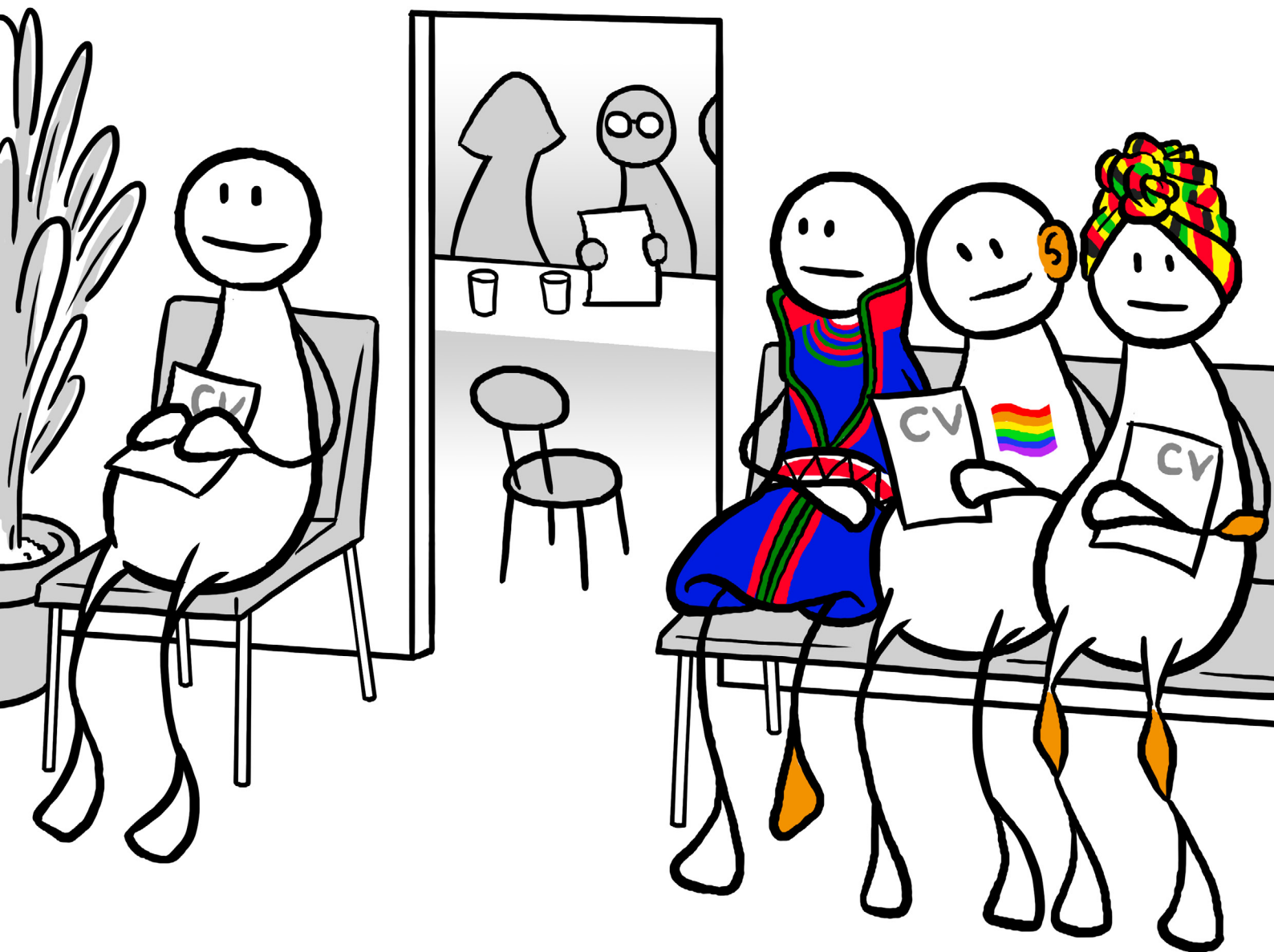


# Dobbelminoritet – dobbelt diskriminert?

Unge dobbelminoriteter i møte med arbeidslivet



**Tusen takk** til alle ungdommane og unge vaksne som delte erfaringane sine med oss. Utan dykk hadde ikkje denne rapporten blitt til.

Ein stor takk til Likestillings- og diskrimineringsombodet, som har bistått med å gi tilgang til rettleiings- og klagesaker. Vi vil òg takke alle organisasjonane som stilte opp og delte sine erfaringar og refleksjonar.

Tusen takk for gode innspel frå referansegruppa, beståande av Mari Linløkken frå Anti-rasistisk Senter, Victoria Øverby Steinland og Mari Flaathen frå Skeiv Ungdom, Janikke Solstad Vedeler frå OsloMet, Gry Langsæther frå Virke og Line Skåtøy frå Unge funksjonshemmede.

Og sist, men ikkje minst, takk til Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet (Bufdir) som har finansiert prosjektet.

---

Rapporten er laga av Unge funksjonshemmede ved prosjektleiar Eivind Digranes, 2017-2018.

Illustrasjon og layout: Thomas Sørliie Hansen.  
Trykk: CopyCo/Trykk24.



# Innhold

---

<b>Kvifor har vi laga denne rapporten?</b> .....	<b>4</b>
<b>Kva er minoritetar og diskriminering?</b> .....	<b>5</b>
<b>Slik har vi laga rapporten</b> .....	<b>7</b>
<b>Kva veit vi om diskriminering av dobbelminoritetar?</b> .....	<b>9</b>
<b>Kva fortel unge om diskriminering?</b> .....	<b>11</b>
Korleis ser diskriminering av dobbelminoritetar ut? .....	11
Mange opplever å bli diskriminert på fleire grunnlag .....	11
Nokre fortel at dei ikkje møter diskriminering .....	12
Møter diskriminering utanfor arbeidslivet .....	13
Kva former har diskrimineringa?.....	13
Diskriminering ved tilsetting .....	13
Diskriminering på arbeidsplassen.....	14
Diskriminering frå hjelpeapparatet.....	18
Kva for konsekvensar har diskriminering?.....	19
Går utover psykisk helse.....	19
Får lågare forventningar .....	20
Blir mindre open .....	21
Blir mindre effektiv .....	21
Fell utanfor arbeidslivet .....	22
<b>Kor vanleg er diskriminering av dobbelminoritetar?</b> .....	<b>23</b>
Mange har opplevd fordommar og diskriminering .....	23
Diskriminering skjer både i jobbsøking og på arbeidsplassen .....	23
Nedsett funksjonsevne er vanlegaste årsak .....	24
Maktpersonar, offentlege og private arbeidsplassar diskriminerer .....	25
<b>Kva blir gjort for å motarbeide diskriminering?</b> .....	<b>26</b>
Få melder ifrå .....	26
Ikkje på agendaen til partane i arbeidslivet.....	27
Minoritetsorganisasjonar jobbar lite på tvers .....	29
<b>Korleis ser inkludering ut?</b> .....	<b>31</b>
Korleis kan arbeidsgivarar inkludere? .....	31
Å skape eit inkluderande arbeidsmiljø .....	31
Å verdsette kompetanse .....	32
Å ta kritikk på alvor .....	32
Kva for konsekvensar har inkludering?.....	32
<b>Dikt om arbeidsliv</b> .....	<b>34</b>
<b>Oppsummering og avslutning</b> .....	<b>36</b>
<b>Unge funksjonshemmede anbefaler</b> .....	<b>37</b>
<b>Referansar</b> .....	<b>38</b>

## Kvifor har vi laga denne rapporten?

---

At minoritetar møter diskriminering i arbeidslivet er godt dokumentert, men korleis er møtet med arbeidslivet om ein tilhøyrer fleire minoritetar? Det er temaet for denne rapporten, som undersøker diskriminering i arbeidslivet av dobbelminoritetar – altså unge med funksjonshemming eller kronisk sjukdom som i tillegg tilhøyrer andre minoritetsgrupper. Med denne rapporten vil vi belyse korleis slik diskriminering kan sjå ut, og kva som blir og kan bli gjort for å motarbeide den.

Prosjektet er viktig av fleire grunnar. For det første finst det i dag svært lite kunnskap om diskriminering av personar som både har ei funksjonshemming og tilhøyrer andre minoritetar. Det er difor eit stort behov for kunnskapsheving om temaet.

Dobbelminoritetar er heller ikkje ei lita gruppe. Sjølv om det mangler offisiell statistikk, kan vi anslå at ein stad mellom 135000 og 225000 personar med funksjonshemming og kronisk sjukdom i tillegg høyrer til andre minoritetsgrupper.<sup>1</sup> Det er difor viktig at arbeidsgivarar, avgjerdstakarar og organisasjonar blir bevisste på barrierane desse gruppene møter i arbeidslivet.

Samtidig fell diskriminering på fleire grunnlag ofte mellom fleire stolar. Ikkje-diskrimineringsarbeid tar ofte i for liten grad omsyn til at mange funksjonshemma og kronisk sjuke òg er skeive, samiske, muslimar eller innvandrarar – og omvendt. Meir kunnskap om diskrimineringa dobbelminoritetar møter i arbeidslivet, vil kunne bidra til å lage betre og meir målretta tiltak.

### **RAPPORTEN VISER AT:**

- Det finst svært lite kunnskap om seksuelle minoritetar, kjønnsminoritetar, etniske minoritetar og religiøse minoritetar med funksjonshemming i arbeidslivet.
- Mange unge dobbelminoritetar fortel at dei møter omfattande diskriminering i jobbsøking, på arbeidsplassen og i hjelpeapparatet. Opplevingane spenner seg frå uformelle og skjulte former, til meir openberre og formelle former for diskriminering.
- Å tilhøyre fleire minoritetar kan gjere ein meir utsett for diskriminering. Mange opplever å bli diskriminert på fleire grunnlag. Erfaringar med diskriminering knyt seg i størst grad til funksjonsevne og etnisitet, men òg til seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, eller kombinasjonar av grunnlag. Særleg identitetar som er synlege eller tydelege, ser ut til å gjere ein utsett for diskriminering.
- Diskriminering har ei rekke negative konsekvensar, inkludert for psykisk helse, forventningar til livet, openheit, effektivitet, og deltaking i arbeidslivet.
- Lite blir gjort for å motarbeide diskriminering i arbeidslivet av dobbelminoritetar.
- Gode eksempel på inkludering er kjenneteikna av at arbeidsgivarar klarer å skape eit inkluderande arbeidsmiljø, verdsette kompetanse, og ta kritikk på alvor.

## Kva er minoritetar og diskriminering?

---

Før vi går nærmare inn på funna frå vår eigen datainnsamling, forklarar vi to sentrale omgrep i rapporten: minoritetar og diskriminering.

### MINORITETAR

Ordet «minoritet» eller «minoritetsgruppe» blir ofte brukt om folkegrupper som utgjer eit mindretal i ei befolkning og som skil seg frå majoritetsbefolkninga. Minoritetsgrupper har ofte til felles at dei har opplevd systematisk undertrykking, ekskludering og marginalisering over tid. I tillegg er det vanleg at det er stor ulikskap i tilgang til makt mellom majoritet og minoritet. Det varierer kva for grupper som blir kalla ein minoritet. Minoritetsgrupper i denne rapporten refererer til personar med nedsett funksjonsevne, lesbiske, homofile, bifile, trans- og interkjønnpersonar (LHBTI+), personar med etnisk minoritetsbakgrunn, og religiøse minoritetar. Eksempler på etniske minoritetar er personar med innvandrarbakgrunn, samer, og dei nasjonale minoritetane jøder, kvener, rom, romani og skogfinner.

Denne rapporten handler om å tilhøyre fleire slike minoritetsgrupper. Dette kaller ein ofte for å vere «dobbelminoritet» eller «minoritet i minoriteten». Eksempler på dobbelminoritetar er personar som både homofil og muslim, eller både innvandrar og døv. I denne rapporten bruker vi omgrepet om personar som både har ei funksjonsnedsetting og tilhører ei eller fleire andre minoritetsgrupper.

### DISKRIMINERING

Diskriminering blir ofte definert som usakleg eller urimeleg forskjellsbehandling av ein enkeltperson eller ei gruppe på grunn av gruppetilhøyrse. I Norge er diskriminering i arbeidslivet ulovleg etter Likestillings- og diskrimineringsloven. Loven forbyr diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.<sup>2</sup> Dette er såkalla diskrimineringsgrunnlag. Forbudet mot å diskriminere gjeld for alle sider ved eit arbeidsforhold, heilt frå utlysing av ei stilling til oppseiing.<sup>3</sup>

Loven forbyr både direkte og indirekte diskriminering.<sup>4</sup> Direkte diskriminering er når ein person blir behandla dårlegare enn andre på grunn av gruppetilhøyrse. Eit eksempel på dette er om ein person i rullestol ikkje blir kalla inn på intervju sjølv om vedkommande er kvalifisert. Indirekte diskriminering er når ein tilsynelatande nøytral praksis som gjeld likt for alle stiller nokre personar dårlegare enn andre på grunn av gruppetilhøyrse. Eit eksempel på dette er når ein arbeidsplass forbyr bruk av hovudplagg, og med det i praksis hindrar kvinner med hijab frå å jobbe på arbeidsplassen. Forbudet mot diskriminering gjeld uavhengig av om arbeidsgivar har hatt ein intensjon om å forskjellsbehandle, så lenge resultatet er diskriminerande.


