 40). UDIs undersøkelse bekrefter langt på vei det Mauseth finner. Det er de norske elevene som initierer mobbingen. At elever ertes elever er kanskje ikke så overraskende. Det som bør bekymre er at i fire av kommunene mente en at lærere også diskriminerte elever med minoritetsbakgrunn.

Etnisk diskriminering innenfor utdannelsessystemet finnes både på individ og systemnivå. På systemnivå skjer etnisk diskriminering implisitt eller indirekte ved at elevene ikke får tilpasset opplæring som setter dem i stand til å nyttegjøre seg skoletilbudet på samme måte som majoritets elevene. Et grunnleggende pedagogisk prinsipp er at under-

visningen skal ta utgangspunkt i alle elevers bakgrunn og ressurser. Det kreves pedagogisk tilrettelegging med utgangspunkt i det etniske mangfoldet som eksisterer i skolen. Dette blir ikke gjort, og de minoritets-språklige elevene klarer ikke å henge med. De arbeider, det gjelder særlig pikene, like meget eller mer enn de norske elevene, men presterer dårligere. Disse resultatene kan forklares med sosioøkonomiske bakgrunnsvariabler, men det er også nødvendig å se på skolens praksis og pensum for å få et fullstendig bilde av elevenes situasjon. Det er ikke bare hva de møter skolen med, men det handler også om hvordan skolen møter dem (Bakken 2003).

Innvandrerrepresentantene i UDIs undersøkelse mente at det foregikk mer diskriminering av minoritetsungdom både på system- og individnivå enn de kommuneansatte ga uttrykk for. Innvandrerrepresentantene problematiserte forholdet mellom norsk som andrespråk (NOA) og norsk som morsmål (NOM). NOA-faget hadde et B-stempel og de mente at det kunne føre til at ungdom som gikk ut av skolen med NOA, kunne få problemer på arbeidsmarkedet. De mente også at flere elever ble feilplassert i NOA. En far med innvandrerbakgrunn, gift norsk, fortalte at hans datter ble plassert i en NOA-klasse selv om hun aldri hadde snakket annet en norsk hjemme. De mente også at opplevd diskriminering kunne føre til skoleskulk. Særlig problematisk i så henseende var KRL-faget og gymnastikktimene. I en senere rapport fra UDI (Ekollo 2003) pekes det også på det problematiske ved KRL-faget. Av 60 spurte representanter fra ulike innvandrerorganisasjoner svarte nær halvparten at ordningen med KRL-faget fungerte dårlig. Det de la vekt på, og som de opplevde som diskriminerende, var særlig hvordan faget ble formidlet. Særlig var de muslimske elevene misfornøyd med formidlingen. Andre igjen hevdet at det ble lagt mest vekt på kristendom, og lite eller ingen ting på andre religioner. Vi kommer tilbake til KRL-faget under diskriminering på trosgrunnlag.

Andre problematiske sider ved skolehverdagen er, ifølge innvandrerrepresentantene, knyttet til fagene kroppsøving, morsmålsundervisning og språkundervisning generelt. På et mer overordnet nivå peker rapporten på det samme som Seeberg fant i sin undersøkelse: Etniske forskjeller underkommuniseres, og norsk skole følger en assimileringpolitikk ved at forskjeller ikke taes hensyn til. En informant sa: *Skolen*

ønsker at vi glemmer vår identitet. Vi ønsker å ta vare på den (Ekollo 2003, s. 58).

Litteraturen om innvandring og arbeidsliv peker på at innvandreres tilknytning til arbeidsmarkedet er konjunktur- og sektoravhengig. Det samme viser undersøkelser om tilgang på lærlingeplasser for innvandrerungdom (Lødding 1998, 2001). Det viser seg at innvandrer-gutter som søker lærlingeplasser som bilmekanikere, har vanskeligere å få praksisplasser enn piker med samme bakgrunn som søker plass i helse- og sosialfag. Da effektene av reform 94 skulle evalueres, var det i de første årene knapt om lærlingeplasser og det viste seg særlig for guttenes vedkommende at de norske fikk førsteretten, også når alt annet er likt. Prinsippet om likhet og rettferdighet i tildeling av lærlingeplasser synes i stor grad å være konjunkturavhengig, og avhengig av bedriftens behov for nyrekruttering. Med liten tilgang på praksisplasser vil innvandreungdom kunne oppleve å bli utestengt. De får ikke det opplæringstilbudet de har krav på. Når det norske rekrutteringsgrunnlaget svikter, har innvandrerungdom større muligheter til å få lærlingeplasser, men det sier også noe om hvilken status de blir tilskrevet. De er siste valg. Det eksisterer også i de ulike bedrifter en idé om et metningspunkt. Det vil si at det finnes, etter bedriftens mening, en grense for hvor mange ungdommer med innvandringsbakgrunn en kan ta inn uten at det går ut over bedriftens anseelse. Ideen om et metningspunkt er klart diskriminerende sier Lødding, fordi det virker ekskluderende på innvandrerungdom med synlig minoritetsbakgrunn.

Diskriminering på boligmarkedet

Flere rapporter har titler som *Kommet for å bli?* (Thorød, 2002, Berg 1998), men for å bli må en ha et sted å bo. Hvor lett er det for innvandrere og flyktninger å etablere seg på det norske boligmarkedet? Når det gjelder innvandreres bomuligheter, pekes det på det forholdet at nordmenn stort sett eier sine egne boliger, og at antall utleieboliger er svært begrenset. 20 prosent av boligmassen leies ut. Utleieboligene er stort sett eid av private. Dårlig økonomi, høye boligpriser, krav til depositum og få tilgjengelige utleieboliger, skaper vanskeligheter for innvandrere på boligmarkedet. I Norge er det ikke satset på en offentlig

utleiesektor slik det er i mange andre land (Søholdt 1999, Utlendingsdirektoratet 2000).

Det er dokumentert i en rekke undersøkelser at boligsøkere med etnisk minoritetsbakgrunn har vanskeligheter når de skal skaffe seg bolig (Ulfrstad, 1996, Orderud & Haaland 1996, Øistensen 1998). De opplever også at de blir diskriminert på boligmarkedet (Djyve 2000, 1995, Blom 1998). Det seneste eksempelet på dette finner vi i et oppslag i Aftenposten den 17. mars 2005 med overskriften: *Selger bare til hvite*. Det heter at boligselgere selger boligene sine under takst for å holde området «hvitt». Det er et tegn på en økende frykt for boligkjøpere med en annen etnisk bakgrunn.

I en tidligere undersøkelse om levekår blant flyktninger i Oslo, finner Djyve (1995) at nær halvparten av flyktingene opplever at norske boligutleiende velger dem bort, og at det er en av grunnene til at de bor dårlig. De ble bedt om å si seg enig eller uenig i følgende utsagn: *Norske boligutleiende foretrekker nordmenn*. Mellom 40 til 45 prosent mente at dette var tilfelle, men, sier Djyve, man kan ikke se bort fra at flyktingene rammes av «statistisk diskriminering» (s. 100) ved at det er andre egenskaper enn etnisitet som gjør at flyktingen får problemer eller føler seg diskriminert på boligmarkedet. Det kan for eksempel være at de har store familier og boligutleiende ønsker å leie ut til en liten familie, eller til enslige. Ifølge samme undersøkelse har 1/3 opplevd trakassering i nærmiljøet, mens 6 prosent som sier at de ofte blir utsatt for trakassering i nabolaget. Det er stor forskjell mellom de ulike minoritetsgruppene.

I levekårsundersøkelsen fra 1998 (Blom 1998) hevder hver femte innvandrer at de blir nektet å kjøpe eller leie bolig på grunn av sin innvandrerbakgrunn. Det gjelder i særlig stor grad innvandrere fra Somalia og Iran. Bare et fåtall av pakistanerne og vietnameserne opplever diskriminering på boligmarkedet. I holdningsundersøkelsen fra 2004 (Blom 2004) svarer 90 prosent av de spurte nordmenn nei på spørsmålet om de synes det ville være ubehagelig å få en innvandrer som nabo. Dette viser at det er en stor diskrepans mellom nordmenns opplevelser av seg selv som åpne overfor innvandrere og innvandrernes opplevelse av å bli utestengt. De opplever at nordmenn stenger dem ute.

Utlendingsdirektoratet foretok i 1999 (Utlendingsdirektoratet 2000) en spørreundersøkelse i 29 norske kommuner for å kartlegge art og omfang av diskriminering overfor innvandrere. 27 av de 29 de spurte mente at innvandrere ble diskriminert på boligmarkedet. Naboer og boligbyggelag var de som diskriminerte innvandrere. Denne diskrimineringen mener de ikke nødvendigvis bunner i rasisme, men at nordmenn er skeptisk til innvandreres «bo-kultur». De private utleiere er engstelige for at innvandrere skal gjøre skade på boligen. Det er særlig sent ankommende flyktninger fra Somalia som har vanskelig for å skaffe seg bolig på egenhånd og som diskrimineres. Ti av de 29 kommunene mente at hudfarge var en eksplisitt diskrimineringsgrunn, da de hadde størst problemer med å få bosatt mørkhudete afrikanere. Det var denne gruppen som ble møtt med størst skepsis av de private utleierne.

En mellomfagsoppgave i kriminologi *Med rett til å bo* (1994) viser hvordan et borettslag tolker regler slik at personer med utenlandsk statsborgerskap ikke får kjøpe leilighet i borettslaget. Det dreide seg om en pakistaner som ville kjøpe en leilighet i et borettslag i Moss. For å kunne kjøpe en leilighet i dette borettslaget måtte en være norsk statsborger, og ha bodd i Norge i minst tre år. Mannen hadde bodd i Norge i 18 år, men var ikke norsk statsborger. Han fikk ikke kjøpt leiligheten fordi han ikke var norsk statsborger. Avslaget om å få kjøpe leiligheten ble også begrunnet med at han hadde en annen kultur. Borettslaget fryktet for det skulle bli for mange utlendinger der som ikke kunne være med på å betale fellesutgiftene. Hvorvidt frykten var basert på erfaringer eller ikke, står det ingen ting om. Poenget er at en tolker et regelverk på strengeste måte for å utestenge en som en ikke ønsker å slippe inn. Med en slik praksis kan det bli vanskelig å etablere seg på boligmarkedet utenom de steder som er definert som «innvandrergettoer».

