

Idrettsglede for alle

Arbeid for mangfold og mot rasisme

Elsa Kristiansen
Lasse Sonne





Elsa Kristiansen og Lasse Sonne

Idrettsglede for alle

Arbeid for mangfold og mot rasisme

© 2021 Elsa Kristiansen og Lasse Sonne
Universitetet i Sørøst-Norge
Drammen, 2021

Skriftserien fra Universitetet i Sørøst-Norge nr. 64

ISSN: 2535-5325 (Online)
ISBN: 978-82-7860-461-8 (Online)



Utgivelser i Skriftserien publiseres som Creative Commons* og kan kopieres fritt og videreføres til andre interesserte uten avgift. Navn på utgiver og forfatter(e) angis korrekt. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.no>

Forord

Kjære idrettsvenner,

Våren og sommeren 2020 ble for veldig mange av oss en vekker når det gjelder rasisme. Etter flere år med økende oppmerksomhet om rasisme i samfunnet, drevet frem blant annet av den internasjonale Black Lives Matter-bevegelsen, førte drapet på George Floyd i Minneapolis 25. mai 2020 til både store demonstrasjoner mot og økt åpenhet om rasisme. Denne åpenheten gjaldt også idretten, og i første halvdel av juni 2020 fortalte både nåværende og tidligere utøvere om egne erfaringer med rasisme i norsk idrett. Deres åpenhet og innsats har satt rasisme i norsk idrett på dagsordenen, og har nå også resultert i denne rapporten. Vi er dere stor takk skyldig!

Det ble i fjor tydelig at vi mangler kunnskap om omfang, årsaker til og konsekvenser av rasisme i norsk idrett. Som oppfølging av en resolusjon om rasisme fra NIFs ledermøte 5. juni, varslet jeg på et møte med Kulturministeren 18. juni at Idrettsforbundet i løpet av 2020 ville gjennomføre en kartlegging av status i sentrale organisasjonsledd. Jeg vil også takke Kulturministeren for hans tydelige engasjement i denne saken.

Denne rapporten er basert på en spørreundersøkelse til særforbund. Jeg er stolt over at alle 55 særforbund svarte på undersøkelsen, og slik både viste sitt engasjement for dette temaet og bidro til at vi kan bruke deres svar til å bli bedre.

Jeg er stolt over alt norsk idrett får til. Jeg er stolt over idrettens kraft, potensial og resultater i å inkludere i et fellesskap. Jeg er stolt over den innsatsen organisasjonsledd og enkeltpersoner i idretten gjør for å få med alle, barn unge og voksne, på tvers av etnisitet, landbakgrunn og hudfarge. Vi ønsker alle med i norsk idrett. Vår visjon er «Idrettsglede for alle».

Samtidig ser jeg at vi ikke er gode nok. Vi spiller ikke mangfoldet i samfunnet godt nok, på tross av at vi har det som et klart mål i våre planer og strategier. Vi kan bli bedre, og vi må bli bedre. Det er ikke *idrettsglede for alle* når vi ikke spiller samfunnet blant våre barn, unge, voksne, trenere og ledere.

Jeg håper og tror at denne rapporten vil bidra til å gjøre det lettere for oss i idretten å nå vår visjon om nettopp å skape idrettsglede for alle. Kunnskapen vi her får, skal bli brukt. Sammen skal vi gjennom tiltak og handling ta tak i de utfordringer og svakheter som rapporten synliggjør. Vi skal bli flinkere til å forbygge, se og reagere på rasisme og diskriminering. Vi både vil og skal bli bedre på å rekruttere utøvere, trenere og ledere slik at vi speiler samfunnet.

Vi vil ha reell idrettsglede for alle.

Idrettspresident Berit Kjøll

Sammendrag

Dette er en statusrapport om idrettens arbeid for mangfold og mot rasisme. Rapporten består av de to delene (1) *Bakgrunn* og (2) *2020-undersøkelsen om rasisme og diskriminering*. Selve undersøkelsen er syv-delt og svarer opp status og arbeidet som gjøres i de 55 særforbundene tilknyttet NIF. Undersøkelsen ble gjennomført i desember 2020. Alle de 55 forbundene svarte på undersøkelsen.

Delundersøkelse 1 *henvendelser og saker* viser at ni av 55 forbund bekreftet at de har mottatt saker, og av disse har de fleste bare 1-2 saker årlig. Videre oppgav 37 forbund at de har et rapporteringssystem, men bare 14 oppgav link til en webside med informasjon for varslingsaker. Av dem som ikke hadde noe rapporteringssystem, ble det gjerne oppgitt at det så langt ikke har vært en aktuell problemstilling.

I delundersøkelse 2 *regelverk* oppgav 16 forbund at de har eksplisitt nevnt rasisme i eget regelverk, mens 18 eksplisitt nevner diskriminering i regelverket. I tillegg har syv av disse forbundene et regelverk som spesifikt tar opp rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangementer.

Delundersøkelse 3 *forebyggende opplæring* viser at 17 forbund har gjennomført opplæring i forebygging og/eller håndtering av rasisme og diskriminering i sine respektive forbund. Videre rapporterte 28 av 55 forbund at de ikke tar opp rasisme på noen nivåer av trenerutdannelsen. 11 forbund vet ikke.

I delundersøkelse 4 *kampanjer og tiltak* ble det etterspurt i hvilken grad holdningsskapende kampanjer (rasisme/diskriminering). Det ble også spurt om tiltak for å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn var gjennomført. Syv forbund rapporterte at dette var gjort. 23 forbund planlegger å gjennomføre tiltak i 2021.

I delundersøkelse 5 *planverket* oppgav 15 forbund at de har rasisme nevnt i det overordnede planverket. 16 forbund har nevnt eller beskrevet diskriminering i samme dokument. Forbundene ble utfordret på å nevne tiltak de mente kunne redusere rasisme og øke mangfold i norsk idrett. Det

tiltaket flest forbund nevnte, var ulike versjoner av opplæring, synliggjøring (konstant diskutere) og bevisstgjøring (nulltoleranse).

I delundersøkelse 6 *deltakelse* av personer med synlig minoritetsbakgrunn, rapporterte de 55 forbundene ut fra hvilket inntrykk de hadde ut fra sitt kjennskap til forbundets aktiviteter. Størst deltagelse et det i barne- og ungdomsidrett og breddeidrett. Deltakelsen var ikke desto mindre opplevd som mindre sammenliknet med befolkningen som helhet. For eliteidrett og trenere opplevde forbundene 'lavere' eller 'nesten ingen' deltagelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn. Tillitsvalgte skilte seg ut ved at bare ett forbund mener at den speiler samfunnet for øvrig.

Delundersøkelse 7 *øremerkede midler i budsjettet* viser at fem forbund har øremerkede midler i budsjettet for tiltak mot rasisme og diskriminering. Syv forbund har øremerkede midler til å øke deltagelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Rapporten peker på at utfordringene med rasisme og diskriminering ikke er et resultat av manglende politiske føringer, men bør kunne sees som et resultat av mangelfull implementering av føringer som vil kunne bidra til bedre inkludering i samfunnet via idretten.

Drammen, 15. januar 2021

Elsa Kristiansen & Lasse Sonne

Professor Elsa Kristiansen og førsteamanuensis Lasse Sonne ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) har stått for analyse og sammenfatning av rapporten. Mikael Lagerborg (USN) har bidratt med oversikt over mediebildet og Siri Eva Kristiansen har hjulpet med figurer. Anne-Mari Gundersen har lest korrektur, og professor Dag Vidar Hanstad (Norges Idrettshøgskole) har lest og kommentert. Førsteamanuensis Prisca Bruno Massao (Høgskolen i Innlandet) har fungert som rådgiver og hatt verdifulle innspill i hele prosessen. Undersøkelsen har blitt gjennomført i nært samarbeid med NIF og seniorrådgiver for verdiarbeid Håvard B. Øvregård.

Innholdsfortegnelse

Liste over figurer og tabeller	vi
1. Bakgrunn	1
1.1. Arbeidsgruppe med tiltaksliste på 5 punkter	1
1.2. Rasismediskusjonen i media sommer og høst 2020.....	3
1.2.1. Generell medieanalyse i perioden mai-august 2020.....	4
1.2.2. Analyse av rasisme og diskriminering i idretten	6
1.3. Begrepsavklaring	12
1.3.1. Vitenskapelig bruk av rasisme.....	12
1.3.2. NIFs definisjoner av rasisme og diskriminering.....	13
1.3.3. #Stopp	14
1.4. Tidligere forskning på rasisme i idretten	14
1.4.1. Hvordan er det i Norge?.....	14
1.4.2. Strukturell rasisme og strukturell diskriminering.....	16
1.5. Politiske føringer	18
1.5.1. Implementering av politiske føringer	21
1.6. Metode.....	23
2. 2020-undersøkelsen om rasisme og diskriminering.....	24
2.1. Henvendelser og saker	25
2.1.1. Henvendelser	25
2.1.2. Rapporteringssystemer	26
2.2. Regelverk om rasisme og diskriminering.....	28
2.2.1. Forbundenes regelverk	29
2.2.2. Bruk av regelverket.....	31
2.3. Forebyggende opplæring	33
2.3.1. Trenerutdannelsen	33
2.3.2. Opplæring av andre i idrettsorganisasjonene.....	34
2.4. Kampanjer og tiltak	36
2.5. Planverk.....	39
2.5.1. Forslag til tiltak.....	40

2.6.	Deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn	43
2.7.	Tiltak - øremerkede midler i budsjettet og NIFs rolle.....	44
2.7.1.	Hva kan NIF bidra med i forbundenes arbeide	45
3.	Konklusjon.....	46
4.	Kilder.....	50

Liste over figurer og tabeller

Tabeller (14)