Ei vanleg oppfatning er at diskriminering handler om konkrete tilfelle av forskjellsbehandling av enkeltindivid. Likevel er det viktig å ikkje sjå vekk ifrå at overordna samfunnsstrukturar som lover og regler, praksisar og kulturelle normer òg kan bidra til å systematisk ekskludere visse grupper. Dette kaller ein ofte for strukturell diskriminering. Fleire men-

neskerettskonvensjonar forpliktar Norge til å endre slike strukturar, og forhindre diskriminering som følge av dei.<sup>5</sup> I Norge består vernet mot strukturell diskriminering i arbeidslivet mellom anna av den såkalla aktivitetsplikten. Denne pålegg alle offentlege arbeidsgivarar og private arbeidsgivarar med meir enn 50 tilsette å «aktivt, målretta og planmessig» jobbe for å fremje likestilling og hindre diskriminering.<sup>6</sup>

Dei seinare åra har det vore aukande merksemd på at ein kan møte diskriminering mot fleire diskrimineringsgrunnlag. Dette blir kalla samansett diskriminering. Ei form for samansett diskriminering er når ein møter diskriminering basert på fleire separate grunnlag samtidig. Eit eksempel på dette er når ein døv person som er skeiv ikkje får ein jobb dei er kvalifisert til, på grunn av både funksjonsevne og seksuell orientering.

Ei anna form for samansett diskriminering er når diskrimineringa skjer på grunn av ein kombinasjon av fleire grunnlag. Eit eksempel på dette er ein blind person med samisk bakgrunn som møter på trakassering i arbeidslivet knytt til den spesifikke identiteten som dobbelminoritet. Eit av argumenta for å samle all diskrimineringslovgiving i den nye Likestillings- og diskrimineringsloven 1. januar 2018, var nettopp å gjere vernet mot diskriminering på grunn av kombinasjonar av diskrimineringsgrunnlagene tydelegare. Dette er ei anerkjenning av at ulike grunnlag kan verke saman på ein måte som fører til at diskrimineringa blir forsterka eller ser annleis ut.

Det er viktig å understreke at denne rapporten først og fremst trekk fram sjølvopplevde erfaringar av diskriminering. Det er ikkje rapporten sitt formål å vurdere i kva grad dei enkelte erfaringane er eit brot på det juridiske vernet mot diskriminering i arbeidslivet, men heller å kaste lys over kva unge dobbelminoritetar sjølv fortel om diskriminering.

 Lurer du på om du har blitt diskriminert? Då kan du ta kontakt med Likestillings- og diskrimineringsombodet på [www.ldo.no](http://www.ldo.no). Ombodet kan gi deg gratis råd og rettleiing, og forklare korleis du kan klage på diskrimineringa.

## Slik har vi laga rapporten

---

Rapporten er utarbeida mellom oktober 2017 og desember 2018. Den er basert på data-materiale frå fem ulike kjelder.

### LITTERATURGJENNOMGANG

Vi har gått gjennom eksisterande forskning på diskriminering mot ulike minoritetsgrupper og mot dobbelminoritetar, i arbeidslivet og generelt. Vi har fått tilgang til litteraturen gjennom internettsøk og ved kontakt med utvalde forskarar som spesialiserer seg på arbeidsliv, diskriminering og/eller minoritetar.

### SPØRJEUNDERSØKING

For å få betre inntrykk av korleis diskriminering av dobbelminoritetar i arbeidslivet kan sjå ut og kor utbredt det er, har vi gjennomført ei spørjeundersøking for unge. Spørjeundersøkinga var anonym, og hadde 38 spørsmål knytt til deltakarane sine erfaringar frå arbeidslivet.

Undersøkinga gjekk føre seg mellom januar og mai 2018. For å delta i undersøkinga måtte ein både ha ei funksjonsnedsetting eller kronisk sjukdom og tilhøyre ei anna minoritetsgruppe. I tillegg måtte ein vere mellom 18 og 35 år, og ha vore i arbeid eller søkt på jobb tidlegare.

Totalt fekk vi 58 fullstendige svar på spørjeundersøkinga. Deltakarane blei rekruttert via Unge funksjonshemmede sine medlemsorganisasjonar og organisasjonar som representerer andre minoritetsgrupper. I tillegg blei den delt i sosiale medium og på våre nettsider.

Det er viktig å understreke at utvalet i undersøkinga er lite, og ikkje representativ for alle dobbelminoritetar. Svara i undersøkinga kan difor ikkje generaliserast. Formålet med undersøkinga er å gi eit inntrykk av korleis diskriminering i arbeidslivet av dobbelminoritetar kan sjå ut.

### DJUPNEINTERVJU

For å få betre innsikt i opplevingar av diskriminering og inkludering i møte med arbeidslivet, har vi gjennomført 14 kvalitative djupneintervju med ungdom og unge vaksne. Felles for alle informantane er at dei både har ei funksjonsnedsetting og at dei tilhøyre ei eller fleire andre minoritetsgrupper.

Intervjua er gjennomført i mars og april 2018. Nesten alle informantane blei rekruttert ved at dei la igjen kontakinformasjon på slutten av spørjeundersøkinga. I tillegg rekrutterte vi nokre informantar ved å dele i sosiale medium og ta kontakt med ulike organisasjonar. I utveljinga av informantar la vi særleg vekt på variasjon i diagnose, minoritetsbakgrunn, alder, kjønn og geografisk tilhørrelse.

Tema for intervjua var informantane sine opplevingar av å søke jobb og vere i jobb, å vere dobbelminoritet, erfaringar med diskriminering i arbeidslivet og erfaringar med inkludering i arbeidslivet. Alle informantane er anonymisert i rapporten.

Både intervju og spørjeundersøkinga baserer seg på deltakarane si sjølvopplevde oppfatning av diskriminering. Det er ikkje innanfor rammene til dette prosjektet å ettergå deltakarane sine opplevingar eller vurdere i kva grad dei fell innanfor den juridiske definisjonen på diskriminering.

### **ANALYSE AV DISKRIMINERINGSSAKER**

I tillegg har vi gått gjennom rettleiings- og klagesaker hos Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) innanfor arbeidsliv, som handlar om både funksjonsevne og andre diskrimineringsgrunnlag.

LDO er eit offentleg ombod som har ansvar for å fremje likestilling og kjempe mot diskriminering. Sidan 2006 har ombodet hatt myndigheit til å gi råd og rettleiing til privatpersonar som meiner dei har opplevd diskriminering, samt ta imot og behandle formelle klagesaker om diskriminering. Frå og med 1. januar 2018 har den nyoppretta Diskrimineringsnemnda tatt over det fulle ansvaret for klagesaker, medan LDO har halde på rettleiingsfunksjonen dei hadde tidlegare. På grunn av at dette er ei relativt ny utvikling, har vi valt å gjennomgå rettleiings- og klagesaker frå LDO fram til utgangen av 2017.

På grunn av personvernomsyn har vi ikkje fått direkte innsyn i LDO sitt saksarkiv, men vi har fått god støtte frå ombodet ved seniorrådgivar Lars Kolberg til å hente ut og anonymisere dei aktuelle sakene.

### **FOKUSGRUPPER**

Vi har òg gjennomført to fokusgrupper i mai 2018, ei for minoritetsorganisasjonar og ei for partane i arbeidslivet. Formålet med begge fokusgruppene var å diskutere kva slags utfordringar ulike minoritetar møter i arbeidslivet, kva for tiltak som trengst for å motarbeide arbeidslivsdiskriminering, og i kva grad organisasjonane jobbar med dobbelminoritetar.

Nokre av funna frå fokusgruppene finn ein mot slutten av rapporten, i kapittelet om kva som blir gjort for å motarbeide diskriminering av dobbelminoritetar. Sjølv om fokusgruppene ikkje er spesifikt nemnt i andre kapittel, har dei i tillegg blitt brukt for å informere innhaldet i resten av rapporten.





## Kva veit vi om diskriminering av dobbelminoritetar?

---

For å sette funna frå undersøkinga i ein samanheng, gir vi først eit oversyn over kva kunnskap som allereie finst om diskriminering av dobbelminoritetar i arbeidslivet.

Sysselsettinga blant funksjonshemma og kronisk sjuke er mindre enn for resten av befolkninga. Berre 44 prosent av personar med nedsett funksjonsevne er i dag sysselsatt, mot 74 prosent i befolkningen generelt. Heile 85000 av funksjonshemma som står utanfor arbeidslivet, ønsker å jobbe.<sup>7</sup> Særleg ungdom og unge vaksne med funksjonsnedsettingar og kronisk sjukdom slit med å kome seg inn på arbeidsmaknaden. Overgangen mellom utdanning og arbeidslivet er ein særleg kritisk fase for unge med nedsett funksjonsevne.<sup>8</sup>

Diskriminering er ein viktig barriere for å delta i arbeidslivet. Rundt ein av ti av alle med nedsett funksjonsevne oppgir at dei har blitt diskriminert i arbeidslivet. Ein av fire svarer at dei har opplevd å ikkje få ein jobb dei var kvalifisert til på grunn av eigen funksjonsnedsetting.<sup>9</sup> Blant unge med nedsett funksjonsevne er det mykje som tyder på at det særleg er dei som har mindre utdanning, dårlegare eigenvurdert helse, og fleire funksjonsnedsettingar, som møter diskriminering i arbeidslivet.<sup>10</sup>

Funksjonshemma og kronisk sjuke er ikkje den einaste gruppa som møter forskjellsbehandling. Det er veldokumentert at samar, nasjonale minoritetar og innvandrarakk opplever diskriminering på ei rekke ulike samfunnsområde, inkludert i arbeidslivet.<sup>11</sup> Sjølv om det finst mindre forskning på LHBT-personar i norsk arbeidsliv, tyder mykje på at det same gjeld for denne gruppa.<sup>12</sup>

Svært lite er derimot kjent om diskriminering i arbeidslivet av personar som både har nedsett funksjonsevne og tilhøyrer andre minoritetar.

Det som finst av forskning på innvandring og funksjonshemming, fokuserer for det meste på møtet med hjelpeapparatet, kulturelle og språklege barrierer, og førestillingar om sjukdom og helse i minoritetsmiljø.<sup>13</sup> Vi har ikkje lykkast i å finne studiar som systematisk undersøker diskriminering i arbeidslivet av innvandrarakk med funksjonshemming. Ein studie frå 2008 finn at unge innvandrarakk med funksjonshemming er noko meir utsett for diskriminering i arbeidslivet, spesielt dei med ikkje-vestleg bakgrunn.<sup>14</sup> På grunn av få respondentar, er det ikkje mogleg å generalisere desse funna.

Lite er òg kjent om samar med funksjonshemming, men noko kjem fram i ein nyleg utgitt rapport om tema frå Nordens Velfærdscenter. Sjølv om arbeidsliv er ein avgrensa del av rapporten, dokumenterer den nokre få eksempel av diskriminering i tilsettingsprosessar. I tillegg er det fleire av informantane som har opplevd mobbing og diskriminering på ulike område, enten på grunn av samisk bakgrunn, funksjonshemming eller begge.<sup>15</sup>

På same måte konkluderer Fafo-rapporten «*Usynlig og selvlysende*» at det finst svært lite kunnskap om skeive med funksjonshemming. Rapporten, som mellom anna baserer seg på djupneintervju med LHBT-personar med nedsett funksjonsevne, finn at mange av

informantane møter diskriminering i arbeidslivet, først og fremst knytt til funksjonsevne. Samtidig er det fleire som fortel at dei ikkje har opplevd å bli diskriminert. Forskarane konkluderer med at finst eit mangfald av ulike erfaringar når det kjem til diskriminering av LHBT-personar med nedsett funksjonsevne, og at det ofte eksisterer eit komplisert samspel mellom dei to gruppetilhørslane.<sup>16</sup>

Vi kan difor slå fast at det finst svært lite kunnskap om diskriminering av dobbelminoritetar i arbeidslivet. Særleg manglar ein kunnskapsgjennomgang som undersøker fleire ulike dobbelminoritetar samtidig. I tillegg manglar det eit fokus på ungdom og unge vaksne i forskinga. Vi håper at denne rapporten kan bidra til å auke kunnskapen om diskrimineringa unge dobbelminoritetar møter i arbeidslivet, og vere til inspirasjon for vidare forskning på feltet.



## Kva fortel unge om diskriminering?

---

For å få eit inntrykk av kva unge sjølv fortel om diskriminering, har vi gjennomført 14 djupneintervju med unge som tilhøyrer fleire minoritetar. Intervjua handlar om ei rekke ulike tema knytt til informantane sitt møte med arbeidslivet og det å tilhøyre fleire minoritetsgrupper. Vi vil her avgrense oss til det som kom opp i intervjua om diskriminering i arbeidslivet.

Informantane er mellom 19 og 35 år. 7 av desse er kvinner, 6 er menn, og ein identifiserer seg verken som mann eller kvinne. Informantane er busett over heile landet. Sju av informantane har arbeid på heiltid eller deltid, medan ein jobbar frilans. To er uføre, ein er arbeidsledig, og tre er studentar.