Søholt (2001) spør hvilke hindringer etniske minoriteter støter på når det gjelder å skaffe seg bolig, og om noen av disse hindringene kan tilbakeføres til majoritetsbefolkningens negative holdninger til innvandrere. De fleste vil antakelig hevde at det er opp til boligeier å leie ut til hvem en vil, men når en innvandrer eller flyktning gang på gang blir avvist vil de kunne oppleve det som diskriminerende handlinger. Søholt sier at det ikke er tvil om at innvandrere diskrimineres på boligmarkedet. Det innebærer at mulighetene for disse gruppene til å

skaffe seg en bolig er innsnevret i forhold til nordmenns muligheter, selv om en etter loven ikke nødvendigvis diskriminerer innvandrere. Ut fra loven er det ikke tilstrekkelig at handlingens konsekvens er diskriminerende. Den diskriminerende handlingen må i følge loven være intendert.

Sosial deltakelse

Når det er snakk om etnisk diskriminering og sosial deltakelse så kommer en fort til å tenke på alle avisoppslagene om hvordan innvandrerungdom ikke kommer inn på utesteder. De slipper ikke forbi dørvakten. Det foreligger et par undersøkelser om det som blant annet går under betegnelsen dørvaktrasisme (Gotaas 1997). Det handler om unge menn mellom 20 og 30 år som ikke kommer inn på populære utesteder, men blir nektet adgang fordi de er innvandrere. Det er de stedene man gjentatte ganger får høre historier om rasistisk diskriminering i dørene. Hvem som slipper inn er avhengig av hvor fullt det er. Er det veldig fullt kommer bare de hvite inn. Er det ingen gjester kommer alle inn. De argumenter som brukes for ikke å slippe innvandrere inn, varierer fra det ikke å være pent nok kledd, ikke ha gyldig legitimasjon (innvandrere må fremvise pass), festen er privat til påstander om beruselse. For innvandrere blir resultatet at de ikke orker den ydmykelsen det er å stå i kø for så ikke å slippe inn. De går heller et annet sted. Dette skjer i byene.

En rekke lokalsamfunnsstudier (Øverlid1992, Eidheim 1997, Høgmo 1997) viser både hvordan innvandrere og lokal ungdom kan barke i hop og slåss og hvordan det i kjølvanet av slike episoder kan utvikle seg en ukultur hvor innvandrere blir utsatt for diskriminering, trakassering og vold. Eidheim skriver at når innvandrere og flyktninger kommer til et lokalsamfunn kan det utløse latente egenskaper ved lokalsamfunnet, slik det skjedde i Brumunddal. Sent på 1970-tallet kom det vietnamesere til bygda og det forekom små episoder av hærverk rettet mot vietnamesernes eiendom. Det var liten kontakt mellom bygdefolket og flyktningene. Mot slutten av 80-tallet kom det unge iranere til bygda. De ville bli kjent med norske ungdommer og de ville bli kjent med jenter. De var ikke usynlige, men synlige i langt større grad enn vietnameserne. De oppholdt seg på de samme stedene som

delar av den norske ungdommen. Av de norske ble iranerne oppfattet som en gjeng, og de norske fikk behov for å markere seg. Det kom til trakassering og slagsmål. Volden eskalerte, samtidig som innvandrerfiendtlige holdninger spredte seg i lokalbefolkningen. Den volden som utspant seg i Brumunddal ble etter hvert til et nasjonalt problem gjennom medieeksponeringen. Poenget til Eidheim er at den volden innvandrerne ble utsatt for kan forstås som en videreføring og eksponering av sosiale skiller som allerede eksisterte i bygda. Det forklarer hvordan det kunne skje, men unnskylder ikke at det skjedde.

Selv om det ikke kommer til så voldsomme konfrontasjoner som i Brumunddal, så viser det seg at innvandreres integrering og sosiale deltakelse i lokalsamfunnet ikke er lett. Hverdagsrasisme kan komme til uttrykk på mange og til dels udramatiske måter. Høgmo (ibid.) forteller om møtet med Jonny, som er svart, og hvordan han opplever møtet med nordmenns stirrende blikk som han ikke kan unnslipe. Slike uttrykk kan ikke arresteres. Det er ikke verbalt uttrykt diskriminering, men det er knyttet et stort og vedvarende ubehag til den type ikke-verbale diskriminerende uttrykk. Yassir, en annen av Høgmos informanter, forteller at han alltid står i fare for å treffe folk som i det ytre er annerledes enn han selv. Denne mangel på toleranse gir seg utslag i at de norske ser en annen vei og at de ikke vil møte hans blikk. Han sier: *Jeg overser dem og jeg gjør som dem, jeg ser en annen vei når jeg treffer dem. Det er trist.* Dette er hverdagsdiskriminering i praksis og blir det for mange slike opplevelser kan det føre til sosial isolasjon.

Om vi definerer sosial deltakelse litt vidt og ser på norske ungdommers holdninger til ungdom med innvandrerbakgrunn, viser det seg at gutter mellom 12–16 (N=1100) år har en mindre positiv holdning til innvandrere enn pikene på samme alder (Bratt, 2002). Negative holdninger i ung alder kan føre til diskriminerende praksiser senere i livet, og dermed føre til at innvandrere blir utestengt fra norske arenaer.

Det viser seg at frykten for å bli utsatt for vold eller trusler er nokså likt fordelt mellom nordmenn og innvandrere (Blom 1998). I begge gruppene er det knapt 12 prosent som oppgir at de er redd for vold eller trusler i nærmiljøet. Det er iranere og somaliere som skiller seg negativt ut, ved at det er de som oftest oppgir at de føler seg truet.

Mens mennene i større grad enn kvinnene har vært utsatt for vold, så er det kvinnene som føler seg mest truet og er redd for å bli utsatt for vold. Vi vet fra mange sammenhenger at frykt for vold fører til redusert sosial aktivitet.

Om vi definerer sosial deltakelse som organisasjonsdeltakelse, viser det seg at innvandrere har en lavere organisasjonsprosent enn nordmenn på alle områder unntatt ett. Innvandrere er i større grad enn nordmenn medlem av religiøse organisasjoner. Men det er en type organisasjoner som ikke knytter innvandrere tettere opp mot det norske samfunnet. Religiøs organisasjonsdeltakelse utstyres innvandrere med den typen sosial kapital som går under betegnelsen «bånd» som binder dem sammen i et tettere etnisk nettverk. Men medlemskap i fagforeninger, idrettslag og politiske partier vil utstyre innvandrere med sosial kapital av «bro-typen» som bygger allianser mellom folk av ulik etnisk opprinnelse (Putman 2001). Når det gjelder fritidsaktiviteter benytter innvandrere biblioteker i større grad enn nordmenn. Det kan komme av at bibliotekene ofte har bøker og aviser på innvandrernes eget morsmål, og at tilbudet er gratis. Alle de andre aktivitetene som går under betegnelsen fritidsaktiviteter som å gå kino, på tur, på museum og lignende, er nordmenn mer aktive enn innvandrere. Det er en tendens som har vedvart over flere år. Vi kan ikke tolke disse tallene dit hen at mangel på deltakelse skyldes diskriminering.

Djuves undersøkelse fra Oslo (1995) viser paradoksal nok, som hun uttrykker det, at det er flyktingene med høyest utdanning og med de beste norskkunnskaper som føler seg mest utestengt fra det norske samfunn. De søker deltakelse og banker på dører som ikke åpner seg. I en annen undersøkelse (Blom 1998) viser det seg derimot at det er de med det dårligste utgangspunkt som føler seg mest diskriminert og utestengt.

Familieliv

Ekteskapsloven stiller bestemte betingelser for at et ekteskap skal være gyldig. Partene må være over 18 år. Personer under 18 år og som har foreldrenes samtykke, kan søke fylkesmannen om fritak for denne aldersgrensen. Ifølge norsk lov trenger man ikke foreldres samtykke for å inngå ekteskap om en er over 18 år. En kan da spørre seg om

arrangerte ekteskap er en diskriminerende praksis ved at de unge ikke selv foretar det «frie» valget. En annen måte å se det på er at denne praksisen og de som følger den kan bli utsatt for en form for uformell diskriminering. Uformell diskriminering vil her si trakassering, og nedvurderende omtale fra majoritetsbefolkningen.

Anja Bredal har laget en studie om arrangerte ekteskap blant innvandrerdøtre (Bredal 1998). Hun har snakket med 16 ungdommer med ulik minoritetsbakgrunn. Flere av dem kan fortelle at de ble oppgitt over nordmennenes stadige spørsmål om arrangerte ekteskap, og at de opplevde disse spørsmålene som nedverdiggende. De stadige kommentarene de får fra nordmenn er med på å stemple dem som undertrykte og stakkarslige innvandrerdøtre, sier Bredal. En ung kvinne som ble aktiv i en muslimsk menighet hadde av den grunn begynt med skaut. Da hun kom på skolen med skaut ble det straks koblet til at hun var blitt giftet bort, og kommentarene var mange. Men skautet var noe hun selv hadde valgt. En kan si at disse innvandrerdøtrene følte at handlingsrommet deres ble begrenset av de norske kommentarene. De følte dette som en – om enn mild – mild form for diskriminering, og de følte at deres valg ble mistenkeliggjort.