Tabell 1.2.1	Oversikt over medias dekning av rasismesaker 01.01-18.12 for 2019 og 2020 i Atekst
Tabell 2.1.1	Oversikt over hvem mottatte henvendelser kom fra
Tabell 2.1.2	Hva de ulike henvendelsene var relatert til
Tabell 2.1.3	De ulike forbundenes forklaring av eget rapporteringssystem
Tabell 2.2.1	Oversikt over antall forbund med regelverk om rasisme og diskriminering
Tabell 2.2.2	Hvordan rasisme er eksplisitt nevnt i noen forbunds regelverk
Tabell 2.3.1	Nivå, eksempel og antall som har denne type opplæring i sitt forbund
Tabell 2.4.1.	Kampanjer og tiltak Norges fotballforbund, Norges Svømmeforbund og Norges Basketballforbund
Tabell 2.4.2.	Planlagte rekrutterings tiltak for 2021
Tabell 2.5.1	Er rasisme og diskriminering nevnt i planverket
Tabell 2.5.2.	Forbundenes egne forslag til tiltak
Tabell 2.6.1	Forbundenes opplevelse av deltakelse
Tabell 2.7.1	Avsatte midler for å øke deltakelse

Figur (13)

Figur 1.2.1	Total mediedekning 2015-2020
Figur 1.2.2	Forskjellen mellom bruk av 'rasisme' og 'diskriminering' i den totale mediedekning 2015-2020
Figur 1.2.3	Oversikt over mediesaker som spesielt omhandler kvinner/jenter
Figur 1.2.4	Oversikt over mediesaker som inkluderer rasisme/diskriminering og homofili i idretten
Figur 2.2.1	Oversikt over eksplisitt uttrykk i regelverk
Figur 2.2.2	Prosentvis oversikt over antall forbund med regelverk om rasisme og diskriminering
Figur 2.2.3	Forbundenes rapportering på antall saker behandlet etter gjeldende regelverk siden 1. januar 2019 i prosent
Figur 2.2.4	Forbundenes rapportering om publikum (siden 1. januar 2019)
Figur 2.3.1	Oversikt over i hvilken grad de 55 forbundene har opplæring og diskuterer rasisme og diskriminering i trenerutdannelsene sine.
Figur 2.4.1	Samlet oversikt over alle 55 forbunds kampanjer og tiltak
Figur 2.5.1	Prosentvis illustrasjon av om rasisme og diskriminering er nevnt i planverket
Figur 2.6.1	Prosentvis deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn i ulike roller i idretten
Figur 2.7.1	Samlet prosentvis oversikt over øremerkede midler til ulike tiltak

Faksimiler (2)

Faksimile 1.2.1.	Hentet fra Dagbladet 9. juni 2020
Faksimile 1.2.2.	Hentet fra VG 9. desember 2020

1. Bakgrunn

Norsk idretts visjon er *Idrettsglede for alle*, og NIF har som formål å *arbeide for at alle mennesker gis mulighet til å utøve idrett ut fra sine ønsker og behov, og uten å bli utsatt for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling* (NIFs lov §1-2 Formål). Idrettens felles planverk for perioden 2019 – 2023, *Idretten skal!*, slår fast at: *Idretten skal på alle nivåer praktisere nulltoleranse for enhver form for diskriminering og trakassering.*

I løpet av våren og sommeren 2020 ble det norske samfunnet og idretten utfordret på manglende bevissthet om og anerkjennelse av rasisme og diskriminering. På NIFs ledermøte 5. juni 2020 ble det vedtatt en egen resolusjon om rasisme, og som oppfølging av denne, varslet idrettspresidenten samme måned flere tiltak for å forebygge og håndtere rasisme i norsk idrett:

- En kartlegging av status i sentrale organisasjonsledd, klar i løpet av 2020.
- En veileder for håndtering av rasisme og diskriminering i idretten, klar i løpet av september 2020.
- Oppfølging av valgkomiteer i idretten, med mål om å få flere med minoritetsbakgrunn inn i tillitsverv.

Kartleggingen skulle gi en oversikt over hva sentrale organisasjonsledd gjør for å forebygge og håndtere rasisme i tillegg til rekruttering av mennesker med minoritetsbakgrunn inn i sine styrende organer.

Undersøkelsen ble sendt ut november 2020, og denne rapporten oppsummerer svarene fra alle de 55 norske særforbundene. Undersøkelsen er en oppfølging av forpliktelser særforbund har gjennom NIFs lov, idrettens felles plandokument og tildelingen av spillemidler. Rapporten drøfter flere av utfordringene identifisert av arbeidsgruppa nedsatt av Kultur- og inkluderingsministeren juni 2020 (se under).

1.1. Arbeidsgruppe med tiltaksliste på 5 punkter

I juni 2020 ble det av Kulturdepartementet satt ned en arbeidsgruppe «Rasisme i idretten» med leder Marco Elsafadi. I tillegg bestod arbeidsgruppen av Grace Bullen, Daniel Hatland, Ezinne Okparaebo,

Yngvar Andersen, Siri Nilminie Avlesen-Østli, Magne Brekke, Håvard B. Øvregård, Marcela Montserrat Fonesca Bustos og Prisca Bruno Massao. Den hurtigarbeidende arbeidsgruppen bestod av utøvere, tidligere utøvere, representanter fra sentrale organisasjonsledd og forskere. Disse overleverte en tiltaksliste til kultur- og likestillingsminister Abid Q. Raja 7. september om hvordan rasisme i idretten kan bekjempes (Fredheim, 2020). Fem konkrete utfordringer ble identifisert i *Elsafadi-rapporten* (Kulturdepartementet, 2020):

1. *Behov for varslingskanal*. Varslingskanaler hvor de som blir utsatt for eller registrerer rasisme kan varsle, må prioriteres. Muligheten til å varsle til et annet/overordnet organisasjonsledd, dersom informasjon om rasisme ikke blir fulgt opp godt nok, ble også understreket. Kunnskap om rasisme for å kunne behandle varslere på en god måte. Denne rapporten svarer opp denne utfordringen.
2. *Aktiv rekruttering av minoriteter til alle idrettens ledd*. For å kunne håndtere og forebygge rasisme, må idretten ha personer som selv har minoritetsbakgrunn som styremedlemmer, ansatte, trenere og ledere. I tillegg vet vi ikke nok om tall på andelen med minoritetsbakgrunn på alle nivå i idretten. Denne rapporten svarer ikke opp antall på personer med minoritetsbakgrunn i ansvarsposisjoner fordi personvern hensyn gjør det vanskelig å samle inn slike data.
3. *Holdningsarbeid/kampanje*. Dette punktet understreker betydningen ambassadører og helter, både med og uten minoritetsbakgrunn, som kan sette rasisme på dagsordenen. I tillegg understrekes det her at nøkkelpersoner i idretten, som trenere og ledere, må særlig utfordres gjennom opplæring og holdningsarbeid. Alle forbund bør ta opp rasisme i sin idrett, for eksempel gjennom en kampanje som #BerreStopp. Angående nøkkelpersoner og rollemodellens betydning for holdningsarbeidet, blir dette drøftet i denne rapportens punkt 1.2, mens selve undersøkelsen fokuserer på antall kampanjer forbund gjennomfører (se 2.4). Denne rapporten svarer dermed delvis opp denne utfordringen.
4. *Regelverk/ kommunikasjon/ retningslinjer for håndtering*. Alle idretter må ha regelverk som sikrer nulltoleranse for rasisme, og rasisme må få konsekvenser og gi grunnlag for sanksjoner. Vedtatt regelverk må så håndheves, det innebærer at utøvere og foreldre må informeres. Rapporten svarer opp denne utfordringen.

5. *Kunnskapsbehov.* Idretten må få økt kunnskap om rasisme og mangfold. Dette punktet henger tett sammen med punkt tre, det må dokumenteres hva idretten gjør – og ikke gjør – for å hindre rasisme og fremme mangfold. I tillegg er det ønskelig med en oversikt over hvordan de ulike idrettene arbeider med rasisme og mangfold. Denne rapporten svarer opp denne utfordringen. I tillegg understreket utvalget følgende:

Alle i idretten må reagere om de ser eller hører rasisme.

Du kan spørre «Hva mente du med det?» og så være tydelig på at rasisme ikke blir akseptert i idretten.

Enten så reagerer du, eller så støtter du i praksis rasismen

1.2. Rasismediskusjonen i media sommer og høst 2020

Sommer og høst 2020 fulgte idretten opp med holdningskampanjer, og mye mediedekning ble gitt saker og enkeltpersoner. Viktigheten av dette ble understreket i punkt 3 i *Elsafadi-rapporten*, og ressursgruppen selv var flinke til å dele erfaring. Både mannlige og kvinnelige utøvere stod fram. I anledning overrekkelsen av «brobyggerprisen» for 2020, uttalte Ezinne Okparaebo seg om sine erfaringer fra idretten når noen får deg til å føle deg annerledes.

Det går på selvfølelsen. Du kan være like mye verdt uansett hvordan du ser ut.

Hudfarge er jo ikke noe du velger, men noe du blir født med ... Jeg, som minoritetskvinne, kan oppleve det basert på kjønn eller hudfarge. Når man har opplevd å bli mobbet eller sett ned på, skjønner man litt om hvordan det føles. Det føles ikke noe godt i det hele tatt, og det gjør at du ikke får like muligheter som andre. (Baardsen, 2020, ¶13)

Prisen fikk hun for øvrig for å ha startet opp «Ezinne Athletics» som har jobbet aktivt for å inkludere jenter med minoritetsbakgrunn i alderen 10–16 år i idretten. «Jeg hadde tro på at jeg kunne være med på å bygge broer gjennom det jeg har gjort i mitt voksne liv. Idretten er et sted hvor man kan integrere, inkludere og inspirere» (Baardsen, 2020, ¶18).

En tydelig tidlig stemme ble Yngvar Andersen som også satt i den nye arbeidsgruppa sammen med Okparaebo. Hans Facebook-innlegg om egne erfaringer fra idretten førte til mye debatt og medieoppmerksomhet, blant annet som gjest i Dagsrevyen tirsdag 9. juni. Han har også tatt opp hvordan hans ønske om å ikke være et offer har bidratt til at han ikke har snakket om sine erfaringer med rasisme.