Alle informantane har ein funksjonsnedsettelse eller kronisk sjukdom, kor nokre er synlege og andre usynlege. Fem av informantane identifiserer seg som homofil, bifil eller skeiv. Åtte av informantane har etnisk opphav frå land i Afrika, Asia eller Øst-Europa. Nokre har sjølv innvandra til Norge, medan andre er barn av innvandrarar og er født og oppvokst i landet. Andre igjen er adopterte frå andre land. Tre av informantane er samiske, medan ein er kvensk. Fire av informantane definerer seg som muslim.

### **KORLEIS SER DISKRIMINERING AV DOBBELMINORITETAR UT?**

Noko som er viktig å understreke før vi går inn på meir konkrete opplevingar av diskriminering, er at det i liten grad finst ei felles historie blant alle informantane. Nokre av informantane fortel at dei ikkje har opplevd å bli diskriminert, medan andre har blitt utsett for grov og omfattande forskjellsbehandling over tid. Mellom dette ligg det eit mangfald av ulike type erfaringar.

### **Mange opplever å bli diskriminert på fleire grunnlag**

Hovudbildet er at dei fleste informantane på ein eller anna måte har opplevd diskriminering i arbeidslivet. Opplevingane spenner seg frå meir uformelle og skjulte former for diskriminering, til diskriminering av meir openberr og formell karakter. Nokre gongar er forskjellsbehandlinga bevisst, andre gonger er den ubevisst.

Så godt som samtlege av ungdommane som fortel om diskriminering, har opplevd forskjellsbehandling basert på fleire grunnlag. Nokre av episodane informantane fortel om er tydelig knytt til eit grunnlag om gongen. Andre episodar er knytt til fleire grunnlag på same tid – for eksempel at ein møter på fordommer på grunn av at ein er skeiv og på grunn av at ein er funksjonshemma. I andre tilfelle er diskrimineringa eit resultat av at ulike grunnlag verkar saman – for eksempel at ein blir utsett for trakassering på arbeidsplassen spesifikt knytt til identiteten som blind kvinne med etnisk minoritetsbakgrunn.

Det er ingen automatikk i at ein blir «dobbel» utsett for diskriminering, berre fordi ein tilhøyrer fleire minoritetar. Nokre av informantane møter omfattande diskriminering på eit grunnlag, og svært lite på eit anna. Likevel opplever fleire av informantane at det at dei tilhøyrer fleire minoritetar gjer dei meir utsett for diskriminering:

«For meg er det endå fleire barrierar. Eg har eit utanlandsk namn, eg er muslim, eg har diagnosen min, eg har feil dialekt. Og jo fleire barrierar det er, jo vanskelegare er det for deg å nå fram.»

Særleg funksjonsevne og etnisitet skiller seg ut som dei grunnlaga informantane opplever mest diskriminering mot. Erfaringane med diskriminering basert på religion er i stor grad tett knytt til etnisitet, mest sannsynleg fordi identitetane som muslim og person med innvandrabakgrunn for mange er tett samanvevd. Nokre av informantane har opplevd diskriminering knytt til seksuell orientering.

Informantane opplever at dei særleg møter diskriminering mot identitetar som er synlege eller tydelege. Ein mørkare hudfarge, eit utanlandskklingande navn, eit synleg hjelpemiddel, eller eit tydelig normbrytande kjønnsuttrykk kan gjere ein meir utsett for forskjellsbehandling. For fleire av informantane med delvis synlege eller usynlege identitetar er ikkje nødvendigvis diskrimineringa like umiddelbar, men startar gjerne etter ein har valt å vere open om minoritetstilhøyrslane sine.

Mange av informantane fortel at det ofte er vanskeleg å få tak på kva som er grunnen til at ein blir diskriminert. Ein av informantane oppsummerer dette slik:

«Er det fordi eg er mørk, er det fordi eg er sjuk, eller fordi eg er begge deler? Eg syns det ofte er vanskelig å skille det. Eg trur ofte at mykje kan vere ein kombinasjon.»

Det er overraskande store likskapar i informantane sine forteljingar om diskriminering, uavhengig av grunnlag. Mange som er funksjonshemma, skeiv, samisk eller etnisk minoritetsperson vil nok dermed òg kunne kjenne seg att i mange av erfaringane til unge dobbelminoritetar, utan at dei sjølv er minoritet i minoriteten.

### **Nokre fortel at dei ikkje møter diskriminering**

Eit mindretal av informantane fortel at dei ikkje har opplevd å bli diskriminert i møte med arbeidslivet. Sjølv om fleire av desse har hatt negative opplevingar, vil dei heller bruke ord som «utfordringar», «barrierar» eller «ubehagelege ting» for å beskrive sine erfaringar.

Nokre av informantane meiner at det er viktig å ikkje vente at det er diskriminering som ligg bak alle negative erfaringar ein har i arbeidslivet. Særleg ein av informantane er opptatt av at det er eit for stort fokus i samfunnet på kor vanskeleg det er for funksjonshemma å få seg jobb og bli verande i jobb. Ho meiner mange funksjonshemma ofte tar det for gitt at dei stadig vekk blir diskriminert i arbeidslivet, utan at dei har noko grunnlag for å seie det.

I løpet av intervjuet nevner fleire av informantane negative erfaringar knytt til sine identitetar som dei sjølv ikkje opplever som diskriminering. Når dei blir spurt kvifor dei ikkje ser på desse episodane som diskriminerande, svarer informantane mellom anna at dei ikkje er alvorlege eller systematiske nok, at arbeidsgivaren ikkje hadde ei bevisst hensikt om å

forskjellsbehandle, eller at det er utført av personar som ikkje bestemmer over arbeidskvardagen deira. Ein informant seier det slik:

«Eg syns ord som rasisme og diskriminering er ganske sterke. Eg føler at for å bli diskriminert må det vere gjentakningar, og at det er større forhold.»

Mange av desse erfaringane er mindre alvorlege. Samtidig er det ei rekke erfaringar som andre mest sannsynleg ville omtalt som diskriminerande. Ei mogleg forklaring på dette er at mange av informantane er såpass vande med visse typar opplevingar knytt til sine identitetar, at forskjellsbehandling har blitt ein «normal» del av livet. For å ikkje å gå glipp av viktige erfaringar, har vi difor valt å leggje fram fleire av desse fortellingane under.

### **Møter diskriminering utanfor arbeidslivet**

Sjølv om denne rapporten handlar om arbeidsliv, er det verdt å nevne at dei fleste informantane i tillegg har erfaringar med diskriminering frå andre område – inkludert skule og utdanning, helsevesenet, hjelpeapparatet, det offentlege rom, familien, og i minoritetsmiljø. Nokre av informantane har blitt diskriminert på mange område.

Erfaringane frå arbeidslivet er viktig å sjå i samanheng med desse erfaringane. For nokre av informantane har diskriminering på andre område bidratt til å redusere moglegheitene deira på arbeidsmarknaden. Fleire eksempel på dette blir presentert i delen under om diskriminering frå hjelpeapparatet.

### **KVA FORMER HAR DISKRIMINERINGA?**

Særleg nokre former for diskriminering gjekk igjen i intervju. Informantane fortel om diskriminering ved tilsetting, på arbeidsplassen og i møte med hjelpeapparatet.

### **Diskriminering ved tilsetting**

Mange av informantane opplev det som vanskelig å vite om dei har blitt forbigått i jobbsøking på grunn av funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, etnisitet eller religion. Det er krevande å få innsyn i akkurat kva for vurderingar ein arbeidsgivar gjer ved tilsetting. Samtidig er dagens arbeidsmarknad krevande for alle unge, uavhengig av bakgrunn.

Likevel er mange overtydd om at minoritetstilhøyrslane deira har spelt ei rolle i jobbsøking. Fleire fortel at dei slit med å bli kalla inn på intervju og ofte får avslag på jobbar dei søker på. Nokre av informantane har gått gjennom lengre periodar med arbeidsløyse. Eit eksempel er ein informant som trass i at ho veit at ho ofte har den nødvendige kompetansen og skriv gode søknader, opplever å få avslag på 100 prosent av jobbane ho søker på:

«Det er ingen som har uttrykt noko særleg positivt eller noko direkte negativt i jobbsøkingssprossar. Men eg slit jo med respons i det heile tatt, så ein kan jo berre tolke nullresponsen.»

Fleire av informantane fortel at dei vegrar seg for å vere opne om identitetane sine når dei søker på jobbar, fordi dei forventer å møte diskriminering. Nokre har erfart at dei oftare får avslag om dei er opne:

«Eg seier jo ikkje til dei at eg høyrer dårleg. Då får eg ikkje jobben. Men om ein berre tar eit vanleg intervju og så blir du tilbudt stillinga, så kan du i etterkant si at 'Ja, forresten eg høyrer dårlig'.»

Dette heng saman med at fleire av informantane har hatt ubehagelege opplevingar på intervju. Nokre fortel at dei har fått indirekte kommentarar eller spørsmål om funksjonsnedsettelsen sin. For andre er det derimot ikkje noko konkret som er sagt, men at dei opplev at kroppsspråket til intervjuaren tydelig signaliserer fordommar. Ein informant opplev at mange arbeidsgivarar blir skeptiske når han kjem på intervju, og dei oppdager at det etnisk norske namnet hans ikkje samsvarer med at han er mørk i huda.

«Du merkar med ein gong du kjem inn i rommet at her stemmer ikkje kjemien i det heile tatt. Eigentleg kunne du berre snudd i døra, for du veit du ikkje kjem til å få jobben likevel.»

Nokre få har opplevd å få direkte beskjed om at dei ikkje blei tilsett på grunn av nasjonalt opphav. Ein av informantane fekk for eksempel beskjed om at dei ikkje kunne tilsette han fordi «vi har opplevd veldig mykje bråk med utlendingar».

I dei aller fleste tilfeller er avslaget derimot meir indirekte knytt til funksjonsevne, etnisitet eller religion. Ein person fekk beskjed om at han framstod lite troverdig under intervjuet, med referanse til symptom knytt til eigen diagnose. Andre har fått avslag på grunn av dårleg tilgjengelegheit på arbeidsplassen:

«Dei sa det jo egentlig klart at det var kanskje ikkje tilrettelagt så veldig mykje, og at dei tenkte at det ville vere ein utfordring for meg. Eg la jo merke til at det kanskje var litt avgjerande for at dei ikke gav meg sjansen då.»

Nokre fortel òg at sjølv om dei har relativt enkle tilretteleggingsbehov, møter dei ofte på forventningar frå arbeidsgivarar at det vil vere kostbart eller krevande å tilrettelegge. Dette kan føre til at nokre ikkje tilset.

### **Diskriminering på arbeidsplassen**

Der nokre opplev at diskrimineringa er størst når dei søker jobb, erfarer andre at forskjellsbehandlinga er størst etter dei har kome inn på ein arbeidsplass. Dette kan vi dele inn i fire underformer:

### *Fordommar, slengmerknader og trakassering*

Mange av informantane har erfaringar frå arbeidslivet med å møte på fordommar eller få uønska merksemd knytt til sine identitetar. Nokre eksempel på fordommar informantane har møtt på er at samar er primitive, homofili er ein sjukdom, og at funksjonshemma ikkje jobber like effektivt som andre.

Ofte blir fordommar uttrykt indirekte. Dette kan for eksempel vere i form av blikk og kroppsspråk, upassande og invaderande spørsmål, eller baksnakking. Eit eksempel på det siste er ein informant som opplevde at kollegaene snakka om seksualiteten og funksjonshemminga hennar i det skjulte. Andre gonger møter informantane på meir direkte uttrykk for fordommar, i form av nedsettande kommentarar eller slengmerknadar. Krenkande ytringar kjem ikkje berre frå leiarar og kollegaer, men òg frå kundar eller brukarar:

«Eg har fått veldig mange reaksjonar frå kundar. For eksempel når eg hadde ein jobb fekk eg veldig spydige kommentarar som 'Du bør føle deg privilegert for å få lov til å jobbe i ein sånn butikk med den bakgrunnen du har'».

Fleire opplever i tillegg at dei ofte blir nedvurdert eller møtt med låge forventningar til deira arbeidsevne, språkferdigheiter eller intelligens. Mange har opplevd å møte på hersketeknikkar på arbeidsplassen, som å bli snakka ned til, oversett eller usynleggjort. Ein informant som er døv og har innvandrarbakgrunn hugsar framleis godt då ho stadig vekk opplevde å bli ignorert av samarbeidspartnarar til fordel for sin kvite, døde kollega.

«Eg blei ikkje sett, dei henvendte seg til ho. Og når eg brukte teikn, så var det 'Oi, så flink du er! Kan du norsk teiknspråk?' Då tenkte eg 'Kva slags fordommar er det folk har?'»