Transport

Det er ingen apartheidlovgivning i Norge som utestenger etniske minoriteter fra de ulike offentlige og halvoffentlige rom. Alle har lik rett til å benytte seg av busser, trikker og andre offentlige transportmidler, bare en betaler for seg. Allikevel kan noen komme til å oppleve å bli utsatt for en form for diskriminerende praksis på trikker og busser. I 2003 inviterte NOVA og Norsk folkemuseum innvandrere til å skrive sin livshistorie. I et par av besvarelsene fortelles det om opplevelser de har hatt på trikk og buss ved at ingen vil sitte ved siden av dem selv om det er det eneste ledige setet på buss eller trikk. En ung gutt skriver: *Mitt hjem er Norge, det er her jeg hører til. Det er slik jeg føler det, men det er ikke alltid jeg føler meg velkommen. Ikke når bussjåføren sjekker billetten min ekstra godt mens den norske hvite gutten går rett forbi.* Vi kan jo spørre om dette er diskriminering. Det hindrer ikke gutten i å ta buss eller trikk, men slike opplevelser reduserer kanskje lysten til deltakelse på ulike arenaer.

Seksuelle minoriteter

Homoforskning er et nytt studiefelt i Norge og det er ingen empiriske studier som direkte dreier seg om diskriminering av de lesbiske og homofile på de ulike arenaene.

Diskriminering i arbeidslivet og under utdanning

Den omfattende NOVA-rapporten fra 1999 (Hegna et al. 1999) om levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile, er basert på en stor kvantitativ spørreundersøkelse med 2987 respondenter, og kvalitative intervjuer med 23 personer. De fleste var i alderen 25 til 44 år.

Rapporten har et kapittel om diskriminering på grunn av seksuell legning. De skiller mellom diskriminering i snever betydning og uformell diskriminering. Diskriminering i snever betydning dreier seg om utestenging og forskjellsbehandling. Uformell diskriminering defineres som trakassering, mobbing og baksnakking. Begge former for diskriminering kan forekomme på ulike arenaer.

Et av spørsmålene som behandles mer inngående, er om lesbiske og homofile diskrimineres på arbeidsplass og studiested. Når det er snakk om diskrimineringserfaringer, viser de kvalitative intervjudataene at ti av de 23 intervjuede kunne fortelle at de hadde opplevd tilfeller av uformell diskriminering og trakassering på arbeidsplassen eller skolen

Det er tre personer som forteller historier om og som har erfaring med diskriminering i snever forstand. En av informantene forteller at han ikke fikk ansettelse fordi han var homofil. Dette var på den tiden da homofili var forbudt ved lov. Det er et forhold som ligger langt tilbake i tid. En kvinne forteller at hun ikke fikk tilbud om videreutdanning. Hun mener hun ikke fikk dette tilbudet fordi hun var lesbisk. Andre som ikke var lesbiske, men som hadde samme bakgrunn fikk dette tilbudet, sier hun. En tredje kvinne forteller at hun ble tillagt flere arbeidsoppgaver enn stillingsbeskrivelsen gikk ut på, og at hun til slutt ble hun presset ut av jobben fordi hun som skolebibliotekar abonnerte på bladet *Løvetann*.

Det mest iøynefallende eksempel på diskriminering av lesbiske og homofile når det gjelder utestenging fra arbeidet, gjelder den norske kirke. På Kirkemøtet i Trondheim i 1997 ble kirkens syn på homofili

nok en gang slått fast «... personer som lever i homofilt samliv kan ikke inneha kirkelige tjenester som vigslet prest, diakon eller kateket» (s.241). Regjeringen foreslo våren 2001 å endre arbeidsmiljøloven slik at Den norske kirke skulle tvinges til å ansette homofilt samboende i vigslede stillinger. Dette initiativet ble senere avvist i Stortinget (Nordhaug 2001). Om personer som lever i homofilt samliv skal kunne bekle prestestillinger er fremdeles et kirkelig stridstema, noe vi blant annet ser i diskusjonen om hvem som skal innta bispesetet i Oslo. I et av de kvalitative intervjuene fra NOVA Rapporten forteller intervjupersonen at han ikke fikk jobb som institusjonsprest på grunn av sin seksuelle legning. Hans antagelse om at det var årsaken til at han ikke fikk jobben er blitt verifisert av en i ansettelseskomiteen.

I den store kvantitative intervjuundersøkelsen viser det seg at et betydelig antall har opplevd en eller annen form for diskriminering på arbeid eller studiested. Det gjelder hver femte kvinne og hver fjerde mann.

Sosial deltakelse

Et kapittel i NOVA Rapporten heter Synlighet, trakassering og vold. Der går det frem at lesbiske og homofile blir utsatt for vold og trakassering på offentlige steder i større grad enn heterofile. Om en står i fare for å bli utsatt for vold, kan det føre til tilbaketrekking, og dermed redusere ens mulighet til sosial deltakelse. Det er særlig de som gir seg tilkjenne som lesbiske eller homofile som utsettes for trakassering og vold. De som er mest utsatt er yngre lesbiske kvinner. Det dreier seg om relativt små prosentandeler. Hver tiende av de lesbiske kvinnene under 25 år er blitt utsatt for vold i løpet av året 1997, mot én av 20 i normalbefolkningen. Det er forskjell mellom kjønnene når det gjelder voldsopplevelsene. Når det gjelder mennene ser det ut til at det er mest vanlig å bli utsatt for vold av ukjente gjerningsmenn på et offentlig sted. For kvinnenes vedkommende er bildet uklart. Mange av voldsepisodene er alkoholrelaterte. Det gjelder 32 prosent av tilfellene for menn og 23 prosent for kvinner.

En ting er å bli utsatt for vold. En annen ting er frykten for å bli det. En informant uttrykker seg på følgende måte i det kvalitative intervjuet: *Jeg følte meg aldri trygg. Det kan nesten virke som en slags*

paranoia. Det må understrekes at denne mannen også hadde nedsatt hørsel og han forklarer noe av frykttfølelsen med dette. Rapporten konkluderer med at homofile menn er langt mer urolige for å bli utsatt for vold enn menn i normalbefolkningen. De er mer urolige enn lesbiske kvinner med tanken på å gå ut alene. Dette i kontrast til hvordan frykten er fordelt i normalbefolkningen, der kvinner er mer engstelige enn menn.

I artikkelen *I kjønnets grenseland* skriver Endsjø (2001) om drapet på Benjamin Hermansen og den alvorlige volden den transseksuelle Desiree Hafstad ble utsatt for. Det offentlige Norge reagerte forskjellig på de to hendelsene. Forskjellen skyldes ikke at Hermansen ble drept mens Hafstad ble skadet. At samfunnet ikke reagerte sterkt på overfallet mot Hafstad mener forfatteren skyldes samfunnets diskriminerende holdning mot en seksuell minoritet – de transseksuelle. Han skriver videre at i årene mellom 1991 og 2000 ble minst syv homofile drept i Norge fordi de var homofile. Slike ugjerninger går under benevnelsen hat-kriminalitet. En person øver vold mot en annen person fordi personen det øves vold mot er bærer av egenskaper overgriperen nærer et hat til. Dette hatet kan gi seg utslag i ekstrem vold. De syv homofile som ble drept på grunn av sin seksuelle legning ble alle utsatt for grov vold, slik det ble gjengitt i avisen. Det er ikke vanskelig å sette utsagnet «Jeg føler meg aldri trygg» i forbindelse med de overgrep og drap på homofile som avisene rapporterer om.

Familieliv

Partnerskapsloven innebærer at homofile og lesbiske skal ha samme mulighet til å inngå «ekteskap» som heterofile menn og kvinner. Men de har ifølge lovens paragraf 4 ikke rett til å adoptere barn. Det er heller ikke slik at sosiale fedre eller mødre har noen juridiske rettigheter eller plikter overfor barn som blir brakt inn i forholdene av partneren. Lovverket kan tolkes dit hen at norske myndigheter ikke ønsker at lesbiske og homofile par skal ha oppdrageransvar for barn (Hegna et al.1999, s. 222). Omtrent hver tredje mann eller kvinne i alderen 16–34 år som ikke har barn ønsker seg det. Så godt som alle lesbiske og homofile mener at de bør få lov til å være fosterforeldre eller adoptere barn. En kan spørre om det er loven som forhindrer et slikt ønske i å gå i oppfyllelse.

Funksjonshemming

Historien om de funksjonshemmede er vel i virkeligheten historien om en sammenhengende diskriminering. De funksjonshemmedes historie er historien om offentlig vanmakt og offentlig passivitet (Jo Benkow referert i Tøssebro 1996).

Men det dreier seg ikke bare om offentlig svikt. Det dreier seg også om enkeltmenneskers holdninger og om det fysiske rammeverket som omgir dem og som gjør dagliglivet vanskelig. Det pekes på at det er et paradoks at arbeidet for å usynliggjøre funksjonshemming ved å vektlegge andre sider ved personen, innebærer en bekreftelse på at funksjonshemming verdsettes negativt. Det kan i neste omgang føre til at funksjonshemming blir mindre og ikke mer akseptert (Tronvoll 2000).

Folk med ulike former for funksjonshemming vil møte ulike barrierer eller vil bli diskriminert på ulikt grunnlag. Det er lettest å identifisere de materielle barrierer som funksjonshemmede møter i det offentlige rom, og som hindrer dem i sosial deltakelse på ulike arenaer som arbeid, skole og fritidsarenaer. Slik sett er funksjonshemming ikke en egenskap ved individet, men et resultat av manglende tilrettelegging fra samfunnets side.

Arbeidsmarkedet

Omtrent 16 prosent av befolkningen i alderen 16–66 år oppga i 2004 å ha en funksjonshemming definert som fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som medførte begrensinger i arbeidslivet (Bø 2004). Disse 16 prosent utgjør 476.000 personer. Tallene varierer noe fra år til år, men ikke med mer enn ett prosentpoeng. Det er flere funksjonshemmede jo høyere en kommer opp i aldersklassene.