DEBATT

Rasisme

Ein helvetes neger med dialekt

... også kjent som Puls-Yngvar.



RASISME: Fy faen, så det svir inn i marg, bein, musklar og ledd, skriver Yngvar Andersen. Foto: Nina Ruud / Dagbladet

Faksimile 1.2.1. Hentet fra Dagbladet 9. juni 2020.

1.2.1. Generell medieanalyse i perioden mai-august 2020

Norske medier begynte å dekke dette hendelsesforløpet 27. mai. En medieanalyse utført av Retriever på oppdrag fra Fritt Ord av perioden 01.05.2020-31.08.2020 undersøkte omfanget av omtalen av rasisme og framveksten av Black Lives Matter-bevegelsen fikk i et utvalg norske medier. Hensikten med medieanalysen var å kartlegge hvilke temaer som var fremtredende og hvem som slapp til i debatten hos de ulike mediene. Følgende hovedpunkter ble løftet fram:

- Rasisme omtales i liten grad i norske riks- og regionmedier i begynnelsen av mai. Oppmerksomheten rundt George Floyds død i slutten av mai endrer dette bildet drastisk.
- 55 prosent av medieomtalen av rasisme, George Floyd og Black Lives Matter dreier seg om forhold i andre land, hovedsakelig USA. 45 prosent av omtalen er innenriksstoff der rasismeomtalen og debatten blir satt i norsk kontekst.
- Aftenposten har mest omtale av tematikken totalt. Den største andelen artikler der rasisme har høy synlighet finner vi hos Adresseavisen.
- Hendelsesnyheter og løpende rapporteringer preger utenriksstoffet, mens hverdagsrasisme og debatt i stor grad preger innenriksstoffet.
- Parallelt med omtalen av opptøyer og demonstrasjoner er støtteerklæringer til George Floyd og Black Lives Matter en tematikk som får mye plass i utenriksomtalen.
- Den første bølgen i innenriksdekningen handler i stor grad om å realitetsorientere leserne om at rasismen eksisterer også i Norge. Her spiller de personlige historiene en nøkkelrolle.
- Aftenposten, Adresseavisen og VG er mediene som publiserer flest oppslag med personlige skildringer av hverdagsrasisme.
- Debatten om strukturell rasisme i USA overføres til Norge, og blir en sentral del av debatten også her. Ved siden av å diskutere hvorvidt det eksisterer systematisk rasisme i Norge får også diskusjonen om selve rasismebegrepet en sentral plass. Hvilke diskusjoner om rasisme som er fruktbare, og som bidrar til å drive rasismedebatten fremover, er også en viktig del av denne metadebatten.
- Tematisk er det omtale av påstått rasisme og omvendt rasisme som i størst grad skiller de alternative mediene fra riks- og regionmediene. Disse temaområdene utgjør mindre enn én prosent av omtalen i sistnevnte, og henholdsvis åtte og syv prosent av dekningen i de alternative mediene.
- Privatpersoner og politikere er aller mest synlige i den norske dekningen av rasisme i kjølvannet av George Floyd, tett etterfulgt av pressen selv i form av leder- og kommentarartikler. Etablerte samfunnsdebattanter er mindre synlige i rasismedebatten, og er kun kilder i fire prosent av innenriksomtalen. (Retriever/Fritt ord, 2020, s. 4)

I de fire undersøkte månedene ble begrepene «rasisme», «Black Lives Matter» og/eller «George Floyd» nevnt i 7 530 artikler i de utvalgte kildene. Naturlig nok var medietrykket størst i juni. Idretten

er ikke spesielt synlig i denne oversikten over temaer, stemmer eller organisasjoner som var fremtredende i debatten.

1.2.2. Analyse av rasisme og diskriminering i idretten

For å studere nærmere idrettens rolle i media, gjennomførte vi et søk for å se om det var en markant økning fra 2019 til 2020 (se tabell 1.2 1). Det er mange forbehold ved disse søkene, for det første har vi søkt i fire kilder for i størst mulig grad å unngå dubletter: Dagbladet, VG Nett, NRK, TV2. For det andre har vi eksempelvis lagd en søkerstreng som dette: *(Rasism* OR rasist* OR diskrimin*) AND fotball**. Det betyr at alle tekster som har ordet rasisme i seg vil bli markert og telle med, det betyr ikke at de er lengre nyhetsartikler som behandler tematikken grundig. Vi har også prøvd å få fram eventuelle kjønnsforskjeller i mediedekningen, men hvis en artikkel ikke presiserer kjønn – vil vi heller ikke få tatt den med. Vi har også inkludert noen av de største (internasjonale) idrettene i søkestrengen for å øke sannsynligheten for treff da 'idrett' eller 'sport' ikke trenger å være brukt i teksten. Flere fotballrelaterte saker skilte seg ut og fikk masse oppmerksomhet. Med alle slike forbehold i mente, viser søkene at det har vært en økning i medias dekning av rasisme og diskriminering i idretten i 2020.

	2020	2019
MEDIEDEKNING TOTALT ^{*1}	570	363
Fotball ^{*2}	356	267
Kvinner ^{*3}	133	87
Inkluderer kvinner og fotball ^{*4}	45	36
Inkluderer homofili ^{*5}	67	38
Inkluderer homofili ^a og fotball ^{*6}	56	26

Tabell 1.2.1 Oversikt over medias dekning av rasismesaker 01.01-18.12 for 2019 og 2020 i Atekst

^{*1} (Rasism* OR rasist*) AND (idrett* OR sport* OR basket* OR friidrett* OR håndball* OR fotball*)

^{*2} (Rasism* OR rasist*) AND fotball*

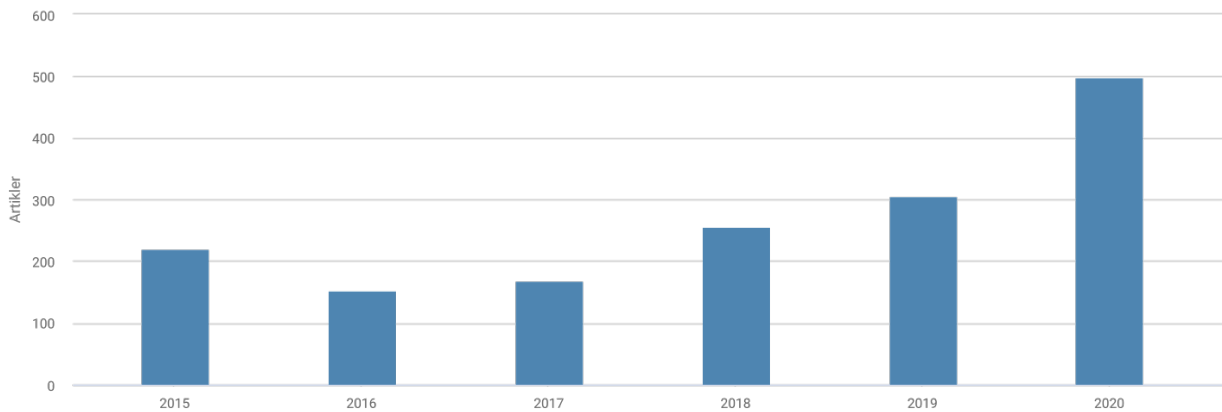
^{*3} (Rasism* OR rasist*) AND (idrett* OR sport* OR basket* OR friidrett* OR håndball* OR fotball*) AND (kvinn* OR jent* OR dame*)

^{*4} (Rasism* OR rasist* OR diskrimin*) AND fotball* AND (kvinn* OR jent* OR dame*)

^{*5} (Rasism* OR rasist*) AND (idrett* OR sport* OR basket* OR friidrett* OR håndball* OR fotball*) AND (homo* OR lesb*)

^{*6} (Rasism* OR rasist* OR diskrimin*) AND fotball* AND (homo* OR lesb*)

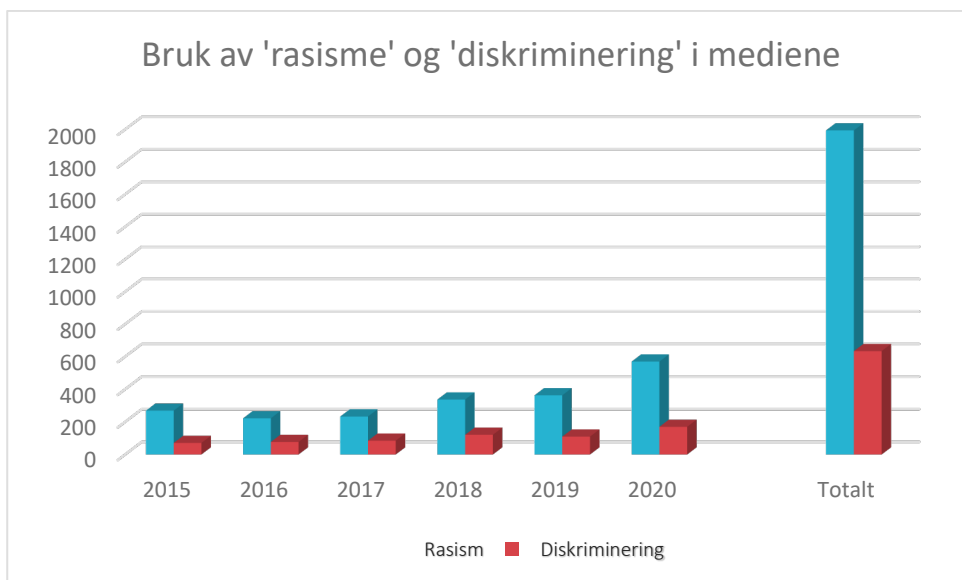
Figuren 1.2.1 gir et visuelt bilde av hvordan antall saker som inneholder søkerordene 'rasisme' og 'idrett' har økt i nyhetsbildet over en femårsperiode.