Nokre fortel òg at dei opplev å ikkje bli trudd på eller lytta til når dei fortel om identitetane sine på arbeidsplassen. Ein av informantane opplevde at ein kollega ikkje skjønnte korleis det var mogleg at han både er skeiv, muslim og funksjonshemma. Ein anna informant fortel at dei tidlegare kollegaene hennar bevisst feilkjøna den kvinnelige kjærasten hennar. Samstundes opplev ho at sjefen ikkje stolte på at ho egentleg er funksjonshemma:

«Ein gong stod eg og fulgte med på ein av dei andre tilsette som prata til meg, og så kjem sjefen inn og berre 'Du har ikkje høyreapparat på deg!' Og eg berre 'Jo!'. Og så viste eg det. 'Åja, ja. Eg skulle berre teste deg.' Og så gjekk ho.»

Nokre av informantane har opplevd grove former for utfrysing, mobbing eller trakassering på arbeidsplassen. Eit eksempel er ein informant som opplevde å jobbe på ein arbeidsplass kor kollegaene både herma etter funksjonshemminga hennar og kom med seksualiserte spørsmål og kommentarar om det å vere samisk kvinne:

«Det var veldig mange spørsmål om det er lov å ha sex når man har på kofta og sånne ting».

Dette eksempelet viser at trakassering kan ta ulike former mot ulike diskrimineringsgrunnlag. Informanten opplever at kommentarer ho får knytt til å vere same ofte er eksotiserande, medan uønska merksemd knytt til funksjonsevne handler om å ha manglande evner eller vere sosialt utstøtt.

#### *Diskriminering i arbeidsoppgåver og arbeidsvilkår*

Ei anna form for forskjellsbehandling som går igjen blant nokre av informantane er diskriminering i arbeidsoppgåver og arbeidsvilkår.

Nokre av informantane har gjentatte gongar blitt satt til enkle og rutineprega arbeidsoppgåver. Eit par av informantane opplever at funksjonsnedsettinga er den bakanforliggende årsaka til at dei ikkje har fått dei same moglegheitene som sine kollegaer. Dette kan ha samanheng med at fleire av informantane som nevnt overfor møter på lågare forventningar til arbeidskapasitet og arbeidsevne.

I andre tilfeller er det tydeligare at gruppetilhøyrse er årsaka til at informantane har blitt stilt dårlegare når det kjem til arbeidsoppgåver. Eit eksempel er ein informant som jobba på ein butikk kor dei kvinnelige tilsette berre fekk lov til å sitte i kassa og steike vafles. Ein anna informant opplevde å bli fråtatt arbeidsoppgåver på sjukeheimen ho jobba på:

«Eg blei kalla inn på eit møte og satt der med tre av avdelingsleiarane... som sa at 'Du får ikkje halde på med dei bebuarane fordi du er samisk'.»

Ein av informantane meiner òg at han på eit tidspunkt fekk betydeleg lågare lønn enn ein kollega på grunn av hudfargen sin.

#### *Manglande tilrettelegging*

Flesteparten av dei som er intervjuja i denne undersøkinga har på ulike tidspunkt møtt på mangelfull tilrettelegging i arbeidslivet. Det er viktig å presisere at mange òg har opplevd å få god tilrettelegging tilpassa deira behov. Dette er noko vi kjem tilbake til seinare i rapporten.

To av informantane har opplevd manglande tilrettelegging knytt til religion. Ein informant fortel at han ofte møter på drikkepress frå kollegaer om han ikkje drikk alkohol på lønningsspils eller julebord. Ein annan opplever at arbeidsgivaren hans tar lite omsyn når det er matsservering til at han som muslim berre et halal.

Resten av erfaringane med manglande tilrettelegging er knytt til funksjonsevne. Mange av informantane har jobba på arbeidsplassar kor sjølv organiseringa av arbeidet gir lite rom for individuell tilrettelegging tilpassa deira behov.

For nokre handlar dette om at dei har opplevd det som krevande å jobbe på arbeidsplassar med høgt arbeidspress, stor grad av kontroll, og låg takhøgde for ulike helseut-



fordringar. Det å be om tilrettelegging på ein slik arbeidsplass kan ofte opplevast som vanskeleg. Eit eksempel er ein informant som tidlegare jobba på ein arbeidsplass kor ein kunne risikere å bli oppringt av bedriftslegen berre ein tok ut ein dag med eigenmelding. Tanken på å skulle forklare sin usynlege diagnose til ein representant for arbeidsgivaren var noko han opplevde som svært belastande. Han pressa seg sjølv difor i staden til å dra på jobb, sjølv om helsa eigentleg var for dårleg.

For andre handler det om at dei ikkje har fått den tilrettelegginga dei har bedt om på grunn av at arbeidsgivaren har vore rigid og lite open for tilpasning. Ein informant opplevde mellom anna å ikkje få gå med oppbygd sko på jobb på grunn av den strenge kle-skoden på arbeidsplassen.

«Han tenkte veldig sånn at alt skal gjerast i eit spesielt system, og alle må passe inn i det systemet. Det var aldri noko spørsmål om korleis han kunne tilpasse det for meg».

Ei anna barriere som særleg informantane med nedsett rørsle eller syn har møtt er manglande tilgjengelegheit. Dette handler mellom anna om at det er vanskeleg å kome inn i eller orientere seg på arbeidsplassen, at sosiale aktivitetar blir holdt på stader det er vanskeleg eller umogleg å delta på, og at informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) som blir brukt i jobben ikkje er tilgjengeleg. Eit eksempel er ein informant som over lengre tid har hatt store problem med å gjennomføre jobben sin på ein skikkelig måte på grunn av at fleire av IKT-systema på arbeidsplassen er lite tilrettelagt for synshemma.

Til slutt vil vi ta opp ein informant som opplever at arbeidsgivaren hennar ikkje tar tilstrekkelig omsyn til at ho kommuniserer gjennom teiknspråk. Som den einaste døve på arbeidsplassen, får ho ofte ikkje med seg viktig informasjon som blir gitt på møter og føler seg utanfor i samtalar med kollegaer som kan lite eller ingen teiknspråk.

#### *Oppseiing og press om å sei opp*

Nokre av informantene har opplevd å bli sagt opp eller pressa til å sei opp ein jobb. Felles for alle som har gått gjennom dette er at dei opplever at funksjonsnedsettelsen deira er grunnlaget for at dei mista jobben. Eit eksempel er ein informant som ikkje fekk fleire vikarvakter etter ho fortalte sjefen om funksjonshemminga si:

«Dei begrunna det med at 'Vi hadde så masse folk'. Men når eg snakka med dei eg jobba med då som òg var vikarar, fekk eg vite at dei heldt på å jobbe seg ihjel. Då skjønner ein jo at dei vil ikkje ha meg fordi eg er meg.»

Eit anna eksempel er ein informant som opplevde at hans psykiske vanskar blei brukt som pressmiddel for å få han ut av arbeidsplassen, etter at arbeidsgivaren oppfordra han til å slutte fordi han «ikkje har dei nødvendige fysiske eigenskapene og kvalifikasjonane» for jobben. Dette på trass av at han hadde hatt jobben eit halvt år, og opplevde sjølv at han hadde gjort arbeidsoppgåvene slik han skulle.

Sjølv om slike erfaringar ser ut til å vere relativt sjeldne, er dei likevel svært alvorlege for den som blir utsett for det.

### **Diskriminering frå hjelpeapparatet**

Fleire av informantane har hatt eit problematisk møte med hjelpeapparatet, og opplev at dei ofte har fått dårleg oppfølging og møtt lite forståing for eigne behov. For nokre handlar dette ikkje berre om generelle utfordringar, men om forskjellsbehandling.

Nokre av informantane opplever at mange tilsette i NAV mangler kunnskap om ulike minoritetsgrupper, og sender dei ut i tiltak som forverrer helsetilstanden deira eller utset dei for fordømmar. Eit eksempel er ein informant som mellom anna har blitt møtt av nedsettande kommentarar mot samar på kurs gjennom NAV:

«NAV har jo ikkje kulturforståelse innanfor det samiske aspektet i det heile, og er svært lite kjend med kulturell bakgrunn. Og det har jo ført til at dei har sendt meg ut i ulike tiltak som har gjort at eg har møtt veldig mykje negativt.»

Andre opplever at mange av dei eksisterande særtiltaka for funksjonshemma står i vegen for meningsfull deltaking i arbeidslivet, og er ei form for strukturell diskriminering:

«Hjelpeapparatet er òg diskriminerande i det at for eksempel ein ikkje kan få funksjonsassistanse under studier og praksis. At ein må heim til seg sjølv om ein skal køyre taxi frå jobb. At vi har masse sånne sær-systemer.»

Informanten har kjempa hardt mot kommunen for å få tildelt nok timar til funksjonsassistanse og brukarstyrt personleg assistanse (BPA), som ho treng for å kunne vere i arbeid. Erfaringa har gjort at ho føler ho ikkje kan søke på jobbar i andre delar av landet, fordi ho er bekymra for at den nye kommunen skal redusere timetalet hennar.

Eit anna eksempel er ein informant som på trass av at han jobba på ein arbeidsplass kor han treivst og var ønska, blei tvungen av kommunen til å velge mellom å bruke assistansen til jobb eller basisbehov. Han enda opp med å måtte slutte i jobben:

«Det var anten slutte eller at eg fekk funksjonsassistent via NAV. Og om eg hadde fått det, så hadde ikkje den personen kunne hjelpe meg på do.»

Fleire av informantane har i tillegg opplevd å bli sendt ut i tiltak av NAV kor dei har blitt sett til svært enkle og rutineprega arbeidsoppgåver. Det er vanskelig å vurdere i kva grad nedvurdering av evner har spelt inn i desse avgjerdene, men det er uansett oppsiktsvekkande at dette er ei såpass vanleg oppleving blant informantane.

## **KVA FOR KONSEKVENSA HAR DISKRIMINERING?**

Eit viktig, men ofte oversett tema, er kva for konsekvensar diskriminering har for den enkelte og for samfunnet. Her trekk vi fram nokre av dei viktigaste følgene diskrimineringa over har hatt for informantane.

Konsekvensane av diskriminering i arbeidslivet kan ikkje sjåast på i isolasjon. Mykje av det som er omtalt under er difor ikkje utelukkande eit resultat av erfaringar frå arbeidslivet, men av det heilskaplege omfanget av diskriminering og levekårsutfordringar på fleire område.

### **Går utover psykisk helse**

Den kanskje mest openberre konsekvensen av arbeidslivsdiskriminering, er forverring av den enkelte si psykisk helse. Dette stemmer òg for mange av informantane. Akkurat korleis diskriminering slår ut på den enkelte varierer likevel mellom informantane. I nokre tilfelle prellar diskrimineringa av, andre gonger stikk den djupt.

Mange av informantane reagerer på diskriminering ved å bli triste og nedstemte, føle seg utanfor, og ved ikkje å trivst på jobb. Fleire har enda opp med å internalisere diskrimineringa dei har blitt utsett for, ved at dei har fått dårleg sjølvbilde eller føler seg mindreverdige. Fleire av informantane grubler jamnleg over kvifor dei er som dei er og kvifor dei blir utsett for diskriminering:

«Ein tenker av og til: Kvifor skjer dette med meg? Kvifor er eg sånn? Kvifor er eg muslim? Kvifor heter eg det eg heiter? Så det blir litt sånn sjølvsnakk heile tida.»

For eit lite mindretal av informantane har diskriminering hatt alvorlege og langsiktige følger for deira psykiske helse. Desse har alle over lengre tid blitt utsett for grov fysisk og psykisk mobbing, hets, sjikane og diskriminering på ei rekke ulike samfunnsområder. To har fått diagnosen posttraumatisk stresslidelse (PTSD), og har vore i psykiatrisk behandling. To har hatt sjølv mordstankar. Ein har på eit tidspunkt prøvd å ta sitt eige liv. Sjølv om slike erfaringar er relativt sjeldne blant informantane, er dei viktige å omtale fordi dei har store følger for den enkelte.

Eit fellestrekk blant mange av informantane er at dei blir psykisk og fysisk utmatta av å måtte svare på fordomsfulle kommentarar, kompensere for dårleg tilrettelegging, eller legge lokk på den ein er. For fleire informantar fører dette til at ein vel å samle på energi og vere for seg sjølv i staden for å trene eller være sosial:

«Dei første månadane var eg heilt utsliten då eg kom heim. Så eg måtte nesten avlyse det å møte venner eller å dra på møter fordi eg var så utsliten.»

Nettverk har spelt ei stor rolle for ei rekke av informantane når det kjem til kva innverknad diskriminering har hatt på psykisk helse. Ein av informantane fortel at sjølv om ho møter

på ein del fordommar mot det å vere samisk, går det ikkje særleg inn på ho. Ho har eit stort nettverk av samiske vennar ho kan prate med om opplevingane sine på ein ufarleg-gjerande måte. Dette manglar ho derimot når det kjem til funksjonsevne. Ho vil helst halde diagnosen sin skjult, og har mange negative tankar knytt til funksjonshemminga si:

«I forhold til å være same, det er meir sånn som vi flirer av kor dum dei er. Mens i forhold til å være funksjonshemma så er det 'Off, kva er det i vegen med meg?」»

Funksjonshemming er ofte forbunde med tabu og skam i mange samiske miljø og innvandrer miljø, noko som òg blei nevnt av fleire av informantane. For fleire av informantane er dårleg sjølvbilde knytt til eigne identitetar med på å forsterke den negative effekten av diskriminering på psykisk helse.