Samme år var 46 prosent av de funksjonshemmede sysselsatt med inntektsgivende arbeid, mens 2,4 prosent regnet seg som arbeidsledige. Knappt halvparten av de funksjonshemmede var altså i arbeid. Det tilsvarende tallet for befolkningen totalt er 78 prosent. Forskjellen mellom de funksjonshemmede og befolkningen forøvrig var mindre i de yngre

enn i de eldre årsklassene, skriver Bø. Halvparten av de funksjonshemmede var ansatt i såkalte IA bedrifter. Det vil si bedrifter som har inngått en intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv. De fleste var ansatt i offentlig sektor.

Det var få som regnet seg som arbeidsledige, samtidig som 1/4 av de som ikke var i arbeid ønsket seg en jobb. Halvparten av de som ønsket jobb, men ikke hadde arbeid, hadde sluttet på grunn av sykdom eller uførhet. Om den andre halvparten er utestengt fra arbeid på grunn av diskriminerende praksiser, er vanskelig å si. Men vi kan si at funksjonshemmede er undersysselsatt om vi tar deres egne ønsker som utgangspunkt. Det er lett å tenke seg at de samme mekanismer for utestenging gjør seg gjeldende overfor funksjonshemmede som overfor innvandrere. Når ellers alt er likt, vil en tendere mot å velge en ikke-funksjonshemmet fremfor en med funksjonshemming, kanskje uten at en er seg disse mekanismene bevisst.

I rapporten *Smerte og livsmot* (Elstad et al. 2005) har forfatterne intervjuet 74 revmatikere i alderen 30 til 50 år. De ble spurt om de noen gang hadde følt at arbeidsgiveren helst så at de sluttet i arbeidet som en følge av sykdommen. 20 av det 63 personene som svarte på dette spørsmålet, sa ja. Det er en svak tendens til at de med høy alder og lav utdanning oftere svarer bekreftende på dette spørsmålet enn de med høy utdanning og lav alder. Mange av dem som var i arbeid kunne fortelle om «uvillige» arbeidsgivere. Flere informanter har historier å fortelle om vrang arbeidsgivere:

- Laura som er i 50-årene forteller: *Jeg jobbet på sykehus og da kunne en kanskje forvente at det ble tatt litt ekstra hensyn. Jeg følte fra første stund at ledelsen ønsket at jeg skulle slutte.*

- Roger på 53 opplever det samme og forteller: *Jeg jobber i en større bedrift og føler sterkt at ledelsen vil jeg skal slutte. De ønsker ikke å ha syke folk i bedriften.*

- Berit er i 30-årene og uttrykker seg meget klart: *Jeg ble ikke presset ut av jobben på grunn av revmatismen. Jeg ble sagt opp. Jeg var så sliten og nede at jeg heller ikke orket noen arbeidsrettssak – som jeg helt sikkert hadde vunnet.*

Forfatterne konkluderer med å si at når 1/3 forteller at de opplever et press om å slutte i jobben, kan det tyde på at arbeidsgivernes holdninger er til hinder for at mange revmatikere skal kunne være yrkesaktive. En annen gruppe som slutter i jobben på grunn av sin funksjonshemming er de synshemmede. Bare 25 prosent av de som har blitt synshemmet i voksen alder fortsatte i den samme jobben, etter at de ble synshemmet. En sykepleierske ble synshemmet på grunn av diabetes. Nå er hun uføretrygdet. Ingen hjalp henne til å beholde jobben, eller til å få en ny jobb på samme arbeidssted. Hvorfor mister de den jobben de tidligere hadde? De har jo bevist at de behersker den, spør forfatteren bak denne undersøkelsen (Lunde1994).

I en undersøkelse om overgang fra utdanning til arbeidsliv blant funksjonshemmede med høyere utdanning (Fossestøl 1995), intervjuet forskeren 194 personer med ulik funksjonshemming. 131 svarte at de har eller hadde hatt behov for en spesielt tilrettelagt arbeidsplass. De 131 hadde erfaring både fra nåværende og tidligere arbeidsplasser. På intervjutidspunktet var det 92 personer som hadde vært i arbeid, men ikke var sysselsatt lenger. Det fremgår ikke av intervjuene om det var mangelen på tilrettelegging som var årsaken til at de sluttet å arbeide. Av de 33 personene som på undersøkelsestidspunktet var i arbeid, oppgir ca. 1/4 at de har problemer knyttet til anskaffelser av nødvendige tekniske hjelpemidler, og ca. 1/5 oppgir at de har problemer knyttet til bruken av de tekniske hjelpemidlene de har. Bruksproblemene vanskeliggjør maksimal arbeidsinnsats. Tilretteleggingsbehovene er varierte, og flere oppgir at de har behov for mer enn et tilretteleggingstiltak. Det kan være redusert eller fleksibel arbeidstid, fysisk tilgjengelighet, tilrettelagte arbeidsoppgaver og/eller spesielle hjelpemidler. Forfatteren sier at tallene må tolkes med stor forsiktighet, ikke minst når det gjelder de som rapporterer om tidligere arbeidsforhold. Rapporten har en fyldig beskrivelse av hvilke tiltak som kunne være til hjelp og dermed lette arbeidsdagen. Det understrekes at det ikke bare er tekniske problemer, men at det må en holdningsendring til. Det etterlyses større smidighet hos arbeidsgiveren.

Utdannelse

De fysisk funksjonshemmede elevers inntreden i den norske skole er et resultat av lovendringene på seksti- og sytti-tallet. Det har vært samfunnets ønske å avskaffe tidligere praksis, som var en form for utdannelsesmessig apartheid, skriver Grue (2001). Men, sier han videre: Skolen har verken tilpasset seg organisatorisk, materielt eller sosialt det utvidete elevgrunnet det har fått. Skolen har tidligere forholdt seg til de elevene som hadde behov for spesialpedagogiske opplegg, men hadde ikke tilrettelagt forholdene for dem med fysisk funksjonshemming og som har de samme intellektuelle og kognitive ferdigheter som de andre elevene. Grue lar flere med fysisk funksjonshemming komme til orde. De forteller om en skolehverdag som ikke var tilrettelagt for dem. En mann forteller: *Det var ingen som hadde tenkt på at jeg hadde behov for fysisk tilrettelegging og hjelpemidler.* Han gikk på en videregående skole som reklamerte med at den var tilpasset funksjonshemmede. En slik mangel på tilrettelegging gjorde skolehverdagen vanskelig.

En annen ting som kan gjøre hverdagen vanskelig for mange funksjonshemmede i skolen, er mobbing og utestenging fra det sosiale fellesskapet. Mange forteller at de føler seg utenfor og særlig gjelder det i ungdomskolen. En kvinne med en nevromuskulær sykdom forteller: *Ungdomsskolen var veldig sånn gjengete. Da hadde jeg det vanskelig. Da var jeg ikke med i gjengen.* En annen kvinne med cerebral parese sier: *Ungdomsskolen var et sant helvete. På barne-skolen var det bra, men på ungdomsskolen vendte alle vennene meg ryggen* (Grue 2001).

Det offentlige har meninger om hvilken utdanning som passer for funksjonshemmede og hvilke typer arbeid de bør kvalifisere seg til. En rullestolbruker forteller til Grue at hun snakket med en saksbehandler på arbeidskontoret om valg av utdanning. Hun sa at hun gjerne ville studere juss. Svaret hun fikk var at det tok seks år, og at funksjonshemmede pleide å ta en treårig høyskoleutdanning. Hun ble oppfattet som yrkesvalgheftet. Utdanningsvalget var ikke fritt, opplevde hun.

Bolig

I mange tilfeller fører redusert funksjonsevne til at en blir mer eller mindre bundet til hjemmet. Funksjonshemmede blir derfor mer skadelidende enn andre om boligforholdene ikke er tilfredsstillende.

Elleve prosent av befolkningen har såkalt boligrelevant funksjonsnedsettelse (Guldbrandsen 1997). Tilgangen til egnet bolig forenkler hverdagen for mange funksjonshemmede. Ifølge levekårsundersøkelsen (LKU 2002) hadde nærmere åtte prosent av dem med fysisk funksjonshemming vanskeligheter med å komme seg ut av boligen på egen hånd. Det å komme seg inn og ut av egen bolig er ikke det samme som å komme seg inn i andres bolig.

Omtrent halvparten av alle boliger i Norge er svært vanskelig tilgjengelig for funksjonshemmede ved at de har trappetrinn inne i boligen eller trappetrinn ved inngangspartiet.

De intervjuete i rapporten *Fra bruker til borger* gir uttrykk for at det er lettere å få tradisjonelle hjelpemidler som rullestol, enn hjelp til å tilrettelegge boligen slik at de kan bli mest mulig selvhjulpne. Mange med boligrelevant funksjonsnedsettelse har problemer med dårlig tilrettelagt bad (20 %) og kjøkken (11–16 %). Disse tallene viser at boligene i mange tilfeller ikke er tilfredsstillende. Mangler ved boligen er også det som får de med boligrelevant funksjonsnedsettelse til å flytte. Et annet problem som oppstår for rullestolbrukere er at boligen er for trang. Boligen må ha et vist areal for at rullestolbrukeren kan bevege seg fritt. Det viser seg at over halvparten av boliger med trinnfri atkomst er små, samt at store boliger ikke har slik atkomst (Guldbrandsen 1997). Det betyr at der hvor tilgjengeligheten er størst er plassen ofte minst. Av de husholdningene som har et medlem med funksjonshemming, oppgir 51 prosent at boligen er uegnet (Guldbrandsen 2001).

Når det gjelder diskriminering av funksjonshemmede på boligområdet, må en ikke glemme de unge funksjonshemmede som bor i aldersinstitusjoner. 200 personer under 50 år bor i en slik institusjon, og i en spørreskjemaundersøkelse kom det frem at styrerne på institusjonene mente at 138 av de 200 burde få et annet boligtilbud (Guldbrandsen 1997, 2001).