Figur 1.2.1 Total mediedekning 2015-2020

Søkerstreng: (Rasism* OR rasist*) AND (idrett* OR sport* OR basket* OR friidrett* OR håndball* OR fotball*)

Uten tvil har fokuset i 2020 ført til flere lengre saker om temaet. Disse søkene fanger bare opp hver gang 'rasisme' er nevnt, det trenger ikke bety at det er lengre saker som diskuterer temaet.

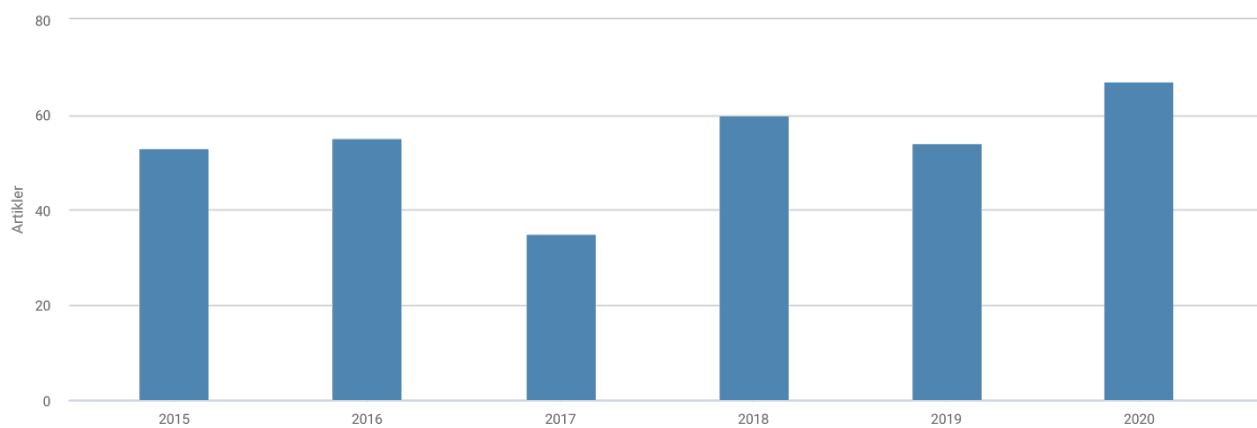


Figur 1.2.2 Forskjellen mellom bruk av 'rasisme' og 'diskriminering' i den totale mediedekningen 2015-2020

Søkerstreng: (Rasism* OR rasist*) AND (idrett* OR sport* OR basket* OR friidrett* OR håndball* OR fotball*)

Rød søkerstreng: diskrimin* AND (idrett* OR sport* OR basket* OR friidrett* OR håndball* OR fotball*)

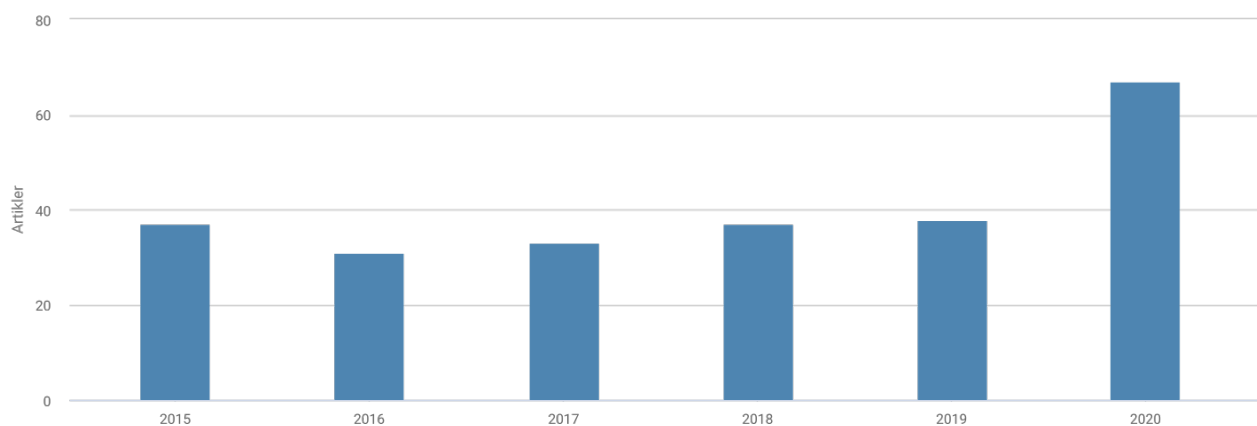
Et søk med diskriminering ble også gjennomført, og figur 1.2.2 viser forskjellen mellom bruk av søkerstreng med rasisme og diskriminering i samme tidsperiode. Det er signifikant mindre utslag på diskriminering. Dette er kanskje litt uventet siden diskriminering omfatter «kjønn, funksjonsevne, etnisitet, religion eller livssyns, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller andre diskrimineringsgrunnlag» (NIF, 2020a, ¶4). Den store økningen i artikler om rasisme og diskriminering totalt, gjelder ikke hvis man ser på hva som omhandler kvinner og jenter (og med alle forbehold tatt over). Over denne femårsperioden er det en økning for 2020, men generelt så har dette ligget på mellom 40-60 saker per år i perioden (se Figur 1.2.3).



Figur 1.2.3 Oversikt over mediasaker som spesielt omhandler kvinner/jenter

Søkerstreng: (Rasism* OR rasist* OR diskrimin*) AND fotball* AND (kvinn* OR jent* OR dame*)

Den siste figuren viser en markant økning av antall saker i 2020 som inkluderer homofili i idretten i tillegg til rasisme og diskriminering.



Figur 1.2.4 Oversikt over mediasaker som inkluderer rasisme/diskriminering og homofili i idretten

Søkerstreng: Rasism* OR rasist*) AND (idrett* OR sport* OR basket* OR friidrett* OR håndball* OR fotball*) AND (homo* OR lesb*)

Det kan selvfølgelig være at temaene blir behandlet samtidig og at ordene bare er nevnt i de ulike medieartiklene, men totalt sett gir det inntrykk av et større fokus på disse temaene i idretten. Dette er også interessant hvis det sier noe om at satsning på holdningsarbeid knyttet til homohets har effekt i den grad at det er mer omtalt i mediene.

Politiske markeringer er ikke nytt i idretten, i 1968 fikk Tommie Smith og John Carlos mye oppmerksomhet med sine svarte hansker under medaljeutdeling. Om det er riktig å blande politikk og idrett ble igjen aktuelt i 2020 som en forlengelse av BLM. En manifestasjon, å knele på ett kne under nasjonalsangen, begynte San Francisco 49ers quarterback Colin Kaepernick å gjøre i 2016. For han var denne stille protesten en måte å vise støtte til «people of color who are being oppressed in the United States, and to take a stand against police brutality» (Sandritter, 2017, ¶13). Kaepernick fikk lite oppmerksomhet og var ganske alene i sin protest til å begynne med. Først etter noen kamper fikk den nasjonal oppmerksomhet, og andre har fulgt etter. I 2020 ble det problematisk da det ble snakk om å straffe fotballspillere i USA (US Soccer) for at de gjennomførte denne manifestasjonen (Tolmich, 2020). Til tross for Trumps twitter-kritikk av dette, gikk FIFA ut med støtte til spillerne og dermed kritikk av det amerikanske forbudet mot å knele under nasjonalsangen. En naturlig følge ble da spillere først i Bundesliga og siden i Premier League fulgt opp.

FIFA has urged national associations to show understanding about the context of Floyd's death. "For the avoidance of doubt, in a FIFA competition the recent demonstrations of players in Bundesliga matches would deserve an applause and not a punishment," Infantino said. (Steinberg, 2020, ¶ 4)

FIFA president Infantinos støtte understreker at fotball er viktig i mediebildet, og at markering i denne idretten ikke vil føre til straffesanksjoner. Dette viser kanskje 2020s siste store mediasak om rasisme i idretten, nemlig Champions League kampen mellom Paris Saint-Germain og Istanbul Basaksehir 8. desember. Da forlot begge lagene banen i protest fordi kampens fjerdedommer skal ha kommet med rasistiske ytringer mot Pierre Webo, Basaksehirs assistenttrener. På grunn av Covid-19 var det tomt på tribunen, og dermed hørte man det også på TV. Alle så «live» hvordan Weibo reagerte på å bli kalt «á la negru». Det den rumenske fjerdedommeren sa på rumensk var «til den svarte».

Fjerdedommerens omtale av hudfarge på rumensk ble av de andre opplevd som en klar rasistisk ytring, både på grunn av hvordan svart på rumensk («negru») er likelydende med rasistiske uttrykk på andre språk, og fordi fjerdedommeren burde vite bedre enn å bruke hudfarge for å identifisere personen.

Dette førte til at spissen Demba Ba på direkte-TV konfronterte dommeren med hva han hadde sagt, en handling de fleste medier har applaudert i ettertid.

Ba won acclaim for his reaction to the incident. Having started on the bench, he remonstrated with the officials: "You never say, 'This white guy, that white guy.' But when it's a black guy, you have to say, 'This black guy.'" (Bairner, 2020, ¶12)

Når så begge lag går i garderoben som en reaksjon på en rasistisk hendelse, er det et tydelig signal til UEFA at noe bør og må gjøres. UEFA må simpelthen ta stilling til en av sine egne handlinger, for de største stjernene i fotball stod sammen i denne saken. Fotballspillere er store rollemodeller, og den markeringen de gjorde før de spilte ferdig kampen neste dag – viser at de tar ansvaret på alvor.

Det fikk også VGs Leif Welhaven til å skrive:

På to dager har trolig spillerne fra Istanbul Basaksehir og Paris Saint-Germain gjort mer for å bli kvitt en av fotballens aller verste skyggesider enn det all verdens politiske vedtak og kampanjer kan oppnå. (Welhaven, 2020, ¶12)

Kampen mot rasisme: Det mektige veiskillet



Av Leif Welhaven



Slik markerte de to lagene og dommerne kampen mot rasisme dagen etter at møtet mellom PSG og Basaksehir ble stoppet. Foto: XAVIER LAINE / POOL / GETTY POOL

(PSG – Istanbul Basaksehir 5-1) Fotballen vinner ikke kampen mot rasisme gjennom plakater og powerpoint. Men gåsehudfremkallende øyeblikk som dette kan være med på å skape en bedre fremtid.