Særleg ein av informantane fortel at ho opplever økt avstand til majoritetsbefolkninga som konsekvens av å heile tida å bli møtt med fordommar om at ho er så annleis alle andre. Informanten fortel at ho føler mindre tilhørsele til Norge, og vurderer å flytte for å prøve å bygge ei framtid i eit anna land:

«Dei siste åra har eg hatt litt identitetskrise. Kven er eg? Er eg norsk? Før kunne eg seie at eg var norsk, men no føler eg at det ikkje passer å seie lengre.»

Til slutt er det verdt å nevne at nokre av informantane fortel at å møte diskriminering har gjort dei betre rusta til å møte framtidige utfordringar i livet. Eit eksempel er ein informant som opplever at han har vokst som person, etter å ha kjempa seg gjennom krevande periodar med omfattande diskriminering på mange ulike områder:

«Eg tenker på det som ei slags livserfaring, at ein må ta det med seg. Livet har både gode sider og dårlege sider. Sjølv om ein opplever diskriminering, trakassering og mykje anna, så er det alltid eit eller anna ein kan ta med seg vidare.»

### **Får lågare forventningar**

Ei anna konsekvens av diskriminering er forventningsdemping. Fleire av informantane forventer at dei vil bli diskriminert i vidare jobbsøking og på framtidige arbeidsplassar, og har låge forventningar til eigne framtidssutsikter i arbeidslivet. Ein informant fortel at ho har slutta å søke på jobbar, fordi ho er sikker på at ho vil bli tilsidesatt på grunn av at ho er samisk og funksjonshemma:

«Eg har jo gitt opp arbeidslivet litt. Etter vi bikka 2018, så har eg ikkje gjort nokon ting for å verken sjå på CV-er eller søknader eller noko.»

Mange av erfaringane frå dette kapittelet blir ikkje sett på som diskriminering av informantane sjølve. Ei forklaring på dette er at fleire av informantane er blitt såpass vande med visse typar negative opplevingar knytt til sine identitetar at dei blir nærmast kvardagsliggjort. Ein informant oppsummerer dette godt:

«Det er jo dumt å seie det, men ein blir jo vand med det. Eg veit at det kjem reaksjonar uansett kva eg seier... Då kan eg likesågodt godta det og fortsette vidare.»

Informanten har fleire dårlege erfaringar med å seie ifrå om diskriminering, og har liten tru på at ho vil bli høyrte om ho gjer det same i framtida. Eit par informantar fortel om det same.

Det er forståeleg at informantane ikkje kan bruke opp all energien sin på å heile tida dvele ved diskriminerande opplevingar i arbeidslivet. Likevel er det alvorleg at fleire ser ut til å ha blitt vande med diskriminering, fordi det er indirekte med på å normalisere forskjellsbehandling som noko ein berre må akseptere. Særleg alvorleg er det at fleire av informantane vel å ikkje melde ifrå om diskriminering, fordi dei har låge forventningar til at det hjelper å sei ifrå.

### **Blir mindre open**

Fleire av informantane fortel at dei har blitt mindre opne om sine identitetar, for å unngå å møte meir fordommar og diskriminering. Ein informant fortel at ho har lært seg å i større grad vurdere kor ho føler seg trygg nok til å vere open om sine identitetar:

«Eg har jo redusert openheiten min veldig i det siste. Byrja å sortere ut litt meir når det er nødvendig at eg seier det»

Ein informant har til og med valt å skjule delar av si synlege funksjonshemming, ved å byrje å gå til logoped for å bli kvitt stamma si. Han håper dette kan vere med på å betre hans sjansar på jobbintervju.

På den andre sida fortel eit par av informantane at dei har blitt meir opne om funksjonshemminga si, særleg i jobbsøking. Ved å fortelle arbeidsgivaren kva diagnosen dei har inneber, håper dei å bryte ned fordommar og oppnå økt forståing.

### **Blir mindre effektiv**

For nokre av informantane har dårleg tilrettelegging på arbeidsplassen gått ut over kvaliteten på arbeidet dei leverer. Eit eksempel er ein informant som har store vansker med å gjennomføre jobben sin skikkelig på grunn av utilgjengelege IKT-systemer:

«Det går utover alt for mykje av kvalitet på den jobben eg skal gjere. Fordi eg sit på jobb og blir konfrontert med alt eg ikkje får til.»

Informanten fortel at ho bruker mykje lengre tid enn sine kollegaer på å gjennomføre visse arbeidsoppgåver. Fordi ho likevel ønsker å gjere ein god jobb, ender ho opp med å kompensere for den manglande tilgjengelegheita. Som eit resultat, klarer ho av og til ikkje å stille på jobb, fordi ho har er såpass utmatta. Informanten er redd for at ho må sjukemelde seg om situasjonen held fram.

Som vi ser frå dette eksempelet, heng det å bli hindra frå å kunne gjere ein jobb på lik linje med andre, tett saman med manglande mestringsfølelse. Det å heile tida bli konfrontert med alt ein ikkje får til kan vere ein vond følelse for mange, noko som igjen kan føre til at ein blir utmatta og mister motivasjon.

### **Fell utanfor arbeidslivet**

Ein siste konsekvens av diskriminering er utanforskap. Tre av informantane står i dag heilt utanfor arbeidslivet – to er uføre og ein er arbeidsledig. Andre har jobb, men har tidlegare opplevd å ufrivillig gå gjennom lange periodar som arbeidsledig eller utan aktivitet.

Det er mange årsaker til dette, og for fleire av informantane har mellom anna dårleg helsetilstand, manglande støtte frå hjelpeapparatet og ein krevande arbeidsmarknad vore med på å halde dei utanfor arbeidslivet. Likevel er det liten tvil om at diskriminering òg har spelt ei viktig rolle for fleire. Ein informant gjer ei klar kopling mellom diskriminering og den aukande delen unge som står utanfor arbeidslivet. Ho opplever at ho sjølv er eit eksempel på dette:

«Potensielt sit ein jo i den situasjonen eg gjer i dag, utan inngang til arbeidslivet.»

Fleire av informantane opplever det å gå lange periodar utan nokon form for aktivitet som svært psykisk krevande og einsamt. På toppen av dette må ein heile tida bekymre seg for ein krevande økonomisk situasjon. Vi avslutter kapittelet med eit sitat frå ein av informantane som fortel korleis ho opplevde å gå eit heilt år som arbeidsledig:

«Eg var heilt knust, skal eg vere ærleg. Du går jo rundt hele tida og er sjukt stressa av økonomien. Du klarer ikkje å fokusere på korleis du skal få betalt husleie og diverse utgifter. Fordi du er jo avhengig av inntekt for å overleve.»

## Kor vanleg er diskriminering av dobbelminoritetar?

---

Spørjeundersøkinga vi gjennomførte blant unge dobbelminoritetar stadfester at mange unge dobbelminoritetar møter diskriminering i arbeidslivet på fleire grunnlag. Undersøkinga gir eit inntrykk av kor utbreidd diskriminering mot dobbelminoritetar er.

Totalt fekk vi 58 fullstendige svar på undersøkinga. Utvalet består av:

- 23 menn, 32 kvinner og tre personar som ikkje identifiserer seg som mann eller kvinne.
- Personar hovudsakleg mellom 15 og 36 år, dei fleste i 20-åra.
- Personar som samla har relativt høgt utdanningsnivå, samanlikna med den generelle befolkninga.
- Personar med ulike typar funksjonshemmingar, både synlege og usynlege. Dei største kategoriane er psykiske vansker, rørslehemming, smerte- eller utmattingstilstand, kronisk sjukdom, nevrologisk skade/sjukdom og lære- eller åtferdsvanskar.
- 37 deltakarar som er lesbiske, bifile, homofile, transpersonar, intersex eller skeive.
- 29 deltakarar som har opphav frå andre land enn Norge, hovudsakleg i Afrika, Asia, Latin-Amerika og Øst-Europa.
- Tre som er samiske, og ein som er kvensk.
- 15 deltakarar som tilhøyrer religiøse minoritetar, i hovudsak muslimar.

### **MANGE HAR OPPLEVD FORDOMMAR OG DISKRIMINERING**

Deltakarane fekk direkte spørsmål om dei har møtt fordommar eller diskriminering i arbeidslivet. Heile 7 av 10 svarte at dei har møtt fordommar, medan 5 av 10 oppgav at dei hadde opplevd diskriminering. Det er urovekkande at eit stort fleirtal av deltakarane svarer dei har møtt fordommar i arbeidslivet, og halvparten svarer at dei har møtt diskriminering.

Det ser ut til at respondentane har ein lågare terskel for å seie at dei har møtt fordommar, enn at dei har opplevd diskriminering. Dette kan ha å gjere med at ordet diskriminering gjerne blir opplevd av mange som meir kraftfullt og tettare knytt til brot på diskrimineringsloven.

### **DISKRIMINERING SKJER BÅDE I JOBBØKING OG PÅ ARBEIDSPLASSEN**

Samstundes er det uklart akkurat kva deltakarane legg i omgrep som «fordommar» og «diskriminering». For å måle diskriminering meir konkret, ba vi difor deltakarane om å krysse av for ulike negative erfaringar dei har hatt i arbeidslivet.

Lista over erfaringar er basert på fleire av dei mest utbreidde formene for diskriminering i arbeidslivet, samt diskrimineringsvernet i likestillings- og diskrimineringsloven.

Den mest utbreidde negative erfaringa er å bli forbigått ved rekruttering. Rundt halvparten oppgir at dei har opplevd å ikkje bli kalla inn på intervju til ein jobb dei var kvalifisert til eller ikkje fått ein jobb dei var kvalifisert til. Spørsmålet er om ein har blitt luka ut fordi ein er mindre kvalifisert til stillinga eller på grunn av funksjonsnedsetting, etnisitet, religion, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. For mange vil nok det første vere tilfelle. Det er

likevel urovekkande at ein såpass høg del av respondentane sjølv opplever at dei har blitt diskriminert i rekrutteringsprosessar.

Ei anna vanleg erfaring er ubehagelege opplevingar på intervju. Over 3 av 10 svarer at dei har fått spørsmål på intervju om helseopplysningar, religiøse og kulturelle spørsmål, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Dette er ulovleg etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Deltakarane rapporterer òg om negative opplevingar på arbeidsplassen. Heile 4 av 10 svarer at dei har opplevd å ikkje få den tilrettelegginga dei har behov for. Omlag like mange oppgir at dei har opplevd å ikkje få dei same moglegheitene som sine kollegaer. Dette kan til dømes vere at ein får andre typer arbeidsoppgåver, blir nekta kurs og kompetanseheving eller aldri blir forfremma.

Overraskande mange oppgir at dei har gått gjennom dei mest alvorlege og krenkande formane for diskriminering. Ein betydeleg del av respondentane svarer dei har opplevd ulike formar for trakassering. Nesten 3 av 10 svarer dei har opplevd at nokon har sagt, skrive, eller gjort ubehagelige, stygge eller nedsettande ting om dei på jobb eller intervju. 2 av 10 oppgir at dei har fått uønska seksuell merksemd på jobb. Nesten 3 av 10 har kryssa av for at dei har fått anna uønska negativ merksemd på jobb. Nesten 1 av 10 oppgir at dei har blitt pressa ut av jobben eller mista jobben på usakleg grunnlag. Over 1 av 10 svarer at dei har opplevd vald eller truslar på jobb.

Det er oppsiktsvekkande at kun under ein av fire svarer at dei aldri har hatt nokre av desse erfaringane eller svarar at dei er usikre. Fleirtalet svarer med andre ord at dei har hatt ein eller fleire av desse erfaringane. I snitt har kvar enkelt respondent kryssa av for over tre alternativer. Mange har kryssa av for svært mange opplevingar. Dette kan tyde på at om ein opplever diskriminering på ein arena, er det sannsynleg at ein òg opplever det på andre arenaer.

Vi spurte òg kor ofte deltakarane har slike eller liknande opplevingar i arbeidslivet som i lista over. Heile 1 av 3 svarer at dei har slike opplevingar ofte eller svært ofte.

2 av 10 opplever det av og til, og like mange har svart sjelden eller svært sjelden. Litt under 1 av 10 har aldri hatt diskriminerande opplevingar, medan over 1 av 10 er usikker.

### **NEDSETT FUNKSJONSEVNE ER VANLEGASTE ÅRSÅK**

Dei som svarte at dei har hatt negative opplevingar, vart òg spurt om kvifor dei trur at dei hadde desse opplevingane.

Nedsett funksjonsevne eller kronisk sjukdom skiller seg klart ut som den vanlegaste årsaka for negative opplevingar blant deltakarane. Over 6 av 10 oppgav dette som årsak. Det kan bety at deltakarane opplever meir diskriminering mot funksjonsnedsettinga si enn mot andre diskrimineringsgrunnlag. Samtidig er det viktig å hugse at alle i utvalet har ei funksjonsnedsetting, og funksjonsevne difor er overrepresentert i forhold til dei andre grunnlaga.