Sosial deltakelse

Å være avskåret fra vanlige sosiale aktiviteter er kanskje noe av det mest byrdefulle ved å være funksjonshemmet. Det rike intervju-materiale Grue (2001) har, viser også at funksjonshemmede blir direkte diskriminert og hindret i å delta på ulike sosiale arenaer. Rullestolbrukere opplever for eksempel å bli stoppet når de prøver å komme inn på diskotek. De blir møtt med sårende bemerkninger av typen «Vi vil ikke ha sånne inn her». Andre igjen får utilslørt oppmerksomhet på grunn av sin funksjonshemming. Å bli oversett er en form for indirekte diskriminering som svært mange og kanskje særlig rullestolbrukere opplever. Det skjer ved at ikke-funksjonshemmede henvender seg til andre ikke-funksjonshemmede når de er sammen med folk som sitter i rullestol. En snakker bokstavlig talt over hodet på den en skulle henvende seg til. Et eksempel som tydeliggjør den usynlighet mange føler seg utsatt for, viser følgende historie (Grue s.147): En rullestolbruker og hennes venninne kom inn i en klesforretning og ekspeditrisen henvendte seg til den gående venninnen, og spurte hva hun kunne hjelpe med. Det var rullestolbrukeren som skulle handle. Ekspeditrisen unnskyldte seg med at hun ikke så henne. Hun satt i en elektrisk rullestol. Er det noe man ser så er det en elektrisk rullestol, uttaler rullestolbrukeren lakonisk.

Mange funksjonshemmede opplever å bli behandlet som barn. Det er en tendens til at folk setter likhetstegn mellom uklar tale og svak intellektuell fungering. Det har ikke bare betydning for hvordan de blir tiltalt, men forventningene til dem blir mindre. Funksjonshemmede kan oppleve å bli rost for å utføre helt alminnelige oppgaver. Det blir i mange sammenhenger ikke stilt samme krav til dem som til andre. Det virker både sårende og diskriminerende. En mann på 26 år sier: *Jeg blir litt matt. Bare fordi jeg er lam, og bare fordi jeg tar et studium på universitetet, skal jeg nesten få bløtekake* (Grue 2001, s.141). Et forventningsfravær, som Grue kaller det, kan oppleves svært diskriminerende av mange. Det er en form for tilsidesetting. En tar dem ikke på alvor.

Redselen for å bli misforstått av andre kan også føre til at en begrenser sin offentlige opptreden og holder seg hjemme. Solveig som har CP (NOU 2001, s. 337) forteller:

Jeg har dårlig balanse. Spesielt når jeg er sliten, da sjangler jeg litt. Det blir veldig misforstått. Jeg tør ikke gå ut alene, jeg tør ikke det.

Foreldrene til en gutt som sitter i rullestol, forteller at da sønnen begynte på ungdomsskolen forsvant vennene, og de vennene han hadde på barneskolen sluttet å hilse. For denne unge gutten begrenser det sosiale livet seg stort sett til den nære familie. Vennene er mer eller mindre blitt borte.

Mange har problemer. Størst er problemene for dem med fysiske funksjonsbegrensninger, 36 prosent av dem har vanskeligheter med å delta i foreningsliv eller fritidsaktiviteter (ssb.no/magasinet/slik-lever-vi/art-2003).

Familieliv

I NOU'en er det intervjuet flere funksjonshemmede som tidligere har vært gift, men som er blitt skilt. De blir skilt fordi de ble funksjonshemmet. De ser selv en klar årsakssammenheng mellom sin funksjonshemming og sin skilsmisse. Ole som er rullestolbruker forteller at han var gift, men at det ble vanskelig å leve sammen med han, fordi han var så sterkt funksjonshemmet. På grunn av sin funksjonshemming kunne han ikke få barn og det var grunnen til at ekteskapet røk. En kvinne, Ingrid, forklarer sin skilsmisse med sin blindhet. Kari som er rullestolbruker forteller også at skilsmissen hang sammen med det at hun ble rullestolbruker. Flere av de skilte opplevde også at omgivelsenes sympati ikke gikk til dem, men kom ektefellen til gode. Det var synd på ektefellen som hadde fått en funksjonshemmet kone eller mann. I de andre øyne var det den friske som måtte ta belastningen. Disse fortellingene støttes opp av statistikken. Det viser seg at gifte menn og kvinner med funksjonssvikt har større sannsynlighet for å bli skilt enn personer som ikke har slik funksjonssvikt (Blekesaune 2003). Deres sjanser på ekteskapsmarkedet er også mindre, særlig gjelder det mennene.

Transport

Tilgjengelig transport er viktig for sosial deltakelse. Funksjonshemmede har de samme krav og de samme rettigheter til transport som ikke funksjonshemmede, men de stiller ofte større krav til tilgjengelighet. Det å ha en fysisk funksjonshemming gjør det ofte svært vanskelig å benytte seg av det kollektive transporttilbudet. 20 prosent av unge med fysiske funksjonsbegrensninger oppgir at de har slike vanskeligheter. Slike vanskeligheter øker med alderen (ssb.no/magasinet/slik-lever-vi/art-2003).

Når det gjelder tilrettelegging av transportmidler som fly, tog, ferger, busser, drosjer og tilhørende transportterminaler, er de dårlig tilrettelagt for fysisk funksjonshemmede (Brattström 1997). Personer som benytter rullestol er avhengig av god plass og brede passasjer for å kunne forflytte seg. Mange forteller om sine vanskeligheter med å forflytte seg (NOU 2001: 22). Det var forflytningsproblemene som gjorde dem funksjonshemmet. Mange hadde bil. Det de klager over er ikke utelukkende knyttet til det offentlige transporttilbudet, men dreier seg om mangel på parkeringsplasser for funksjonshemmede. De har parkeringstillatelse, men opplever at disse plassene ofte var opptatt. Det var noe overraskende at bare 20 prosent oppga at de ikke hadde vanskeligheter med det offentlige transporttilbudet. Det kan jo komme av at svært få av dem brukte det offentlige transporttilbudet, enten fordi de hadde egen bil eller fordi de var så bevegelseshemmet at de måtte ha hjelp av Falken. Det offentlige transporttilbudet er så dårlig tilrettelagt at det ikke er mulig for mange funksjonshemmede å benytte seg av det.

Alder

Arbeidsmarkedet

Det er uklart hvem det er som er eldre arbeidstakere. I EU er man en eldre arbeidstaker når man er 45 år. Den samme aldersgrensen benytter WHO, mens ILO definerer eldre arbeidstakere som alle som møter vanskeligheter i arbeidet på grunn av alder (WHO 1993). Det innebærer en flytende aldersgrense som vil variere etter arbeidets art.

Den formelle pensjonsalderen etter folketrygden er 67 år. Om en person arbeider frem til han eller hun er 67 år, vil vedkommende være definert som eldre arbeidstaker i 22 år, om en legger EU definisjon til grunn. Imidlertid viser det seg at de færreste står «løpet ut». For aldersgruppen 64–66 år har yrkesfrekvensen falt fra ca. 50 prosent i 1980 til 35 prosent i 1999 (Dahl 2000). De eldres deltakelse på arbeidsmarkedet har avtatt. Spørsmålet som stilles i de fleste rapporter vedrører arbeid og yrkesavgang, er om det er en «pull» eller «push» effekt som gjør seg gjeldende. Er det slik at de eldre tvinges eller skyves ut av arbeidslivet gjennom diskriminerende holdninger og praksiser. Eller er det heller slik at livet som pensjonist er blitt attraktivt, og at AFP-ordningen har gjort det mulig for eldre arbeidstakere å pensjonere seg tidligere enn før ordningen ble etablert? Svarene som gis på dette spørsmålet er ikke entydige, og kan besvares med et både/og (Mykletun 2000). Utstøtingsmodellen «push» legger vekt på årsaksforklaringer. Det er sosiale og økonomiske forhold som bidrar til utstøting. Attraksjonsmodellen «pull» legger vekt på individenes intensjoner. Det er arbeidstakerens preferanser som er grunnlaget for at valget mellom arbeid og pensjon blir pensjon (Dahl 1994).

Negative holdninger og stereotypier om eldre i arbeidslivet er en av de faktorene som fører til tidligpensjonering og tidlig yrkesavgang (Solem 2001 a). Det er mange historier om eldre som blir diskriminert på arbeidsplassen, og det er påvist at eldre har vanskeligere for å finne ny jobb enn yngre etter bedriftsnedleggelse. Arbeidsledighet er også av lengre varighet for eldre enn for yngre. Diskriminering kan ta mange

former; mangel på forfremmelse, ikke å bli tildelt nye arbeidsoppgaver, en «parkeres» og får ikke ta del i bedriftens videreutvikling osv.

Solem (1996) spør om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som bidrar til tidligpensjonering. Han prøver å besvare dette spørsmålet ved hjelp av data fra levekårsundersøkelsene i 1980, 1983, 1987 og 1991. Utvalget var i 1981 på 308 personer i aldersgruppen 40–55 år. 214 av de samme presonene ble intervjuet i 1991. De var da mellom 51–66 år. Det viser seg at det er de psykososiale og organisatoriske sidene ved arbeidet som får folk til å gå av tidlig. Middelaldrende og eldre har en tendens til å bli hengende med de samme arbeidsoppgavene som de har utført før. Sagt med andre ord – de får ikke tildelt nye oppgaver av arbeidsgiver. De parkeres og stivner i gamle rutiner. Undersøkelsen viser overraskende nok, sier forfatteren, at jag og mas på jobben motvirker tidlig yrkesavgang. Eldre over 50 år opplever mindre mas på jobben enn yngre medarbeidere. Det kan tyde på at de blir latt i fred. Å bli latt i fred kan være et uttrykk for en negativ holdning, og mangel på tiltro til de eldres evne til omstilling og videreutvikling. Solem konkluderer med at mange av de forestillingene som knytter seg til kronologisk alder er overdrevent negative. Overfor eldre i arbeidslivet bringes tanken lett hen på pensjonering. Og det utvikles en beredskap for nedtrapping og avskrivning heller enn for nyinvestering og satsing på de eldre (s. 65).