Publisert:
Oppdatert 9. desember

Faksimile 1.2.2. Hentet fra VG 9. desember 2020

1.3. Begrepsavklaring

For å forstå et samfunnsområde som idretten, kan en oppdeling i vitenskap med forskning på den ene side og politikk på den andre side være hensiktsmessig. Vitenskap bygger på en ide om at verden kan forstås ved hjelp av en kombinasjon av rasjonelle og empiriske framgangsmåter. Selve forskningsprosessen handler om datainnsamling, analyse og publisering. Begreper og erkjennelse er viktige for å forstå et samfunnsområde som idretten. På den andre siden er politikk også en del av idretten, på samme måte som idretten er en del av politikk. Politikk innebærer kort sagt at samfunns mål blir satt, at verdier og samfunnsprioriteringer blir valgt og anvendt. Relatert til begreper som rasisme og diskriminering, er både vitenskap med forskning samt politikk viktige områder for å kunne forstå forhold innenfor idretten.

1.3.1. Vitenskapelig bruk av rasisme

Rasisme er når mennesker tillegges noen egenskaper på bakgrunn av gruppetilhørighet som kan brukes til å ekskludere dem.

Rasisme er holdninger og handlinger som definerer individer med antatt eller reell tilhørighet til en bestemt gruppe (og ofte minoriteter, særlig innvandrere) som så fundamentalt annerledes at de anses som kulturelt eller på annen måte mindreverdige og at de derfor bør utestenges eller kan diskrimineres. (Bangstad & Døving, 2015, s. 13)

Rasisme eller rasistiske ytringer er dermed en prosess som innebærer en inndeling av befolkningen i grupper etter ulike kategorier (basert på negative trekk), disses identitet blir så redusert til disse trekkene – og de negative trekkene blir til slutt et argument for underordningen og diskriminering.

Diskriminering eller forskjellsbehandling er et sosialt og politisk fenomen som innebærer at en person eller gruppe av personer særbehandles på grunn av gruppetilhørighet eller andre personlige egenskaper. Eksempler kan være diskriminering av personer på grunn av etnisk eller religiøs tilhørighet, seksuell orientering, alder, funksjonsevne eller kjønn.

Hvithet er et tredje begrep som kan anvendes og betyr at hvite mennesker høster fordeler av rasisme som et samfunnssystem til og med om den enkelte kan være sterkt uenig i diskrimineringen det fremmer. Hvithet kan være umerket, men det kan likevel ha betydning i forhold til hvordan andre 'rasekategorier' defineres. En analyse av hvordan makt gjennomsyrrer ulike sosiale relasjoner, er sentralt i forbindelse med tildelingen av samfunnets ressurser. Erkjennelse av hvithetsprivilegier er problematisk siden disse ikke er likt fordelt. For eksempel opplever samer og andre nasjonale minoriteter diskriminering selv om de kan beskrives som hvite (Dowling, 2017).

I en relativt ny undersøkelse blant ungdom i Norge, er et av hovedfunnene at de hadde en opplevelse av *rasisme, diskriminering og urettferdig forskjellsbehandling* på skolen (Wasvik et al., 2017). Ved siden av skolen, uttrykte de også negative opplevelser knyttet til *hudfarge, etnisitet, religion* eller *livssyn* på ulike sosiale arenaer som ute med venner, bruk av kollektivtrafikk eller «tilfeldige» kontroller fra politi eller vektere. Av de som deltok i denne undersøkelsen skilte muslimer seg ut ved at så mange som 19% oppga at de hadde opplevd rasisme, diskriminering eller urettferdig behandling ukentlig på ungdomsskolen.

1.3.2. NIFs definisjoner av rasisme og diskriminering

NIFs veileder definerer rasisme som «diskriminering basert på personens etnisitet, nasjonale opprinnelse, avstamning, hudfarge eller liknende. Det er konsekvensen av handlingen som avgjør om den er diskriminerende eller rasistisk, ikke motivet bak handlingen» (NIF, 2020a, ¶4). I henhold til NIFs veileder omfatter dermed rasisme en subjektiv opplevelse av en rasistisk ytring eller handling fra den som opplever dette, uavhengig av om denne var ment negativt.

NIFs definisjonen av rasisme inneholder diskriminering, og veilederen definerer *diskriminering* som «handling som direkte eller indirekte fører til forskjellsbehandling på bakgrunn av en persons kjønn, funksjonsevne, etnisitet, religion eller livssyn, seksuelle orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller andre diskrimineringsgrunnlag» (NIF, 2020a, ¶4). Videre skilles det mellom to typer diskriminering: *Direkte diskriminering* innebærer at en person behandles dårligere enn andre; blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av et av diskrimineringsgrunnlagene. Et eksempel innen idretten kan være at en homofil utøver blir utsatt for homofobe muntlige angrep mens vedkommende utøver sin idrett. *Indirekte diskriminering* er en

tilsynelatende nøytral handling, for eksempel en generell regel eller praksis, som virker slik at én eller flere personer stilles dårligere enn andre, på grunn av et eller flere diskrimineringsgrunnlag. Direkte og indirekte diskriminering er koblet tett til individuell, institusjonell og strukturell diskriminering (Massao & Fasting, 2010).

Grovere former for rasisme og diskriminering er straffbart, og defineres i straffeloven som diskriminerende og hatefulle ytringer. Dette omfatter hatytringer og hatkriminalitet.

1.3.3. #Stopp

Desember 2020 lagde NIF en samleside hvor alle organisasjonsledd i norsk idrett kan laste ned #STOPP-materiell til sine digitale flater under headingen #STOPP (NIF, 2020b). Denne samlesiden gjaldt ikke bare saker relatert til rasisme – men alle former for diskriminering som kjønnshets og homohets. Nettsiden skal gjøre det enkelt for *idrettslag, idrettskretser, idrettsråd og særforbund* å finne nødvendig informasjon de trenger i sitt daglig virke, og for å gjøre norsk idretts standpunkt tydelig.

Da den ble lansert uttalte idrettspresident Berit Kjøll at

Skal vi lykkes med å leve opp til vår visjon, 'idrettsglede for alle', må vi ha et langsiktig fokus og jobbe systematisk mot alle former for diskriminering på ulike nivå, hver dag. Da er det holdningsskapende arbeidet som foregår ute i klubber og lag det aller viktigste. Med #STOPP-konseptet kan vi alle bidra til å markere vårt tydelige standpunkt mot alle former for diskriminering. (NIF, 2020b, ¶ 4)

1.4. Tidligere forskning på rasisme i idretten

1.4.1. Hvordan er det i Norge?

I 2008-rapporten om «Likestilling og mangfold i norsk idrett» var ett av mange spørsmål «I hvilken grad arbeides det på ulike organisasjonsnivå med tilrettelegging og rekruttering av personer med ikke-vestlig etnisk bakgrunn?» Som en oppsummering av responsene står det følgende:

Andelen aktive med ikke-vestlig etnisk bakgrunn er relativt lav, og at det gjøres lite på forbundsnivå for å rekruttere og tilrettelegge med tanke på denne målgruppen.

Det er imidlertid to unntak: Fotballforbundet og Klatreforbundet, som har egne prosjekter for rekruttering og tilrettelegging. Personer med ikke-vestlig etnisk bakgrunn er også i svært liten grad engasjert som tillitsvalgte og/eller trenere. I idrettslagene gjøres det også sjeldent noe aktivt, eller igangsettes spesielle tiltak, i forhold til rekruttering av barn og unge med ikke-vestlig etnisk bakgrunn. (Fasting et al., 2008, s. 11)

Svarene Fasting et al. fikk viser at fylkene uten store byer har færre tiltak fordi de mener det ikke er så nødvendig. Eller som er respondent fra Finnmark uttrykte: «Fordelen med at vi har relativt små samfunn og sånn, det er jo det at mange av de integreres greit inn i de samfunnene ... Du får ikke, holdt på å si i gåseøyne den "getto" tilværelsen som du har i Oslo...» (2008, s. 84).

2008-undersøkelsen tok utgangspunkt i særforbundenes rapportering av rasisme og tiltak. Noen mer konkrete funn fra denne studien viser at andelen «ikke-etnisk norske varierer med type idrett» (Fasting et al., 2008, s. 81). For eksempel kunne Norges Kickboxingforbund vise til at mellom 30 og 40 % av medlemmene hadde ikke-vestlig etnisk bakgrunn. Slike tall gjelder spesielt for «nye» idretter som eksempelvis også rugby.

Også når det gjelder tillitsvalgte og trenere svarer de fleste særforbund at de ikke har personer med ikke-vestlig etnisk bakgrunn i slike funksjoner. En total gjennomgang av navn på styremedlemmer og komitémedlemmer i samtlige særforbund, indikerer at personer med ikke-vestlig etnisk bakgrunn nesten ikke er representert i slike posisjoner i NIF. (Fasting et al., 2008, s. 84)

Denne studien sier dermed lite om tall for andelen med synlig minoritetsbakgrunn i ulike roller. Det samme rapporterte Massao (2016) i sitt doktorgradsarbeid om norsk idrett. Hun fant at utøvere med minoritetsbakgrunn var underrepresentert på høyt nivå og at det fantes få trenere eller ledere med innvandrerbakgrunn, selv i idretter som har mange utøvere med nettopp innvandrerbakgrunn. Hennes data ble samlet inn i 2007-2008, men en kan nok anta at forholdene er ganske like i dag.