Av dei andre grunnlaga er etnisitet den vanlegaste årsaka. 1 av 3 svarte dette. Særleg etnisitet og funksjonsnedsetting kan altså sjå ut til å føre til at ein er utsett for diskriminering. Dei resterande svarte religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller -uttrykk, eller andre grunnar.

Det er særleg verdt å merke seg at rundt halvparten svarer at dei har blitt diskriminert på fleire grunnlag. Nokre svarer òg at dei har opplevd diskriminering mot kombinasjonar av ulike identitetar.

### **MAKTPERSONAR, OFFENTLEGE OG PRIVATE ARBEIDSPASSAR DISKRIMINERER**

Deltakarane blei òg spurt om kven som stod bak dei negative opplevingane, og kvar dei hadde skjedd.

Halvparten svarar at kollegaer stod bak den opplevde diskrimineringa. 3 av 10 oppgir eigen leiar. Det same talet oppgir personar som har vore med å vurdere jobbsøknad, og omlag like mange oppgir kundar eller eksterne personar. Nokre har òg svart andre leiarar på arbeidsplassen eller «andre».

Ofte er diskriminering i arbeidslivet meir alvorleg når den kjem frå maktpersonar, fordi desse representerer arbeidsgivar og i større grad bestemmer over dei tilsette sin arbeidskvardag. Dei tydelegaste maktpersonane i denne undersøkinga er eigen leiar, andre leiarar, og personar som har vore med å vurdere jobbsøknad. Om ein slår desse saman, finn ein at litt under halvparten av deltakarane har opplevd diskriminering frå maktpersonar.

Deltakarane oppgav òg at dei har opplevd diskriminering både på offentlege og private arbeidsplassar, og det er det marginalt fleire erfaringar med opplevd diskriminering i det offentlege.



## Kva blir gjort for å motarbeide diskriminering?

---

Så langt har vi sett at mange unge dobbelminoritetar fortel at dei møter diskriminering i arbeidslivet. I denne delen vil vi sjå på kva som blir gjort for å motarbeide diskriminering av dobbelminoritetar. Vi vil først presentere vår gjennomgang av rettleiings- og klagesaker hos Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO), før vi legg fram funna frå fokusgruppene med partane i arbeidslivet og minoritetsorganisasjonar.

### FÅ MELDER IFRÅ

Vi har gjennomgått rettleiings- og klagesaker hos LDO innan arbeidsliv som handlar om dobbelminoritetar. Frå og med 2018 er det Diskrimineringsnemda som har overtatt ansvaret for klagesaker. Vi har difor avgrensa oss til klager fram til utgangen av 2017. Vi har sett både på kva som går igjen i sjølve innhaldet i sakene og kva som er det endelege utfallet.

I perioden 2006 til 2017 har vi funne 23 saker innanfor arbeidsliv, som handler om både funksjonsevne og etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller -uttrykk, språk eller religion. 14 av desse er rettleiingssaker, medan ni er klagesaker. Blant klagesakene er to henlagt og sju er vurdert av LDO. I fem av desse konkluderte LDO at arbeidsgivar ikkje hadde handla i strid med loven. I to av sakene konkluderte ombodet at arbeidsgivar hadde brote loven.

Når det kjem til diskrimineringsgrunnlag, er det heilt tydelig at etnisitet og funksjonsevne skil seg ut som den mest vanlege kombinasjonen. 18 av sakene involverer etnisitet, medan berre fem saker handlar om språk, to om religion, og ei om legning. Eit fåtal av sakene har tre involverte grunnlag. I nokre tilfelle blir begge grunnlaga trekt fram som mogleg årsak, medan i andre saker er berre eit av grunnlaga sett på som relevant for den opplevde forskjellsbehandlinga.

Det er særleg tre tema som går igjen i sakene: trakassering og mobbing, manglande tilrettelegging, og diskriminering i tilsettingsprosessar. I tillegg handlar nokre av sakene om lønns- og arbeidsvilkår, ufrivillig omplassering eller endring av arbeidsoppgåver og utpresing eller trussel om oppseiing.

Gjennomgangen viser først og fremst at det er svært få saker frå LDO om diskriminering i arbeidslivet som gjeld både funksjonsevne og andre minoritetsgrupper. Samtidig indikerer denne rapporten at mange som tilhøyrer desse gruppene møter omfattande diskriminering i arbeidslivet. Mykje tyder difor på sakene hos LDO berre er «toppen av isfjellet», og at svært mange av dei som opplever samansett diskriminering lar vere å ta kontakt med ombodet. Sjølv om underrapportering er ei utfordring for alle grupper i samfunnet, ser det ut som det særleg gjeld for dei gruppene vi har sett på her.

Det er usikkert kva som er den viktigaste årsaken til dette, og det vil nok òg variere mellom ulike minoritetskombinasjonar. Ei mogleg forklaring er manglande kunnskap om diskrimineringsvernet og egne rettar. Dette kan særleg bli forsterka av språklege og kulturelle barrierar. Mange har mest truleg heller ikkje eit bevisst forhold til at ein kan bli

diskriminert på fleire grunnlag. I tillegg er det gjerne ein relativt høg terskel for mange å ta kontakt med ombodet, på grunn av påkjenninga det inneber å melde ifrå, eller manglande tru på at det vil få konsekvensar. Dette stemmer godt med forteljningane til fleire av informantane i denne rapporten, som seier at dei heller vil gå vidare enn å melde ifrå om diskriminering.

Ei anna mogleg forklaring på at det finst så få saker er at ombodet ikkje har gode nok rutinar for å registrere samansett diskriminering. Dette er vanskeleg å vurdere frå gjennomgangen. Samtidig er det vårt inntrykk at LDO sine saksbehandlingssystem i liten grad legg opp til registrering av diskriminering på fleire grunnlag. Sakene vi har gjennomgått er relativt vilkårleg fordelte i kategoriane «Nedsatt funksjonsevne», «Etnisitet», «Språk», «Religion» og «Annet». Det er ikkje mogleg å registrere saker på fleire grunnlag. I tillegg er det mogleg at saksbehandlarane i si vurdering kan oversjå eller underspele diskriminering mot andre grunnlag enn det dei ser på som «mest sentralt» i saken. Sjølv i dei tilfellene der fleire grunnlag er nevnt i dei gjennomgåtte sakene, ser LDO sjeldan ut til å undersøke potensiell diskriminering mot kombinasjonar mellom samvirkande grunnlag.

Samtidig er det vårt inntrykk at ombodet har gjort mykje dei seinare åra for å styrke eigen kompetanse og innsats når det kjem til diskriminering på fleire grunnlag. Dette inkluderer mellom anna utarbeiding av ein intern analyse av interseksjonelle klagesaker, og eit policy-notat for ombodet sitt arbeid med interseksjonalitet.

Uavhengig av kva som er årsaken, er det alvorleg om mykje diskriminering mot dobbelminoritetar ender opp med å gå under radaren. FN-konvensjonen for rettane til personar med nedsett funksjonsevne (CRPD) og andre internasjonale konvensjonar krever reell, og ikkje berre formell, tilgang til klageorgan kor ein kan melde ifrå om diskriminering. Dette krev at ein bryt ned barrierane som fører til at så få dobbelminoritetar tar kontakt med ombodet, og legg inn formelle klager til den nyoppretta Diskrimineringsnemda.

### **IKKJE PÅ AGENDAEN TIL PARTANE I ARBEIDSLIVET**

Vi har òg gjennomført ei fokusgruppe for partane i arbeidslivet. Totalt deltok tre arbeidstakarorganisasjonar og ein arbeidsgivarorganisasjon i fokusgruppa.

Dei deltakande organisasjonane er ærlege på at dei ikkje jobber spesifikt med inkludering av dobbelminoritetar i arbeidslivet.

«Det er ikkje eit prioritert område. Vi har berre X antal arbeidstimar i året, og det er for smalt. Det er synd, men vi må faktisk prioritere det som står i IA-avtalen.»

Arbeidstakarorganisasjon

Etter litt diskusjon kjem dei likevel fram til at inkludering av dobbelminoritetar er ein integrert del av det generelle IA-arbeidet. Ved å jobbe overordna for inkludering av funksjonshemma og unge i arbeidslivet, jobber ein indirekte òg med alle minoritetar i desse gruppene:

«Vi ser på dette som likestillingspolitikk. Så totalt sett dekker det alle desse gruppene.»

Arbeidstakarorganisasjon

Eit anna argument som kom opp for kvifor inkludering av dobbelminoritetar ikkje blir spesifikt adressert, er at minoritetstilhøyrsele ikkje har særleg relevans ved tilsetting. Særleg deltakaren frå arbeidsgivarorganisasjonen understreka at det arbeidsgivarar først og fremst lurer på, er om ein kan gjennomføre arbeidsoppgåvene knytt til stillinga:

«Det er ikkje sånn at det (å vere dobbelminoritet) gir noko spesielt utslag. Korvidt ein har ein eller to eller tre minoritetsbakgrunnar er litt irrelevant, for spørsmålet er 'Korleis skal du få bruke dine ressursar her, og korleis bygger vi den brua sånn at du får brukt dei best mulig?」

Arbeidsgivarorganisasjon

Deltakaren har sjølv sagt heilt rett i at kompetanse og evne til gjennomføring av arbeidsoppgåvene er det viktigaste ein arbeidsgivar ser etter i tilsettingsprosessar. At minoritetstilhøyrsele spelar lita eller inga rolle står derimot i sterk kontrast til funna i denne rapporten, som finn at mange unge som tilhøyrer fleire minoritetar fortel om omfattande diskriminering ved tilsetting.

Ein av deltakarane frå arbeidstakarorganisasjonane understrekte nettopp dette poenget:

«Sånn som du argumenterte no, så handla det berre om den produktiviteten å få jobben gjort, solgt dei og dei varene og sånt. Men ein tilsett dei som er lik ein sjølv. Det veit vi. Det er ikkje bevisst, men ubevisst.»

Arbeidstakarorganisasjon

Det er forståeleg at partane i arbeidslivet har avgrensa ressursar, og at ein må prioritere visse grupper som ein har særskilt fokus på. Det stemmer nok òg til dels at mange dobbelminoritetar allereie er dekt av delmåla i IA-avtalen.

Samtidig anerkjenner fleire av deltakarane at mange dobbelminoritetar kan møte barrierar i arbeidslivet som er spesifikke for dei. For å kunne adressere desse, bør ein difor byrje med å samle inn kunnskap om i kva grad eksisterande tiltak for å inkludere funksjonshemma i arbeidslivet når dei som i tillegg tilhøyrer andre minoritetar.



Intensjonsavtalen om eit inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen) er eit samarbeid mellom staten og partane i arbeidslivet for å skape eit meir inkluderande arbeidsliv. Eit av avtalens delmål er å hindre fråfall og auke sysselsetting av funksjonshemma.

## MINORITETSORGANISASJONAR JOBBAR LITE PÅ TVERS

I tillegg har vi gjennomført ei fokusgruppe for minoritetsorganisasjonar. Fokusgruppa samla ti organisasjonar for funksjonshemma og kronisk sjuke, LHBTI-organisasjonar, og organisasjonar for etniske minoritetar.

Det varierer i kva grad dei ulike organisasjonane jobber med dobbelminoritetar og samansett diskriminering. Nokre har prosjekt for å rekruttere meir mangfaldig. Nokre samarbeider med organisasjonar som representerer andre minoritetsgrupper. Nokre har erfaring med å møte dobbelminoritetar i sitt arbeid. Organisasjonane stadfestar i stor grad mange av opplevingane som kom fram i intervju og spørjeundersøkinga.

Alle som deltok på fokusgruppa hadde eit ønske om å jobbe meir med minoritetar i eigen minoritet. Hovudbildet er likevel at mange fortel at dei er for dårlege på å jobbe interseksjonelt. Fleire mangler kjennskap til utfordringane andre minoritetar møter i arbeidslivet og samfunnet generelt. Dermed blir det vanskeleg å sette rettane til dobbelminoritetar på agendaen.

Fleire fortel òg at dei har eit stort forbettringspotensiale når det kjem til å representere mangfaldet i eigen minoritet:

«Eg merker at vi er ein veldig blendakvit organisasjon. I seinare tid har vi klart å rekruttere fleire (med etnisk minoritetsbakgrunn), men det er noko ein har byrja med no. Det er ikkje noko ein fokuserte på tidligare.»

Organisasjon for funksjonshemma

Eit moment som kom opp var at manglande representasjon gjer det vanskelegare å snakke om samansett diskriminering med autoritet, og at det ofte er stor avstand mellom ord og handling. Det kan vere lett å seie at ein skal kjempe mot rasisme, når alle i organisasjonen er kvite. På same måte kan det vere dobbeltmoralsk å prate om inkludering av funksjonshemma, om ein sjølv har utilgjengelege lokaler:

«Vi har lyst til å bli betre på funksjonsnedsettingar, men vi har for eksempel verdas mest idiotiske lokale. Så det er ordentlig flaut å gå rundt å snakke om at det er viktig å inkludere, og så kjem ein seg ikkje inn med ein rullestol i våre lokaler.»