Waldrop (1992) har blant annet intervjuet personalansvarlige og fagforeningsledere i 13 norske bedrifter. Hun fant at personalsjefene så på sine eldre arbeidstakere som potensielle pensjonister. De assosierte eldre arbeidstakere med pensjonering og ikke med ord som opplæring, produktivitet eller jobbbomforming. Men deres erfaring med eldre arbeidstakere var ikke utelukkende negativ. Flere nevnte at de eldre hadde erfaring, var pålitelige og hadde lavt fravær. Men de fleste var skeptiske til å inkludere eldre i arbeidsstokken med henvisning til de yngres behov for arbeid. Det viser at motiver som i seg selv ikke er diskriminerende, kan føre til diskriminerende praksiser.

En undersøkelse blant 900 ansatte i kommunesektoren (Mykletun et al. 2000) spør om hvilken erfaring eldre og yngre har på en rekke av arbeidslivets områder. De spørsmålene som ble stilt har ulik grad av erfaringsnærhet. De ansatte ble forelagt seks påstander om hvordan eldre blir behandlet på arbeidsplassen. Det dreide seg om spørsmål om

forfremmelse, om opplæring, innføring av ny teknologi, bedriftens videreutvikling, om lønnsøkning og om omstilling. Svarene på slike spørsmål kan like meget bero på tro som på direkte erfaring. Respondentene var delt inn i aldersgrupper på ti år fra 20 til 67. Det var størst enighet, uavhengig av alder, i påstanden om at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi skal innføres, og at eldre stopper opp i lønnsøkning i forhold til yngre medarbeidere. Der hvor aldersgruppene skilte seg, var i forhold til påstanden om at eldre sjeldnere fikk være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. 32 prosent av de eldre over 60 år sa seg helt enig i denne påstanden, mens bare 11 prosent av de yngre sa seg enig i dette.

Et annet spørsmålsbatteri i den samme undersøkelsen, handlet om erfaring. De ansatte ble spurt om de hadde deltatt på kurs, vært under opplæring eller hatt medarbeidersamtaler i løpet av det siste året. De mellom 30 og 50 er de som går mest på kurs, mens de mellom 30 og 60 deltar mest i den bedriftsinterne opplæringen. De som faller utenfor, er de helt unge under 30 år, og de over 60. Vi kan se at når det gjelder dette spørsmålet, er det et sammenfall mellom de eldres erfaring og svarene på holdningsspørsmålene. Det ble også spurt om de ansatte hadde deltatt i medarbeidersamtaler det siste året. Her viser alders-effekten seg tidlig, og ganske tydelig. Halvparten av de mellom 30 og 40 år har hatt medarbeidersamtaler, mens bare ca. 1/3 av de som var over 40 år har hatt det. Medarbeidersamtaler kan ha noe med karriereplanlegging og troen på fremtiden å gjøre. Det kan bety en forestilling om at for dem over 40 år var yrkesløpet lagt. Det ble også stilt spørsmål om hvilke karrieremuligheter den ansatte så for seg. På dette spørsmålet svarte hele 70 prosent av dem over 60 år at de ikke hadde noen karriereplaner. De så heller ikke for seg noen særlig store sjanser for lønnsøkning, økt personlig eller faglig ansvar. Vi kan med forsiktighet tolke svarene dit hen at arbeidstakere over 60 år på mange måter opplever seg som tilsidesatt og parkert i bedriften.

Undersøkelser fra andre land (Solem 2001 a, b) viser en klar sammenheng mellom ønske om tidligpensjonering og opplevelse av å bli tilsidesatt. Kommuneundersøkelsen til Mykletun viser ingen sammenhenger mellom opplevelser av diskriminering og ønske om tidligpensjonering. Kommuneundersøkelsen viser at for dem over 50 år

er det en sammenheng mellom det å ikke oppleve aldersdiskriminering på jobben og det å ha et positivt syn på jobbfuturen.

En ting er opplevelsen av aldersdiskriminering i jobben. En annen ting er arbeidsmuligheter og sjansen for å få jobb når en er «eldre arbeidstaker». Å bli utestengt er også å bli diskriminert. Det viser seg at det i flere bedrifter er stor preferanse for arbeidstakere under 50 år. En informant i en undersøkelse om eldre arbeidstakere, som omfattet 23 personer i 8 bedrifter i Oslo-området, uttalte: *Jeg ansatte nylig to personer. Da kuttet jeg ut alle under 25 år og alle over 35. Deretter leste jeg gjennom alle søknadene.* Et annet informantutsagn som går i samme retning lyder: *I dag hvor vi har god tilgang på folk, er det klart at vi tar yngre mennesker som har et åpent sinn og god helse. Da vil jeg nødvendig gå opp i alder* (Wergeland (Jenssen 1994, s. 23). Dette kan kalles åpen og ukamouflert aldersdiskriminering.

I 1990 ble det sendt ut spørreskjema til 8500 arbeidsgivere som hadde lyst ut ledige stillinger (Larsen 1991). Grunnlag for analysen var 2500 besatte stillinger. Det en blant annet undersøkte, var hvem som hadde fått de ledige stillingene. Det viste seg at i 66 prosent av tilfellene hadde arbeidsgiver foretrukket personer under 35 år, selv om de kunne fått eldre personer med mer erfaring. Dette var spesielt fremtredende i privat sektor. Det en ikke har kunnskap om, er søkermassens aldersfordeling. Det er mulig at nyansettelsene avspeiler alderssammensetning i søkermassen, og at det dermed ikke er uttrykk for aldersdiskriminerende praksiser. Men det viste seg at når en regnet seg frem til hvilken alder bedriftene foretrakk ved ansettelse, foretrakk halvparten av bedriftene yngre medarbeidere. De nyansatte skulle helst være under 35 år. Det betyr at den andre halvparten var villig til å ansette personer over 35 år, men disse er ikke å betrakte som eldre arbeidstakere, uansett hvilken definisjon vi legger til grunn. Så denne tilsynelatende åpenheten hjelper ikke stort. Andre undersøkelser viser at sannsynligheten for å få ny jobb avtar med alderen. Allerede ved 53 årsalderen er sannsynligheten for å få jobb redusert med en tredjedel. Når en er over 62 år, er det 70 prosent sjanse for at en ikke får den jobben en søker (Tysse 1996).

MMI har utarbeidet et seniorpolitisk barometer hvor et av spørsmålene er om seniorer blir diskriminert i arbeidslivet. Utvalget består av

1001 personer over 15 år. Det slås fast (Dalen 2004) at aldersdiskriminering ikke synes å være et utbredt fenomen, om en ser på hvordan det svares på dette spørsmålet: Hvor ofte har du opplevd at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? Men når spørsmålene blir mer konkrete og går på enkeltsaker blir svarene annerledes. 31 prosent mener at eldre forbigås ved forfremmelse og halvparten av de spurte mener at yngre blir foretrukket fremfor eldre når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres. Et annet spørsmål var om eldre arbeidstakere burde sies opp før yngre om en bedrift måtte nedbemanne. Nesten halvparten av de spurte var uenig i det, men om en ser på hvem som har svart hva, viser det seg at mange flere i aldersgruppen 40–49 var svært uenig i dette utsagnet enn i de andre aldersgruppene. Det er den gruppen som føler seg mest utsatt. De er for unge til å bli førtidspensjonister og for «gamle» til at de er sikker på å få ny jobb om de skulle måtte gå. Det samme spørsmålet ble stilt til daglige ledere i 600 bedrifter og i 185 offentlige etater (Dalen 2004). Igjen viser det seg at 64 prosent av lederne, de som måtte stå for oppsigelsene, er delvis enig i at eldre arbeidstakere bør gå før yngre, mens 26 prosent er helt enig i dette. Når det gjelder lederes villighet til å gi eldre arbeidstakere nye oppgaver er det bare en liten del, 15 prosent, som mener at virksomheten de leder ikke er innstilt på å gi eldre arbeidstakere nye og mer utfordrende oppgaver om de ønsker det.

Sosial deltakelse

De fleste eldre har kontakt med venner og naboer, men den sosiale aktiviteten reduseres med alderen. Det skyldes først og fremst svekket helse, men kan også ha noe med forventninger og normer å gjøre. Eldre mennesker er aktive deltakere på den politiske arena, men er dårlig representert i politiske organer. Alderspensjonistene utgjør ca. 20 prosent av de stemmeberettigende, men ytterst få sitter i kommunestyrene, i fylkesting eller på stortinget. De er underrepresentert. Hvorvidt dette skyldes at de selv ønsker å trekke seg tilbake, eller om de blir skjøvet ut på grunn av alder, er mer usikkert. Men om en ser på variasjonene mellom kommunestyrene, viser det seg at enkelte kommunestyre har en betydelig høyere andel av eldre i ulike organer og styrer enn andre. Det kan tyde på at den lave representasjonen ikke bare er et uttrykk for

eldres ønske om å trekke seg tilbake, men at det er en manglende vilje til å nominere eldre (Daatland 2000).

Transport

Det er en relativt stor forskningslitteratur om eldre bilførere og den risiko de utgjør i trafikken. Risikoen knyttes i stor grad til de eldre svekkede kapasiteter på en rekke områder; kognitive funksjoner, sanseferdighet, motoriske funksjoner og medisinerbruk (Sagberg 1999). Mindre oppmerksomhet er rettet mot eldre som benyttet av kollektivtransporttilbudet eller som fotgjengere og hvilke problemer de eldre møter der. Men en gjennomgang av uhellsrapporter fra Oslo Sporveier (referert i Sagberg) vedrørende fall ved av og påstigninger på buss og trikk, viser at over halvparten av de innrapporterte tilfellene dreide seg om det som blir beskrevet som eldre personer – uten at eksakt alder er registrert, men en regner med at disse var over 60 år.