Massao fokuserte på hvordan norsk-afrikanske utøvere opplevde rasisme og ekskludering i norsk idrett. Hun intervjuet idrettsutøvere og idrettsledere, og hun fant at rasisme og rasistiske marginaliserings-praksiser var vanlig i idretten (Massao, 2016). Intervjuede utøvere hadde opplevd både direkte og indirekte diskriminering i idretten på grunn av sin antatte rase basert på hudfarge, nasjonalitet, og/eller etniske bakgrunn. Dette omfattet både direkte rasistisk ladet verbale angrep ('forbanna neger'), og skjulte institusjonaliserte former for rasisme som at utøvere med minoritetsbakgrunn er underrepresentert på høyt nivå i norske klubber. Med *institusjonalisert rasisme* menes normalisert praksis som bidrar til å marginalisere minoriteter i norsk idrett.

Det var kjønnsforskjeller i Massaos funn. Svarte kvinnelige utøvere opplevde lite direkte rasisme. Det var en mye større sannsynlighet for en mer skjult og indirekte rasisme som det var vanskelig å sette ord på. Ofte dreide det seg om å bli konfrontert med stereotypier som 'hvor kommer du fra' – selv når de spilte med flagget på brystet.

1.4.2. Strukturell rasisme og strukturell diskriminering

Strukturell rasisme kan kort fortalt forstås som at samfunnet er strukturert på en måte som utelukker et betydelig antall mennesker med minoritetsbakgrunn fra å delta i sosiale institusjoner (James, 1996, s. 27). På samme måte er strukturell diskriminering en form for institusjonell diskriminering av enkeltpersoner, eksempelvis på grunn av rase eller kjønn, som har den effekten at de begrenser deres muligheter. Dette kan være enten forsettlig eller utilsiktet. Strukturell diskriminering oppstår når en politikk har uforholdsmessig negative effekter på mulighetene til visse sosiale grupper (Pincus, 1996, pp. 186–194). Strukturell rasisme og strukturell diskriminering har negative konsekvenser med tanke på demokrati og medborgerskap. Utestengning av grupper er et demokratisk problem, både for idretten og for samfunnet.

I medieanalysen av den norske debatten sommeren 2020, viste det seg at hverdagsrasisme (24 %; definert som 'personlige historier og debatt om hvordan det er å tilhøre en minoritet i Norge eller andre steder i verden') og strukturell rasisme (20 %; definert som 'omtale og debatt om hvorvidt det eksisterer systematisk, strukturell og institusjonalisert rasisme') var temaene som oftest ble omtalt i den norske debatten som fulgte BLM (Retriever/Fritt ord, 2020).

Strukturell rasisme er også synlig i forskning på idrett hvor det ofte blir undersøkt hvordan prosesser og praksis begrenser minoriteters deltakelse i idretten (Bradbury, 2013). Ofte har studiene fokusert på unge minoritetsspilleres tilpasning til klubben de kommer til, dette gjelder også trenere.

research undertaken by Bradbury et al. has argued that football club owners have internalized a series of historically inscribed and deeply racialized stereotypes which equate minority coaches with 'physicality over intellect', 'emotional' and 'attitudinal' deficiencies and 'uncertainty' and 'risk'. Further, it is argued that club owners have traditionally exhibited little awareness of the qualifications, experience and competence of minority coaches and tend to recruit coaches from a limited 'knowledge bank' of already known applicants from within the dominant (white) social and cultural networks of the football industry. For example, research in England has reported that only 36% of professional football clubs always publicly advertise for senior administration positions and that 79% of professional clubs continue to recruit senior administrators through relatively informal mechanisms, including by personal recommendation and through 'word of mouth' networks. (Bradbury, 2013, s. 299)

Dette synet er støttet av Mette Andersson i hennes bok om norsk idrett:

Idrettsleder støtter kampanjer for inkludering, antirasisme og integrering i samfunnet gjennom idrett. Samtidig konkluderer forskere med at idrettens organisasjoner er preget av institusjonell rasisme og av svært få minoritetspersoner i maktposisjoner. (2008, s. 45)

Fotball er en av idrettene hvor rasisme er mest synlig (jf. tabell 1.2.1), kanskje på grunn av fotballens rolle som møteplass mellom ulike grupper i samfunnet. Det må dog understrekes at vi ikke vet om det er mer rasisme i fotballen enn i andre idretter. Sist er dette eksemplifisert av hendelsene knyttet til kampen mellom PSG og Istanbul Basaksehir i desember 2020. En ny undersøkelse i dansk fotball viste at hver tredje fotballspiller opplever rasistiske tilrop slik som «sorte svin» eller «ape» (DBU, 2020). Disse negative tilropene relatert til rase og etnisitet kommer fram i en undersøkelse som kartlegger mangfold i dansk idrett. Samme undersøkelse viser også at til sammen 18% føler seg krenket av tilropene. Det fikk formannen til Dansk Boldspil-Unions (DBU) diversitetsudvalg til å uttale

at: «Fotball er en så stor del af vores samfund og vores kultur, at vi er forpligtiget til at sætte handling bag ordene, når vi ser sådanne tendenser» (DBU, 2020, ¶7). En dansk journalist og idehistoriker har i samme artikkel en kommentar til disse resultatene, Asker Hedegaard Boye uttaler at idretten mer enn samfunnet er preget av en stammekultur. Der blir det

‘dem mod os’. Der er mange følelser involveret, og stemningen kan blive intens. Nogle har svært ved at finde grænsen, når de prøver at ramme modstanderen, hvor det gør mest ondt. Det skal der slås ned på. Racistiske tilråb skal udløse en straf, mener han. (DBU, 2020, ¶13)

Denne nyere undersøkelsen støtter dermed eldre forskning fra England, hvor fotballklubber og nasjonale fotballmyndigheter ofte legger skylden på supportere når de snakker om rasisme i fotball. Eksempelvis skal det være lite grov og eksplisitt rasisme mellom spillere, trenere og managere (Back et al., 2001). Forfatterne av denne rapporten har også forsket på fotball, i et intervju med en spiller fra eliteserien i 2008 – fortalte han følgende om supportere og rasistiske tilrop under kamper.

Jeg synes det er moro med supportere, og hvis jeg hører dumme ting, så tenker jeg det er rart at folk gidder holde på sånn. Komme på kamper for å rope stygge ting! Men det er jo en del av fotballen ... Jeg har fått bananer kasta etter meg, jeg tok det med et smil og skrelte banen og spiste den opp. Lagde litt show. Neste kamp fikk jeg kasta mange bananer etter meg. Jeg tok det fint og fikk applaus da jeg gikk av banen ... det er rasisme og sånn, i og med at jeg er svart har jeg jo hørt noe ... uten at jeg har blitt direkte påvirka av det. Men jeg skjønner godt at noen bare vil gå av banen når folk skriker, og at de blir påvirka av det. Det er ikke moro å være et hatobjekt på banen. (upublisert sitat)

I 2021 er nok målet at det ikke kan skje i den øverste divisjonen i Norge, men sitatet viser at fotballen har gått en lang vei før den store markeringen i desember 2020. Markeringen viste at det da også var nok for spillerne.

1.5. Politiske føringer

Bekjempelse av rasisme og diskriminering er et prioritert område for samfunnsforhold og politisk utvikling i Norge. Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og

religion 2020-2023, fremhever at Norge må ha «et robust og inkluderende demokrati som fremmer dialog, ytringsfrihet og mangfold» (Regjeringen.no, 2019, s. 4). Handlingsplanen peker i tillegg på idretten som en av møteplassene for å motvirke rasisme og diskriminering. Rasisme og diskriminering ansees av regjeringen som viktig å bekjempe på grunn av de negative konsekvenser for individer, grupper og samfunnet som rasisme og diskriminering medfører. Dette kan eksempelvis ta form av ekskludering, lavere sosial mobilitet og psykiske plager for den eller dem som utsettes for rasisme og diskriminering. I mer hverdagslige former ansees rasisme og diskriminering å være ødeleggende for samfunnet og for individers helse, deltakelse og tilhørighet (Regjeringen.no, 2019, s. 11).

I Norge finnes det et rettslig vern mot diskriminering og rasisme. Likhetsprinsippet og ikke-diskrimineringsprinsippet er tatt inn i Grunnlovens paragraf 98, som sier «Alle er like for loven. Intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling» (Regjeringen.no, 2019, s. 12). Likestillings- og diskrimineringsloven har blant annet til formål å hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven forbyr diskriminering på grunn av blant annet kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling (Lovdata, 2017).

Norges forbud mot diskriminering følger en rekke *internasjonale konvensjoner* som EØS-regelverket og FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (Regjeringen.no, 2019). Norge er i tillegg medlem av Europarådet og har ratifisert rådets konvensjon om en integrert tilnærming til trygghet, sikkerhet og servicetilbud ved fotballkamper og andre idrettsarrangementer (Council of Europe, 2016). Et formål er blant annet at rasisme og rasistiske ytringer ikke skal forekomme på idrettsarenaene (Council of Europe, 2016; Regjeringen.no, 2019). Norge deltar i det det nordiske samarbeid som inkluderer en strategisk prioritering for et sosialt bærekraftig Norden. Flere av spørsmålene handler om inkludering samt å arbeide mot rasisme og diskriminering. I tillegg kan blant annet vises til samarbeidsmekanismer i EU og Organisasjonen for sikkerhet og samarbeid i Europa (OSSE) (Regjeringen.no, 2019, s. 91–92).

Ifølge NOU 2017:2 *Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring* kan diskriminering være et strukturelt hinder for folks levekår, inngang til arbeidslivet og utbytte av opplæring. Diskriminering vil også kunne påvirke forholdet mellom ulike befolkningsgrupper og medføre svekket tilhørighet til fellesskapet og mindre tillit til både samfunn og andre mennesker. I NOU 2017:2 påpekes det at utsatthet for diskriminering dermed er en potensielt viktig levekårsdimensjon (NOU, 2017, s. 132). I tillegg fremheves det at rasisme og diskriminering er det motsatte av sosial investering. Med sosial investering menes blant annet investeringer innrettet mot kvalifisering for deltakelse i både arbeidslivet og i sivilsamfunnet som idretten er en del av. Kompetanseutvikling, utdanning og kvalifisering er de mest sentrale virkemidlene i sosiale investeringer. Målet med sosiale investeringer er å bygge humankapital gjennom opplæring og sosial kapital gjennom å utvikle nettverk og sosiale relasjoner (NOU, 2017, s. 223).