LHBTI-organisasjon

Eit anna moment som kom opp er at det finst visse motsetnader mellom ulike minoritetsgrupper. Dette kan føre til at rettane til dei som tilhøyrer fleire minoritetar kan bli oversett eller ignorert. Eksempel på slike motsetnader er tabu om funksjonshemming i etniske minoritetmiljø, manglande openheit om seksualitet i organisasjonar for funksjonshemma, og funksjonsnormer i skeive miljøer:

«Berre fordi eg er diskriminert eller undertrykt, er det ikkje sånn at eg ikkje kan ha fordommar mot andre. Så det er jo og noko som gjer at ein ikkje alltid går saman.»

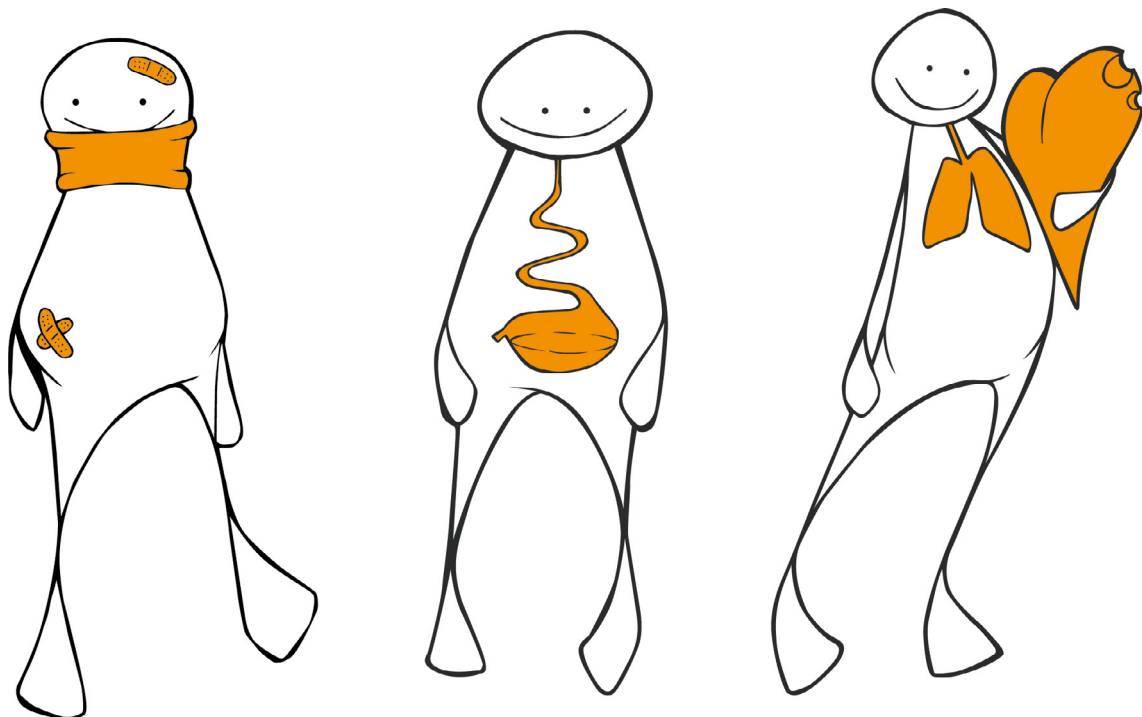
Organisasjon for etniske minoritetar

Samtidig er det fleire som understreker at det er viktig å ikkje berre snakke om motsetnader og konflikter mellom minoritetsgrupper, fordi dei kan bidra til å utestenge dei som tilhører fleire grupper. Noko som blei klart under diskusjonen var at det er større likskapar enn skilnader i diskrimineringa ulike minoritetar møter i samfunnet. I staden for å godta at ulike minoritetsgrupper blir satt opp mot kvarandre, bør ein heller fokusere på det som er felles:

«Det er veldig viktig at ein samarbeider. Ikkje berre på grunn av personar som kan oppleve dobbeldiskriminering, men òg fordi om alle diskriminerte grupper står saman er vi mykje sterkare. Og sette fokus på diskriminering saman, uavhengig av årsak.»

Organisasjon for funksjonshemma

Ein start for organisasjonar som ønskjer å sette dobbeltminoritetar på agendaen kan vere at organisasjonar som representerer ulike diskriminerte grupper samarbeider meir og lærer av kvarandre sine utfordringar. Det er først når ein klarer å skape sterke alliansar på tvers, at ein klarer å finne løysingar for utfordringar som går på tvers.



## Korleis ser inkludering ut?

---

For å bidra til eit meir inkluderande arbeidsliv for unge dobbelminoritetar, vil vi trekke fram nokre gode eksempel på inkludering, som kom fram i intervju.

### **KORLEIS KAN ARBEIDSGIVARAR INKLUDERE?**

Fleire av informantane har mange positive erfaringar frå arbeidslivet, som arbeidsgivarar kan lære av. Her vil vi særleg løfte fram tre satsingsområde for arbeidsgivarar som vil inkludere: Å skape eit inkluderande arbeidsmiljø, å verdsette kompetanse, og å ta kritikk om urettferdige forhold på alvor.

#### **Å skape eit inkluderande arbeidsmiljø**

Noko mange av informantane tar opp, er verdien av eit inkluderande arbeidsmiljø. Informantane fortel om leiarar og kollegaer som lyttar til dei, støttar dei og inkluderer dei i sosiale aktivitetar på linje med andre på arbeidsplassen. Ein informant er ikkje i tvil om kva som var den viktigaste grunnen til at han treivst på sin tidlige arbeidsplass:

«Gode arbeidskollegaer og god sjef har vore det viktigaste. ... Eg opplevde noko eg aldri har opplevd før. Eg unnar einkvar person å kome seg til ein sånn stad.»

Fleire av informantane fortel om positive erfaringar der det har vore rom for mangfald og å kunne vere heile seg sjølv på arbeidsplassen, utan å møte på fordommar eller barrierar. Ein informant forklarar kor befriande det er å sleppe å legge lokk på nokre av identitetane sine på arbeidsplassen:

«Heile deg er velkommen, det er ikkje noko problem. Og om du tilfeldigvis snakkar om at eg er skeiv kan eg snakke om det, men det er ikkje nokon som ugleser ein del av minoriteten min.»

God tilrettelegging er noko anna mange av informantane tar opp. Dette inneber mellom anna å bli lytta til, og å bli møtt med forståing for sine behov. Fleire fortel at den beste tilrettelegginga dei har fått er subtil, sjølvstyrt og basert på tillit. Eit eksempel er ein informant som jobbar i ei IA-verksemd, og har moglegheit til å regulere eiga arbeidstid og ta ut opptil to veker med eigemelding:

«Slik det er no er det jo ekstremt fleksibelt, ingen bryr seg om når eg kjem og når eg går. Og det er veldig deilig å ikkje måtte seie ifrå. Eg har jo ei viss tilrettelegging som ligg hos meg sjølv, så eg ikkje treng å ta det opp heile tida.»

### **Å verdsette kompetanse**

Fleire av informantane fortel at nokre av dei beste erfaringane deira frå arbeidslivet er når det har vore fokus kva dei kan bidra med på arbeidsplassen, i staden for det som skiller dei frå normen. Dette handler mellom anna om å bli gitt ansvar, få moglegheiter til å utvikle seg, og bli møtt med like forventningar som andre. Ein av informantane oppsummerer korleis det at ho fekk bruke sin kompetanse på arbeidsplassen gav meistring:

«Eg opplevde å få bruke heile utdanninga mi, og det er klart at du blir jo utfordra når folk stiller litt kritiske spørsmål ... du får verkeleg kjent på det å vere trygg i at kompetansen eg har sit der. Den tør å bli utfordra.»

Fleire av informantane fortel òg at dei har opplevd det som motiverande når arbeidsgivarar har anerkjent kunnskap og erfaringar dei har knytt til det å vere minoritetsperson. Eksempler på dette er informantar som har fått ta i bruk sin kulturelle eller språklige kompetanse i kontakt med brukarar og kunder med minoritetstilhøyrse.

### **Å ta kritikk på alvor**

Nokre informantar fortel òg at det har mykje å seie for dei korleis kritikk blir tatt imot på arbeidsplassen når dei fortel om noko dei opplever som urettferdig. Eit eksempel er ein informant som opplevde at arbeidsgivaren lytta til ho då ho sa ifrå om manglande tilgjengelegheit. Samtidig opplevde ho det som rørende å få støtte frå kollegaer som blei kraftig provosert på hennar vegne.

Andre gongar handlar det om at arbeidsgivaren har klart å komme over eigne fordommar. Ein av informantane konfronterte ein arbeidsgivar som indirekte lot vere å tilsette han på grunn av kronisk sjukdom. Etter at han forklarte kva diagnosen hans inneber, innsåg arbeidsgivaren at han hadde gjort feil vurdering, og endte opp med å tilsette informanten:

«Han skjønnte at det var feil, for det var basert på feil vurdering. Og han har beklaga det òg. ... Tenkte at 'Vi ser forbi dette, gir han ei moglegheit'. Det følte bra.»

### **KVA FOR KONSEKVENSA HAR INKLUDERING?**

Mange av informantane fortel at erfaringar dei har hatt med å bli inkludert har ført til at dei føler seg verdsatt og styrka deira psykiske helse. Ein av informantane forklarar det slik:

«Det gjer at eg tør å føle at eg er ein like bra arbeidstakar som alle andre. Og så har eg det bra med meg sjølv, både på jobb og på fritida.»

Fleire av informantane seier òg om at det å bli inkludert på arbeidsplassen styrkar overskotet og motivasjonen deira til å bidra, i staden for å trekke seg tilbake. Eit eksempel er ein informant som opplever at han får større arbeidskapasitet og ønsker å gi noko tilbake når han blir tatt godt imot:



«Då får eg meir lyst til å jobbe. Eg får meir viljestyrke. Det er jo betre for staten og samfunnet òg.»

Nokre fortel at sjølv om dei har hatt eit vanskeleg møte med det formelle arbeidslivet, har dei opplevd å finne mening og fellesskap gjennom frivillig arbeid. Ein av informantane som er ufør beskriv kor mykje frivillige engasjement har hatt å seie for han:

«Det er på ein måte ein reservefamilie, ein fristad. ... Du føler deg verdt noko. Du føler du kan bidra med noko. Du blomstrer på ein heilt anna måte, du har ein grunn til å fortsette livet.»





## Arbeidsliv

Jeg skal ikke trenge  
Å fortelle om kronisk  
Sjukdom i jobbintervju  
Og at jeg er norsk-britisk  
Markedsfører jeg til og med  
Men at jeg er skeiv  
Hvor i  
CV-en  
Arbeidsgiversamtaler  
Eller løst snakk  
har det sin plass

Interseksjonalitet  
for et rart ord å smake på  
Jeg lurte først hva det var  
Før jeg skjønnte  
Det var meg det var  
Noen dager er jeg  
så mye meg at jeg  
Skulle ønske at jeg  
Var mindre av noe

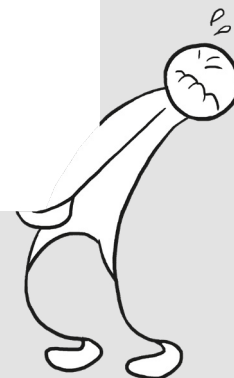
For jeg er skeiv  
Kronisk syk  
innflytta  
Ei ung jente  
Ungdom  
Student  
Aktiv  
Engasjert  
Deltar litt i arbeidslivet  
Men først og fremst  
Foreningslivet

Første gangen jeg følte meg  
Diskriminert  
På jobb  
Gikk det ikke opp for meg  
At det ikke var jeg  
Som skulle  
beklage  
Unnskyldte  
Forklare

Jeg var 18 år  
Ny i jobben  
Jobbet på  
Meg et oppbluss  
i sykdommen  
Jeg var synlig dårlig  
Men så ikke typisk  
Syk ut  
Jeg så bare  
Ekkel og uappetittelig ut  
Takk til kunden  
Kunden har alltid rett  
Bare at det ikke er  
Så lett  
Lett å si at  
-hei  
du ser  
uappetittelig ut  
Hvordan sier man det  
På ei måte som  
Er hyggelig

Hadde jeg vært  
Litt svakere  
Kanskje som vanlige  
Sjuke folk er  
Svak og grå  
Og ikke sterk og  
Fargerik fra topp til tå  
Hadde jeg kanskje  
gitt opp der og da  
Gitt opp videregående  
Gitt opp jobben  
Gitt opp meg

For jeg er ikke uappetittelig  
Jeg er sexy  
Jeg er pen  
Jeg kler å være meg  
Og jeg tørr å være det  
-Meg selv





Selv på kveldsskiftet  
På Deli de Luca når  
Kunden synes at huden  
Min var så stygg at hun  
Ikke vil spise maten  
Jeg tilbødte til henne  
Når kunder prøvde  
Å seksualisere meg  
Seksuelt fokusere  
Seksuelt trakassere  
Seksuelt provosere  
Jeg gjorde meg liten  
Krympet der jeg stod  
Og serverte stor  
Pølse med rekesalat  
I grovt brød

Det var ikke noe galt  
Med meg  
Jeg prøvde bare å  
Jobbe  
Tjene nok penger  
Til å ha råd til  
Både mat og kremer  
Så jeg ikke måtte velge  
Vekk  
Velge  
Galt  
Kremer  
Velges den uka også

Jeg var ei fattig elev  
I dag er jeg  
Til sammenligning  
Rikere student  
Rik på meg selv  
Jeg veit hvor mye  
jeg er verdt  
Og ingen kjøper kunde  
Kunne noensinne  
Overbevist meg om  
Noe annet nå

Jeg skal jobbe hele livet  
Jeg kommer ikke til å  
Være frisk  
Være sprudlende  
Være likeglad  
Hele livet  
Men jeg kommer  
Til å bite tenna  
Sammen når  
Det er smertefullt  
Vondt  
Vanskelig

Alle som jobber med  
Meg vil synes  
At hun  
Hun er tøff  
Og det er jeg  
For alle har vi problemer  
Med noe  
Og noen mer enn andre  
Min psoriasis skal ikke  
Hindre meg  
Om jeg bare får hjelp  
Til å forstå min verdi  
Og tilrettelegge litt  
En sjelden gang når det  
Virkelig trengs  
-Sees aldri  
NAV  
Kunde som kalte meg ekkel  
Kunder som presset frem legning  
Ansatte og resten av Deli

Jeg er britisk norsk  
21-åring  
Skeiv  
Kronisk syk  
Engasjert  
Og det kan være  
Helt fantastisk  
Helt jævlig  
Helt ok  
Velg selv



! Dette diktet er vinnarbidraget i ein skrivekonkurranse vi hadde hausten 2018 om korleis det er å vere dobbelminoritet i møte med arbeidslivet. Teksten er skriva av Aurora Kobernus, frå Psoriasis- og eksemforbundet Ung (PEF-ung).