En undersøkelse gjort av sosiolog Oddrun Sæter (1986) viser hvilke hendelser som kan ligge bak disse tallene. Sent på 80-tallet tok hun med seg fotografiapparatet ut i Oslos gater for blant annet å dokumentere de hindringer eldre mennesker møtte i trafikken. Hun reiste med trikk og buss. Hun fotograferer og skriver:

En eldre dame skal forlate trikken. Damen trykker på åpneknappen ved døren. Døren åpner seg og passasjerene begynner nedstigningen. Damen bruker så lang tid på denne bevegelsen at døren smekker igjen foran nesen på henne.

Sæter gir flere konkrete eksempler på hvilke vanskeligheter de eldre møter ved at de ikke fullt ut behersker den nye selvbetjeningsteknologien, og de problemer som oppstår ved at buss og trikk forflytter seg før de eldre enten har funnet seg en plass eller har kommet seg av bussen eller trikken. En eldre kvinne sier:

Trikkedøren har ofte smelt igjen når jeg har vært midt inne i døråpningen. Det er ingen hjelp å få i moderne vogner. Det var bedre da det var konduktører der.

Det er også påvist at andelen skadde fotgjengere øker med alderen (Sagberg 1999). Det er flere årsaker til dette. En av årsakene er en form

for indirekte diskriminering av eldre fotgjengere. De eldre har så lav gangfart at de ikke rekker å krysse gaten på grønn mann. En kan snu det på holdet og si at det grønne lyset ikke er av lang nok varighet til at eldre skal kunne komme seg over gaten på en forsvarlig måte.

Tro og livssyn

Undervisning

I 1997 ble faget Kristendomskunnskap med religions- og livssynsorientering (heretter omtalt som KRL-faget) innført i den norske skolen. Det kan søkes delvis om fritak fra undervisning i KRL-faget. I 2000 ble ordningen evaluert og denne fremstillingen er bygget på evalueringsrapporten *Et fag for enhver smak*, når ikke annet er oppgitt.

Evalueringsrapporten bygger på kvantitative og kvalitative data fra ti ulike skoler fordelt over hele landet, og på informasjon fra representanter fra ulike trossamfunn; Det mosaiske trossamfunn, Islamsk råd, Human-Etisk forbund, Buddhistforbundet, Ba`hai, Norges kristne råd og Norges frikirkeråd, Den norske kirke og Jehovas vitner.

De som har evaluert faget har intervjuet både lærere og foreldre med barn i skolen. Det er et gjennomgående trekk at det var de muslimske foreldrene som var mest misfornøyd med faget. Hele 84 prosent av de foreldrene som besvarte spørreskjemaene, svarte at de ikke var fornøyd med KRL-faget. Men også læstadianerne hadde problemer med faget, samt halvparten av humanetikerne. Både faget som sådan og undervisningen ble utsatt for kritikk. Faget ble angrepet fra alle kanter og foreldrerepresentanter fra alle kirkesamfunn følte at deres tro ikke ble respektert og at de ble feilaktig fremstilt og diskriminert. En mor innenfor den norske kirke mener at kristendomsfaget lider ved at KRL-faget i for stor grad er tilpasset andre religioner. En muslimsk far mente at faget forvirret. På en annen skole mente en mor at det ville være vanskelig for barnet å beholde respekten for egen tro. Det stod så lite om islam (s.147). En far mente at fremstillingen av Jesus versus Mohamed viser at muslimer ikke blir behandlet som likeverdige partnere til kristne. Læstadianerne, på sin side, hadde den erfaring at de følte at skolen var mer opptatt av å tilpasse undervisningen til muslimer og andre grupperinger, enn til læstadianismen. En forelder sier: *Alt er godtatt på denne skolen, bare ikke læstadianere*. Og en annen gir uttrykk for samme synspunkt. Vedkommende mener at lærerne bidrar

til å tabeleggje læstadianismen (s.99). Humanetikerne mener å ha mistet muligheten til alternativ undervisning.

Evalueringsrapporten konkluderer med at menigheter tilknyttet den norske kirke føler at kristendomsfaget blir fortrenget og svekket, mens representanter for andre livssyn mener at kristendommen har for stor plass og at de ikke kjenner seg igjen i måten deres tro blir fremstilt på. En elev sier: *Jeg har opplevd å ikke kjenne meg igjen i det læreren sier om buddhismen.* Men også Jehovas vitner mener seg misforstått og feilsitert, og mener at andre religioner blir fremstilt på en mer positiv måte enn det de blir. Representanten for det mosaiske trossamfunn mener at jødene ble fremstilt negativt i kristendommen på grunn av jødernes rolle i de kristne fortellingene. En foreldrerepresentant mener at en stor del av det som står i lærebøkene om islam er direkte feil. Humanetikerne mener seg også feilrepresentert og diskriminert fordi deres syn ikke er representert.

Det er ikke rart at de fleste ikke- kristne religioner kan føle seg tilsidesatt, feiltolket og diskriminert når en ser hvorledes fagets intensjoner er formulert. Fagets intensjoner er å gi en grundig kjennskap til kristendommen, men det skal også gi kjennskap til andre religioner og livssyn. Vi tar ikke stilling her og nå til hvor vidt denne intensjonen i seg selv er riktig eller fører galt av sted. Men det viser seg at målformuleringen med den dominerende vekten på kristendom oppleves som diskriminerende. De aller fleste informantutsagn peker i den retning. Andre livssyn og trosforestillinger føler seg både dårlig og galt representert.

Sosial deltakelse

Human-Etisk forbund har vært sterkt kritisk til det de kaller Norsk Rikskringkastnings kristne livssynsmonopol. I 1993 ga de ut en rapport som viser hvordan staten, storting, regjering og media og andre organisasjoner bidrar til å fremme det kristne livssynet på bekostning av andre livssyn (Nordby 1993). Andre livssyn blir diskriminert i den forstand at de ikke blir sidestilt og likestilt med kristendommen, men ved at de får mindre plass. En annen rapport fra Human-Etisk forbund (1992) inneholder en rekke eksempler på økonomisk forskjellsbehandling mellom statskirken og andre tros- og livssynssamfunn i Norge. Det

pekes blant annet på den urett som ligger i at den loven som sikrer statstilskudd til tros- og livssynssamfunn kun tar sikte på å gi en økonomisk kompensasjon for de årlige driftstilskuddene til statskirken, og ikke kompensasjon for den kapital som kirken har bygget opp gjennom årene. De mener at overføringene til statskirken ikke blir påvirket av den synkende oppslutningen den har. Bevilgningene blir tildelt til et for høyt antall medlemmer. Den enhetsprisen som Human-Etisk forbund blir tildelt er for lav.

Dette er noen av de eksemplene som trekkes frem, og som har konsekvens at statskirken forfordeles, og at andre tros- og livssyns samfunn diskrimineres når det gjelder økonomiske overføringer. Dette har igjen konsekvenser for den virksomheten disse trossamfunnene kan utøve.

Litteraturliste

Bakken, Anders (2003): *Minoritetsspråklig ungdom i skolen. Reproduksjon av ulikhet eller sosial mobilitet?* NOVA-rapport 15/03

Berg, Berit (1992): *Bakerst i køen. Om flyktingenes deltakelse på arbeidsmarkedet.* SINTEF, IFIM- rapport

Berg, Berit (1995): *Fra holdning til handling. Om flyktingers arbeidsmuligheter og kvalifiseringsbehov.* Av Berit Berg og Camilla Verdi. SINTEF, IFIM-rapport

Berg, Berit (1996): *Innvandrere på arbeidsmarkedet: Høy terskel, lavt under taket.* IFIM-notat 3/96

Berg, Berit (1998): *Kommet for å bli? Om integrasjon og tilbakevending blant bosniske flyktinger i Norden.* Nordisk Ministerråd. København

Berg, Berit (2002): *Små skritt. Evaluering av handlingsplan mot rasisme og diskriminering.* SINTEF-rapport

Bergens Tidende 18.11.1999

Bjertnæs, Marte Kristine (2000): *Innvandring og innvandrere.* Statistiske analyser 33/2000

Blekesaune, Morten ((2003): *Helsesvake partnere mindre populære: helsemessig seleksjon inn og ut av ekteskapet.* *Samfunnsspeilet* vol. 17, nr. 3

Blom, Svein (1998): *Levekår blant ikke vestlige innvandrere i Norge.* Statistisk sentralbyrå Rapport 16/98

Blom, Svein (2004): *Holdninger til innvandring og innvandrere.* Statistisk Sentralbyrå Notater 74/2004

Borchgrevink, Tordis (2002): *Likestilling. Det flere kulturelle demokratiets hodepine.* I Borchgrevink et al.: *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge.* Gyldendal Akademiske forlag

Borgen, Kirsten (1995): *Med rett til å bo. Hvor går grensen for rasisme, diskriminering og nabokontroll i et borettslag?* Av Kirsten Borgen og Mari Johansen. Avhandling i kriminologi mellomfag. Universitetet i Oslo.