Det motsatte av sosiale investeringer kan føre til sosial ekskludering. Ifølge tilskuddsbrevet til Norges idrettsforbund er et av tre overordnede mål for tildelingen at tilskuddet skal «bidra til å bevare og sikre NIF som en åpen og inkluderende organisasjon til at idrettslagene er arenaer for meningsdannelse og sosialt fellesskap» (Regjeringen.no, 2019, s. 33). En studie utviklet for OECD har analysert hva som kan skje hvis det motsatte av inkludering, nemlig sosial ekskludering, blir fremherskende. Konsekvensene av sosial ekskludering – eksempelvis som et resultat av rasisme og diskriminering – er dypt bekymrende. Ikke minst når det gjelder barn og sosial ekskludering. Ifølge studiet bidrar sosial ekskludering til at barn oppnår dårligere lese, skrive og matematiske ferdigheter. Sosial ekskludering bidrar til problemer i skolen og til for tidlig avslutning av utdanning uten kvalifikasjoner. Sosial ekskludering leder til problemer med å komme inn i arbeidslivet, selv når det gjelder ufaglærte yrker. Dermed fører sosial ekskludering til tilfeldige jobber og typisk høy arbeidsløshet. Mer seriøse konsekvenser av sosial ekskludering for barn og ungdom er problemer med politiet, alkoholmisbruk, kriminelle overbevisninger samt redusert fysisk og mental helse (Bynner, 1999, s. 5). De negative konsekvenser av at idrettsorganisasjoner blir bidragsytere til sosial ekskludering i stedet for å bidra til sosial inkludering er veldig omfattende, både for individ og for samfunn. Ettersom rasisme og diskriminering risikerer å lede til sosial ekskludering med de negative konsekvenser dette kan føre til, er det ikke overraskende at begreper som inkludering og sosial inkludering har blitt viktige politiske og pedagogiske begreper både i Norge og i utlandet. Med

inkludering menes typisk fysisk tilgang til en gruppes fellesskap, mulighet til å bidra inn i et fellesskap, mulighet til å si sin mening om egen opplæring, deltakelse i læringsaktiviteter, deltakelse i sosiale fellesskap samt sosialt og faglig læringsutbytte for alle (Statped.no, 2021). Den norske regjeringens handlingsplan bør klart kunne tolkes som at regjeringen vil at blant annet idretten skal være en møteplass for denne sosiale inkluderingen og ikke for sosial ekskludering.

1.5.1. Implementering av politiske føringer

Idretten blir ofte sett på som en fin integrasjonsarena, men det har tidligere vist seg at idretten selv ikke er flink nok til å bruke dette bevisst. I følge regjeringen bør idrettsorganisasjonene være en møteplass for inkludering og sosialt felleskap. Dette innebærer blant annet implementering av regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering. Implementering av initiativer kanalisert via et policy-nivå kan betegnes som å være formidlet via policy-dokumenter som regjeringens handlingsplan. Det er prinsipper og dokumenter basert på beslutninger om hvordan verden bør se ut, eller i det minste i hvilken retning, verden bør utvikle seg. Implementeringsforskningen har imidlertid vist at det ofte finnes en betydelig kløft mellom beslutning og iverksettelse (Winter & Lehman Nielsen, 2015). Implementeringen kan ende som en implementeringssuksess, men den kan også ende som en implementeringsfiasko.

Et klassisk utgangspunkt for å oppnå implementeringssuksess, er at man først blir enige om målene før man diskuterer midlene (Winter & Lehman Nielsen, 2015). For å bekjempe rasisme og diskriminering finnes det ganske klare eller entydige mål. Midlene i implementeringsprosessen kommer dermed til å spille en sentral rolle i forhold til å oppnå implementeringssuksess.

Ifølge implementeringsforskningen er den såkalte markarbeideren (i dette tilfelle lederen, utøvere i idrettslag og andre med funksjoner i særforbundene) sentral for suksessfull implementering. Det handler om personlige karakteristika som evner og vilje som skaper grunnlag for en positiv implementeringsadferd (Winter & Lehman Nielsen, 2015). Med andre ord er områdets profesjon eller profesjonsutviklingen et viktig utgangspunkt. I første omgang er rekrutteringen viktig, og det bør rekrutteres ledere og andre med funksjoner i særforbundene som dels har de ønskede kvalifikasjoner og kunnskap (evner) samt innstillinger og holdninger (vilje) som er på linje med politiske mål og idrettsorganisasjonens mål. Det handler om å rekruttere ledere og andre med funksjoner i

særforbundene som vil engasjere seg i implementeringen (på engelsk karakterisert som *commitment*). En fare er at man risikerer å sitte tilbake med fire andre karakteristika, nemlig ledere og andre med funksjoner i særforbundene som kapitulerer/melder seg ut av implementeringen (*capitulation*). Det kan også oppstå direkte motstand mot implementeringen (*resistance*), en utkobling fra implementeringen (*disengagement*), eller at det oppstår en situasjon hvor ledere og andre med funksjoner i særforbundene velger å spille et spill med implementeringsprosessen (*game-playing*) (Winter & Lehman Nielsen, 2015, s. 173). Skulle ledere og andre med funksjoner i særforbundene velge en av de fire siste karakteristika, da vil det være avgjørende for implementeringen at deres adferd blir overvåket eller kontrollert av ledere på et høyere nivå. Dette er selvsagt alt annet enn et optimalt utgangspunkt i forhold til å sikre en suksessfull implementering.

På den andre siden er det ikke nødvendigvis ledere og andre med funksjoner i særforbundene som er problemet. De institusjonelle forhold, eksempelvis organisasjonens ledelse, byråkrater, utøvere og idrettslag samt andre organisatoriske forhold, kan også være hemmende for implementering. Organisatoriske forhold kan eksempelvis være divergerende vilje i forhold til en ledelses vilje til å implementere, men de organisatoriske forhold kan selvsagt også være konvergerende i forhold til å støtte eller forenkle implementeringen. De organisatoriske og institusjonelle rammer spiller derved en viktig rolle i for den implementering som finner sted (Winter & Lehman Nielsen, 2015). Med andre ord vil noen organisasjoner være bedre rustet til en gitt implementering enn andre organisasjoner.

Den beste implementering nås når det etableres et samarbeid basert på gjensidig tillit, eksempelvis mellom implementeringsorganet (eks. kulturdepartementet), implementeringsorganisasjonen (eks. NIF) og ledere, trenere, utøvere, idrettslag og andre med funksjoner i særforbundene.

Målet med implementeringen er å skape en atferdsendring – som en effekt av politisk implementering og politisk intervensjon. Å akseptere en atferdsendring kan utgå av forskjellige motiver. Det kan finnes sosiale motiver som at det gir sosial prestisje å delta, eller at det er sosialt uakseptabelt å ikke delta. Det kan også finnes normative motiver som at det stimulerer lederes og treneres moral og samvittighet til å delta. Denne type insitamenter kan også kalles for lokkestrategier. Det motsatte er avskrekkelse eller regulering som forhindrer en uønsket atferd (Winter & Lehman Nielsen, 2015).

Sist, men ikke minst, spiller de sosioøkonomiske omgivelser en sentral rolle for å sikre de best mulige implementeringseffekter eller implementeringsprestasjoner. Det handler om de rammebetingelser som det politisk-administrative system stiller opp med hensikten å sikre at implementeringsresultatene blir så gode som mulig. Rammebetingelser handler typisk om penger, men sentralt i den sammenheng kan også være mange andre former for støtte med hensikten å utvikle en profesjon som leder, utøver, byråkrat og andre med funksjoner i særforbundene som arbeider for å motarbeide rasisme og diskriminering. Det kan handle om støtte til ny undervisning og opplysning. Det kan handle om å utvikle idrettsmiljøene. Det kan handle om å forstå policy-dokumenter, regelverk og andre instruksjonsdokumenter. Det kan også handle om støtte til å utvikle nye metoder til å evaluere om implementeringsresultatene blir nådd (Winter & Lehman Nielsen, 2015).

Å bekjempe rasisme og diskriminering via idretten er komplisert og ambisiøst. Årsakene til det ikke lykkes kan handle om mange faktorer. Alle involverte i særforbundene er sentrale i denne målsetning. Det samme er deres profesjonsutvikling i forhold til å gi de redskapene de trenger for å kunne bidra til å implementere de mål som samfunnet har satt opp som en bestilling til idretten.

1.6. Metode

Spørreskjemaet for denne rapporten ble utformet i perioden august-oktober 2020. Dermed har vi også hatt muligheten til å inkludere idrettens utfordringer presisert av arbeidsgruppen ledet av Elsafadi. I tillegg ble en kvalitetssikring av spørsmålene gjort av en person i arbeidsgruppa. NIF stod for utsendelse av skjemaet, og de ulike forbundene mottok en email med elektronisk lenke. I forkant av dette hadde de mottatt spørsmålsguiden for å gjøre selve utfyllingen enklere.

Undersøkelsen bestod av 44 spørsmål fordelt på syv tematiske deler (henvendelser og saker, regelverk, opplæring, kampanjer og tiltak, planverk, deltakelse og øremerkede midler). Noen av spørsmålene i skjemaet var konkrete med svaralternativer som ja, nei og vet ikke. Disse har gitt oversikt over hva ulike forbund gjør, og vi har vekslet mellom å oppgi antall i tabeller og prosentvis oversikt i figurer. Undersøkelsen inneholdt også 16 spørsmål hvor forbundene ble gitt rom for lenger og mer utdypende svar. Alt etter forarbeidet forbundene kunne gjøre før de mottok skjema, ble

utfylling anslått å ta mellom 20-60 minutt å gjennomføre for hvert særforbund. Undersøkelsen ble sendt ut 25. november 2020, og innen 15. desember 2020 hadde NIF mottatt svar fra alle 55 særforbund.