## Oppsummering og avslutning

---

Denne rapporten har vist at mange unge dobbelminoritetar opplever å møte omfattande diskriminering i arbeidslivet, både i jobbsøking, på arbeidsplassen og i hjelpeapparatet. Mange fortel om diskriminering på fleire grunnlag. Erfaringar med diskriminering knyter seg særleg til funksjonsevne og etnisitet, men òg til seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, og kombinasjonar av grunnlag. Spesielt identitetar som er synlege eller tydelege, ser ut til å gjere ein utsett for diskriminering. Det er difor mykje som tyder på at å tilhøyre fleire minoritetar i mange tilfelle kan gjere ein meir utsett for diskriminering.

Samtidig har vi sett at lite blir gjort i praksis for å motarbeide diskriminering i arbeidslivet av seksuelle minoritetar, kjønnsminoritetar, etniske minoritetar og religiøse minoritetar med funksjonshemming. Få melder ifrå om diskriminering. I tillegg fann vi frå fokusgruppene at partane i arbeidslivet og organisasjonar som representerer ulike diskriminerte grupper i liten grad med jobbar med inkludering av dobbelminoritetar eller å motarbeide samansett diskriminering. Diskriminering på fleire grunnlag står difor i fare for å falle mellom fleire stolar.

Bildet er likevel ikkje heilsvart: Nokre fortel at dei aldri har opplevd å bli forskjellsbehandla i arbeidslivet. Positive erfaringar av å bli tatt godt imot i arbeidslivet er minst like vanlege blant dei unge vi har vore i kontakt med som erfaringar av diskriminering. Desse erfaringane viser at arbeidsgivarar kan få til inkludering mellom anna ved å skape eit inkluderande arbeidsmiljø, verdsette kompetanse, og ta kritikk på alvor.

Fridom frå diskriminering er eit spørsmål om menneskerettar. FN-konvensjonen for rettane til personer med nedsett funksjonsevne (CRPD) forpliktar ikkje berre Norge til å forby diskriminering i arbeidslivet i loven, men òg å sikre at alle funksjonshemma har eit effektiv rettsleg vern mot diskriminering i praksis. Dette krev at avgjerdstakarar, organisasjonar, og arbeidsgivarar byrjar å jobbe saman for å sette diskriminering av dobbelminoritetar på dagsorden. Vi håper denne rapporten kan vere eit første steg i den retninga.



## Unge funksjonshemmede anbefaler

---

### **STATEN:**

- Følge opp den nye felles Ligestillings- og diskrimineringsloven med konkrete tiltak for å forebygge og motarbeide diskriminering på fleire grunnlag. Handlingsplanar og strategiar mot diskriminering av ulike grupper må sjåast i samanheng og ta omsyn til dei som tilhøyrrer fleire diskriminerte grupper.
- Bevilge midlar til oppretting og drift av ein felles ressursportal kor bedriftar og organisasjonar kan få informasjon, råd og kursing, og økonomisk støtte til tilrettelegging og inkludering av minoritetar.
- Iverksette meir forskning på samansett diskriminering og tiltak for å motarbeide den.
- Gi fleire ressursar til Ligestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) og organisasjonar for å drive proaktivt opplysningsarbeid om rettar knytt til diskrimineringsvernet, særleg overfor unge som kan møte samansett diskriminering.
- LDO bør jobbe systematisk for å styrke eigen innsats med å motarbeide samansett diskriminering.

### **ARBEIDSGIVARAR:**

- Styrke kompetanse på mangfald og ikkje-diskriminering blant leiarar og tilsette, mellom anna gjennom samarbeid med og bruk av ressursar frå siviltt samfunn, LDO og NAV.
- Skape eit inkluderande arbeidsmiljø, verdsette kompetanse og ta kritikk på alvor.
- Bruke aktivitets- og redegjøringsplikten meir aktivt som eit verktøy for å forebygge diskriminering på arbeidsplassen.
- Partane i arbeidslivet bør samle inn kunnskap om i kva grad eksisterande tiltak for å inkludere funksjonshemma i arbeidslivet i tilstrekkelig grad når dobbelminoritetar.

### **ORGANISASJONAR:**

- Sette dobbelminoritetar høgare på dagsorden, og skape sterkare alliansar på tvers av diskrimineringsgrunnlag for å motarbeide diskriminering saman.
- Gå saman for å etablere eit lavterskeltilbod som gir rettleiing om diskriminering på tvers av grunnlag.
- LHBTI-organisasjonar og organisasjonar for etniske minoritetar bør motarbeide fordommar og diskriminering mot funksjonshemma og kronisk sjuke, både i egne minoritetsmiljø og samfunnet generelt.
- Organisasjonar for funksjonshemma bør motarbeide rasisme, islamofobi, homofobi og transfobi, både i egne minoritetsmiljø og samfunnet generelt.

## Referansar

---

<sup>1</sup> Talet er basert på grove anslag over kor mange som både har ei funksjonshemming og er skeive, samisk, nasjonale minoritetar eller har ikkje-vestleg innvandrabakgrunn. Det er viktig å understreke at det er stor usikkerheit knytt til akkurat kor mange personar som tilhøyrer fleire av desse minoritetsgruppene.

<sup>2</sup> Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven), §6.

<sup>3</sup> Ibid., §29, første ledd.

<sup>4</sup> Ibid., §§ 7 og 8.

<sup>5</sup> Sjå for eksempel FN-konvensjonen for rettane til personar med nedsett funksjonsevne (CRPD) art. 5 og 8, FNs konvensjon mot rasediskriminering (CERD) art. 2 og 5 og FNs kvinnekonvensjon (CEDAW) art. 2-5.

<sup>6</sup> Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven), §26, første ledd.

<sup>7</sup> Statistisk Sentralbyrå, *Funksjonshemmede, arbeidskraftundersøkelsen, 2018, 2. kvartal*. Lastet ned 5.11. 2018 på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akutu/aar/2018-09-03?fane=tabell>.

<sup>8</sup> Svalund, J., *De vanskelige overgangene: En kunnskapsoversikt over forskning, politikk og tiltak for å bedre unge funksjonshemmedes overgang til høyere utdanning og arbeid*, AFI-rapport, 7/2013.

<sup>9</sup> Molden, T.H., C. Wendelborg, og J. Tøssebro, *Levekår blant personer med nedsatt funksjonsevne. Analyse av levekårsundersøkelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne 2007 (LKF)*. NTNU-rapport, NTNU Samfunnsforskning, 2009, s. 40-41.

<sup>10</sup> Bjerkan, K.Y. og M. Veenstra, «Utdanning, arbeid, bolig og transport for unge voksne 20 til 35 år». I: *Statusrapport 08: samfunnsutviklingen for personer med nedsatt funksjonsevne*, s. 154-207. Oslo: Nasjonalt kompetansesenter for personer med nedsatt funksjonsevne, 2008.

<sup>11</sup> Midtbøen, A.H. og H. Lidén, *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge: en kunnskapsgjennomgang*. Institutt for samfunnsforskning, 2015:01.

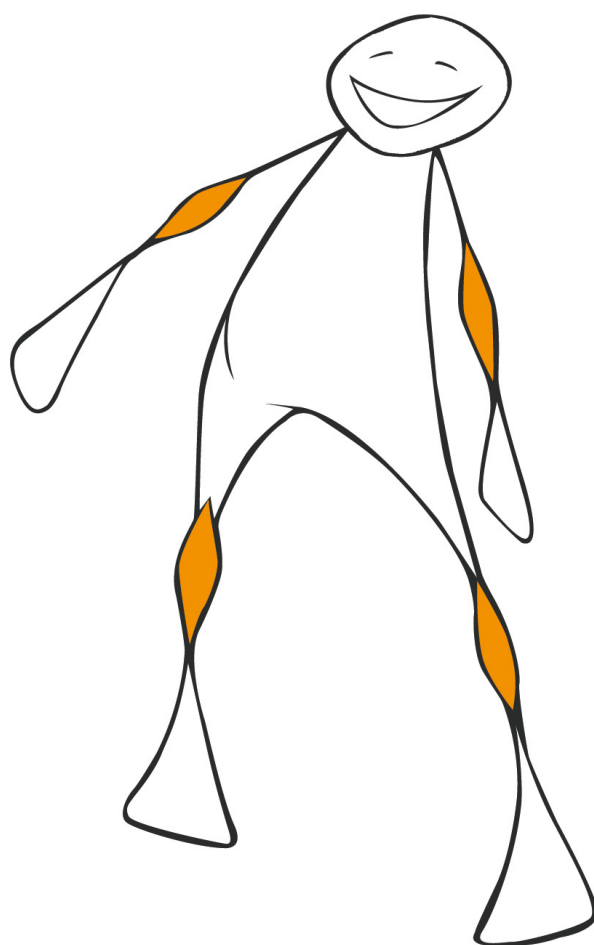
<sup>12</sup> Bakkeli, V. og A.B. Grønningsæter, *LHBT i arbeidslivet: En kunnskapsgjennomgang*, Fafo-rapport 2013:25.

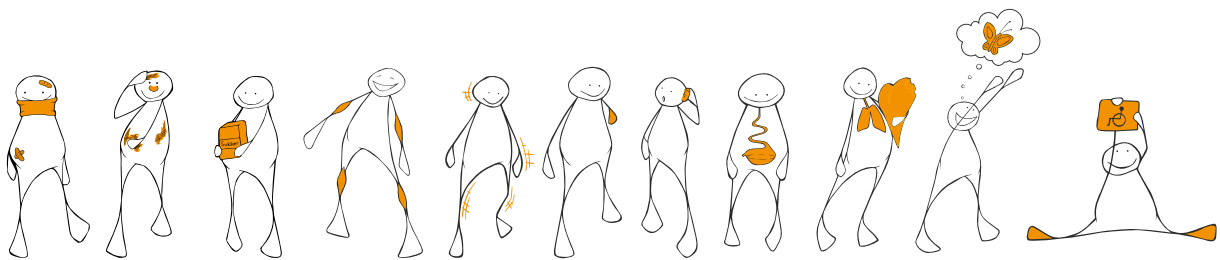
<sup>13</sup> Sjå f.eks. Berg, B. (red.), *Innvandring og funksjonshemming*, Oslo: Universitetsforlaget 2012.

<sup>14</sup> Bjerkan, K.Y. og M. Veenstra, «Utdanning, arbeid, bolig og transport for unge voksne 20 til 35 år». I: *Statusrapport 08: samfunnsutviklingen for personer med nedsatt funksjons- evne*, s. 154-207. Oslo: Nasjonalt kompetansesenter for personer med nedsatt funksjons- evne, 2008.

<sup>15</sup> Melbøe, L., B. Johnsen, G.E. Fredreheim, K.L. Hansen, *Situasjonen til samer med funk- sjonsnedsettelse*. Nordens Velfärdscenter / Universitetet i Tromsø, 2016.

<sup>16</sup> Grønningsæter, A.B. og H. Haualand, *Usynlig og selvlysende*. Fafo-rapport 2012:53.





## Om Unge funksjonshemmede

---

Unge funksjonshemmede er en interesseorganisasjon for 37 frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner, som til sammen har over 25000 medlemmer.

Vårt formål er å sikre deltakelse og samfunnsmessig likestilling som ungdommer med funksjonshemninger og kronisk sykdom.

### **KONTAKTINFORMASJON**

post@ungefunksjonshemmede.no  
Mariboegate 13, 0183 Oslo



**Bufdir**

Unge  
funksjonshemmede