- Bratt, Christoffer (2002): Contact attitudes between ethnic groups: A survey-based study of adolescents in Norway. *Acta Sociologica* nr. 2
- Bredal, Anja (1998): *Arrangerte ekteskap og tvangsekteskap blant ungdom med innvandrerbakgrunn*. Kompetansesenter for likestilling. Oslo
- Bø, Tor Petter (2004): *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet*. Statistisk sentralbyrå. Rapport 2004/25
- Dahl, Espen (1994): Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder: vil de eller må de? Av Espen Dahl og Tove Midtsundstad. I vedlegg nr. V *Fra arbeid til Pensjon*. NOU 2:1994
- Dahl, Sven-Åge (2000): *Eldre arbeidstakeres stilling på arbeidsmarkedet. En litteraturstudie*. SNF- rapport 39/00
- Dalen, Erik (2004): *Norsk seniorpolitisk barometer. Ledere i arbeidslivet*. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk
- Dalen, Erik (2004): *Norsk seniorpolitisk barometer. Yrkesaktiv befolkning*. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk
- Djuve, Anne Britt (1995): *Skaff meg en jobb. Levekår blant flyktninger i Oslo*. FAFO-rapport nr. 184
- Djuve, Anne Britt (1999): *Innvandrere: fremtidens olje?* Av Anne Britt Djuve og Jon Rogstad. ECON – rapport 1/1999
- Djuve, Anne Britt (2000). *Styring over eget liv*. Av Anne Britt Djuve Og Hanne Cecilie Kavli. FAFO-rapport nr. 344
- Daatland, Svein Olav (2000): *Aldring og samfunn. En innføring i sosialgerontologi*. Av Svein Olav Daatland og Per Erik Solem. Fagbokforlaget
- Eidheim, Frøydis (1997): Flyktninger og lokalsamfunn. I Ottar Brox (red.): *De liker oss ikke. Den norske rasismens ytringsformer*. Oslo, Tano
- Ekollo, John (2003): *Rapport om rasisme og diskriminering i Norge 2001-2002*. Utlendingsdirektoratet
- Elstad, Jon Ivar (2005): *Smerte og livsmot. En analyse av 74 livsfortellinger om livet med revmatisme*. Av Jon Ivar Elstad, Lars Grue og John Eriksen. NOVA rapport 4/05
- Endsjø, Dag Ø. (2001): I kjønns grenseland. Vestens relative menneskerettighetsbegrep. *Nordic Journal of Human Rights*, nr 4

- Engen, Richard (2001): Må Eudoardo bli Edvard? *Juristkontakt* nr. 2
- Et fag for en hver smak? En evaluering av KRL-faget.* Av Kai Ingolf Johannessen et al. Diaforsk, rapport 3/2000
- Fossestøl, Knut (1995): *Overgangen til arbeidsliv for funksjonshemmede studenter med høyere utdanning.* AFI- notat 12/95
- Gotaas, Nora (1996): *Farger i natten. Sosial kategorisering og stereotypisering i møtet mellom afrikanere og nordmenn på utesteder i Oslo.* NIBR-rapport 19/1996
- Grinde, Jørgen (1997): *Flyktninger i arbeidslivet – en undersøkelse av barrierer og muligheter.* Høgskolen i Nord-Trøndelag Utredning nr. 3
- Grue, Lars (2001): *Motstand og mestring. Om funksjonshemming og livsvilkår.* NOVA Rapport 1/2001
- Gulbrandsen, Ole (1997): *Funksjonshemmede i Norge. Boforholdene belyst ved Boforholdsundersøkelsen 1995 og Levekårsundersøkelsene.* Byggforsknotat 26, 1997
- Hegna, Kristin (1999): *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn.* Av Kirstin Hegna, Hans W. Kristensen og Bera Moseng. NOVA Rapport 1/99
- Hem, Karl-Gerhard (1998): *Funksjonshemmedes levekår.* Av Karl-Gerhard Hem og Arne H. Eide. *Samfunnspeilet* 2/98
- Human-Etisk forbund (1992): *Statskirken, livssynsfrihet, likestilling og penger.*
- Høgmo, Asle (1998): *Fremmed i det norske hus. innvandreres møte med bygdesamfunn, småby og storby.* Oslo. Ad Notam
- Høgmo, Asle (2001): *Er barn rasister? Norsk tidsskrift for migrasjonsforskning, 2/2001*
- Jon Rogstad (2002): *Diskriminering og ulikhet – forklaring og metode. Sosiologisk tidsskrift 2/ 2002.*
- Kvitastein Olav A(1996): *Rekruttering av innvandrere med høy utdanning.* Av Olav A. Kvitastein og S.T. Johansen og M. Supphellen. Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning 71/96
- Larsen, Knut Arild (1991): *Fremtidens arbeidsmarked.* Senter for økonomisk analyse. ECON-rapport 19/91

Lillestø, Britt (98): *Når omsorgen oppleves krenkende. En studie av hvordan mennesker med fysiske funksjonshemninger opplever sitt forhold til helsetjenesten.* NF-rappoort 22/98

Longva, Pål (1996): *Arbeidsledighet og inntekt blant innvandrere i Norge.* Av Pål Lognva og Oddbjørn Raaum. SNF-rapport 101

Lunde, Magne (1994): *Synshemmede og arbeid.* AFI-rapport 4/94

Lødding, Berit (1998): *Gjennom videregående opplæring Evaluering av reform 94.* Sluttrapport fra prosjektet etniske minoriteter. NIFU Rapport 4/98

Lødding, Berit (2001): *Norske frå liksom førsterett. Om tilgang til opplæring i bedrifter for ungdom med innvandrerbakgrunn.* NIFU-rapport 1/2001

Mauseth, Guri (2004): *Etnisk mangfold og etnisk diskriminering i skolen.* Høgskolen i Oslo HiO-hovedfagsrapport nr. 5 2004

Mykletun, Arnstein (2000): *Overgang fra arbeid til trygd. Attraksjon eller utstøting.* Hovedoppgave i sosiologi. Universitetet i Bergen

Mykletun, Arnstein et al. (2000): *Holdning til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang.* KLP-rapport

Nordby, Alexander (1993): *Statskirkens samfunnsetiske funksjoner og privilegier i Norge. En utredning.* Human-Etisk forbund

Nordhaug, Halvor (2001): *Religionsfrihet og diskriminering.* *Luthersk kirketidende* nr. 14

NOU (1986:8): *Flyktningers tilpassing til det norske samfunnet*

NOU (2001:22): *Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmede barrierer*

NOU (2002:12): *Rettslig vern mot etniske diskriminering*

Næss, Ragnar (1997): *Flerekulturelle Ullevål. 67 nasjonaliteter på en arbeidsplass.* Oslo kommune. Ullevål sykehus.

Orderud, Geir Inge (1996): *Innvandrere og det offentlige boligtilbudet.* Av Geir Inge Orderud og Thomas Haaland. NIBR- rapport 15/1996

Paulsberg, Caroline (2002): *Dr. Hosseini er ledig. Om fordommer mot utenlandske arbeidstakere.* *Økonomisk rapport*, nr. 2

Reed, Lisbet (2001): *Men vi vil jo helst ha norske søkere. Om flerkulturell rekruttering til kommunal sektor.* Vest-Agder fylkeskommune/FLER-prosjektet

Rogstad, Jon (1997a): *Utstøting fra arbeidsmarkedet blant arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.* Av Jon Rogstad og Oddbjørn Raaum. SNF rapport 74/97

Rogstad, Jon (1997b): *Fargeblinde arbeidsgivere eller (u)tilsiktet ulikhet. Søkelys på arbeidsmarkedet 2/97*

Rogstad, Jon (2000): *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet.* ISF-Rapport 17:2000

Rogstad, Jon (2001): *Små årsaker – store forskjeller. Tidsskrift for samfunnsforskning 4/2001*

Rogstad, Jon (2004): *Diskriminering som erfaring. Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2004*

Sagberg, Fridulf (1997): *Trafikksikkerhet for sporvogn.* TØI-rapport 367/1997

Sagberg, Fridulf (1999): *Trafikksikkerhet for eldre.* TØI-rapport 440/1999

Seeberg, Marie Louise (2003): *Dealing with difference: Two classrooms, two countries : a comparative study of Norwegian and Dutch processes of alterity and identity, drawn from three points of view.* NOVA-rapport 18/03

Solem, Per Erik (1996). *Arbeidsmiljø og yrkesavgang.* Av Per Erik Solem og Reidar Mykletun. NGI- rapport 2/96

Solem, Per Erik (2001 b): *Diskriminering av eldre i arbeidslivet. Søkelys på arbeidsmarkedet 1/2001*

Solem, Per Erik (2001a): *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring arbeid og pensjonering.* NOVA-rapport 4/01

ssb.no/magasinet/slik-lever-vi/art-2003

St.meld. nr. 49 (2003–2004): *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse*

Statistisk sentralbyrå (2001): *Folke og boligtellingsen 2001*

Statistisk sentralbyrå: *Levekårsundersøkelsen 2002*

Støren, Liv Anne (2002): *De første årene I karrieren. Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning*. NIFU-rapport 7/2002

Støren, Liv Anne (2004): *Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke vestlige innvandrere med høy utdanning*. NIFU-skriftserie nr. 7

Sæter, Oddrun (1986): *Gammel i byen*. NGI- rapport 6/86

Søholt, Susanne (1999): *Om lovgivning og diskriminering på boligmarkedet*. Norges byggforskningsinstitutt. Prosjektrapport 33

Søholt, Susanne (2001): *Etniske minoriteter og strategier på boligmarkedet*. Norges byggforskningsinstitutt. Prosjektrapport 297

Thorød, Anne Brita (2002): *Kommet for å bli: om vennskap og nettverk blant vietnamesiske flyktninger i en norsk småbykontekst*. Hovedoppgave i sosialt arbeid. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Tronvoll, Inger Mari (2000): *Usynlighetskappen*. I Tor Inge Romøren (red). *Usynlighetskappen*. Akribe

Tysse, Tone Ingrid (1996): *Ledighet blant eldre arbeidstakere – en forløpsanalyse*. Institutt for økonomi. Universitetet i Bergen.

Tøssebo, Jan (1996): *En bedre hverdag. Utviklingshemmedes levekår etter HVPU-reformen*. Kommuneforlaget

Ulfrstad, Lars-Marius (1997): *Bostedsløshet i Norge: kartlegging av bostedløse i kontakt med hjelpeapparatet*. Norges byggforskningsinstitutt Prosjektrapport 216

Waldrop, Anne K. (1992): *Før vi vet ord av det. En analyse av personalpolitiske tiltak for eldre arbeidstakere*. FAFO-rapport nr. 133

Wergeland Jensen, Einar (1994): *Eldre arbeidstakere – ofre for selvoppfyllende profetier i arbeidslivet?* Hovedoppgave. Psykologisk Institutt, Universitetet i Oslo

WHO (1993): *Aging and working capacity. World health Organization Technical Report Series; 835:*

Øistensen, Bård (1998): *Boligetablering: analyse av problemer og evaluering av virkemidler*. Norges byggforskningsinstitutt Prosjektrapport 232