Denne rapporten er offentlig, og NSD har vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket. Informasjon om tiltak og virkemidler særforbund har for å forebygge og håndtere rasisme og diskriminering vurderes som informasjon NIF er berettiget til å innhente og offentliggjøre. Informasjon om omfang av brudd på regelverk om rasisme og diskriminering, samt inntrykk av mangfold i organisasjonen vurderes som informasjon NIF er berettiget til å spørre om, men som ikke skal offentliggjøres på en måte som kan knyttes til enkeltsærforbund. De personopplysninger som blir behandlet er navn og arbeidsrelatert kontaktinfo (e-post) for den ansatte i særforbundet (generalsekretær eller den generalsekretæren delegerer dette til) som svarer på undersøkelsen på vegne av forbundet. USN med prosjektleder Elsa Kristiansen og Lasse Sonne har gjennomført dette oppdraget gitt av NIF om å kartlegge de 55 forbundenes arbeide. I henhold til retningslinjer for oppdragsforskning oppfyller vi normene om åpenhet, etterrettelighet og uavhengighet (se for øvrig kapittel E om oppdragsforskning (NESH, 2018)).

2. 2020-undersøkelsen om rasisme og diskriminering

Spørreundersøkelse var syvdelt. De ulike delene omhandlet følgende temaer: (1) henvendelser og saker, (2) regelverk, (3) opplæring, (4) kampanjer og tiltak, (5) planverket, (6) deltakelse og (7) øremerkede midler. Funnene fra de ulike delundersøkelsene vil bli presentert og diskutert, før avsluttende konklusjon som ser alle syv delene i sammenheng.

Informasjon om de ulike forbundene som allerede er offentlig kjent (planverk, arrangement, tiltak), vil bli relatert til de respektive forbund i rapporten. Informasjon om hendelser knyttet til brudd på regelverk om rasisme og diskriminering, samt inntrykk av mangfold i organisasjonen, vil ikke bli gjort offentlig på en slik måte at det kan knyttes til det enkelte særforbundet. Hensikten er å gi en presentasjon av status i norsk idrett. Derfor har vi vektlagt en samlet presentasjon som kan danne ett grunnlag for igangsetting av strategier og tiltak for en inkluderende idrett uten rasisme og diskriminering.

2.1. Henvendelser og saker

I denne delen vil svarene fra de 55 forbundene blir behandlet samlet, og svar på denne delen ble oppgitt ikke ville bli knyttet til de ulike forbundene. Hensikten med denne delen var å få en oversikt over antall saker og hvordan de ble rapportert.

2.1.1. Henvendelser

Når det gjaldt antall saker om rasistiske hendelser som de respektive forbund mottok årlig, så svarte så mange som 46 forbund at de ikke mottok noen henvendelser i det hele tatt. Av de ni forbundene som bekreftet at de har mottatt saker, så oppgav de fleste av disse at de bare hadde 1-2 saker årlig. Henvendelsen til de rapporterte sakene kom fra mange forskjellige interessenter (se Tabell 2.1.1), flest fra enkeltpersoner med funksjon i idretten som trener, dommer etc.

Hvem kom henvendelsene fra	Antall henvendelser
Enkeltperson (trener, dommer etc.)	8
Utøver	4
Klubb/idrettslag (tillitsvalgt/daglig leder etc.)	4
Forelder/foresatt	3
Fra en enkeltperson utenfor idretten (lærer, politi etc.)	1

Tabell 2.1.1 Oversikt over hvem mottatte henvendelser kom fra

Videre ble de forbundene som hadde mottatt henvendelser, bedt krysse av for hva disse var relatert til. Her var det mulig å krysse av for flere svaralternativer.

Hva gjaldt henvendelsene	Antall henvendelser
Muntlig kommentar eller utsagn (for eksempel på kamp, konkurranse eller trening)	8
Digital kommentar eller melding (for eksempel i sosiale medier)	5

Tabell 2.1.2 Hva de ulike henvendelsene var relatert til

Det var også et alternativ med 'annet', og igjen viser svarene at det er vanskelig å kategorisere de ulike sakene. Et forbund skriver «Vi har ikke mottatt noen henvendelser som vi vet om ...», et annet forbund rapporterte «Mistanke om rasistiske holdninger» og et tredje «Vi fanger opp en del kommentarer i sosiale medier som kan tolkes til personangrep, men igjen ikke som en henvendelse om en hendelse».

2.1.2. Rapporteringssystemer

Av de 55 forbundene har 36 et rapporteringssystem. Av disse har 14 oppgitt en webside for varslingsaker, og vi la til linken for ett forbund som ikke selv oppgave den. For noen av forbundene gjelder dette varslingsaker av alle forhold – og ikke bare rasisme eller diskriminering. 18 forbund har ikke noe rapporteringssystem for rasisme og diskrimineringssaker, et forbund svarte: «Vi har ikke hatt dette som noen problemstilling og heller ikke laget et eget system for dette. Skulle dette endre seg, vil vi selvfølgelig se på dette». Et av de mindre forbundene svarte følgende: «Svarte nei på spørsmålet om vi hadde et rapporteringssystem. Men vi er en såpass liten idrett foreløpig, at hadde det kommet en henvendelse hadde vi behandlet den på lik linje som vi gjør om seksuell trakassering». Svarene viser da også at det er de største forbundene med mest ressurser, som har de beste systemene.

Et forbund ramset opp eksempler på forhold som det kan varsles om. Listen inneholdt også rasisme og diskriminering:

- Brudd på alminnelig lovgivning
- Brudd på NIFs etiske retningslinjer
- Mobbing, rasisme, trakassering og diskriminering
- Økonomiske misligheter, herunder korrupsjon
- Personvern og informasjonssikkerhet
- Forhold som utgjør en fare for personers liv og helse
- Rusmisbruk
- Andre kritikkverdige forhold

Av dem som gav et utdypende svar på dette spørsmålet, er svarene i tabell 2.1.3 sortert slik at det gir en oversikt over de ulike framgangsmåtene som forbundene bruker alene eller i kombinasjon.

Framgangsmåte for rapportering	No.	Link til nettsider og 'sitater' fra forbundenes svar på spørsmålet
Oppgitt webside hvor all informasjon finnes (men for noen gjelder dette generelt for alle varslingssaker)	15	https://www.fotball.no/tema/nff-nyheter/2020/bruk-varslingskanal-mot-vold-trusler-og-rasisme/ https://styrkeloft.no/wp-content/uploads/2020/11/Rutiner-for-varsling-i-Norges-Styrkeløftforbund-1.pdf https://svomming.no/forbundet/klubbdrift/retningslinjer/seksuell-trakassering-overgrep/ https://www.danseforbundet.no/aktuelt/2020/varsling-no https://www.skiforbundet.no/fagportal/for-klubb-og-utovere/for-tillitsvalgte-og-utovere/ http://www.biljardforbundet.no/organisasjon/varsling/ http://www.cricketforbundet.no/forbundet/seksuell-trakassering https://kampsport.no/organisasjon/varsling-og-personvern/varsling/ https://www.judo.no/organisasjon/retningslinjer-og-varsling/ https://www.rytter.no/varslingsmail/ https://www.friidrett.no/om-nfif/retningslinjerogvarsling/ https://www.basket.no/om-nbbf/Planverk/ https://www.roing.no/roforbundet/lover-og-regler/retningslinjer https://vektlofting.no/varslinger https://www.nor3f.no/varsling
Hjemmeside med email adresse til president eller GS	17	'Vi har en varslingsmail liggende på hjemmesiden som går til en person som er valgt av styret' 'Vi har i menyen på forsiden også synliggjort #stopp og her fremkommer det hvilken varslingsmail som eksisterer' 'Det er ikke et eget digitalt system, men alle henvendelser knyttet til rasisme og seksuell trakassering og overgrep skal meldes direkte til Generalsekretær' 'Det skal rapporteres fra klubber til kretsleder som tar dette videre til GS. I tillegg har vi "varslingskanal" på hjemmesiden'
Dommerrapporter, Lovutvalg & sanksjonsutvalg	7	'Dommerrapport' 'Vi har informasjon over varslingsrutiner på våre hjemmesider. For øvrig skjer også vasking gjennom dommeroppgavene og dommerrapporter' 'Vi tar dette i lovutvalget og sanksjonsutvalget. Det kan hende at det forekommer flere rapporter - men de blir løst lokalt'
Rutiner basert på NIFs veileder og/eller ønske om utbedring	5	'Vi må lage rutiner basert på veilederen' 'Vi har en varslingskanal, men den beskriver ikke eksplisitt diskriminering og rasisme. Den beskriver utilbørlig oppførsel. Vi vil imidlertid gjøre denne siden bedre, og mer presis'

Tabell 2.1.3 De ulike forbundenes forklaring av eget rapporteringssystem

De ulike rapporteringssystemene er ofte knyttet til eget forbund og det tilhørende internasjonale forbundets etiske retningslinjer. Her burde flere gjøre en jobb med å inkludere NIFs veileder, og noen av forbundene som ikke har retningslinjer om rasisme presiserer: «Dette må vi utarbeide. Om vi hadde fått inn hendelser i dag, ville vi fulgt samme system som en sak om seksuell trakassering». Et forbund oppgav «vet ikke» med en link. En rask sjekk av linken viste et system for varsling av saker som er imot etiske retningslinjer hvor diskriminering er presisert - og at varsling skal gjøres via

oppgitt email. Dette forbundet har dermed blitt inkludert blant dem som har et rapporteringssystem. Et annet forbund svarte følgende:

Vi vil bruke samme varslekanal, som andre varslinger (f.eks. seksuell trakassering). Og i de tilfeller ville vi bruke NIFs veileder for håndtering av slike saker. Men, vi har et stort forbedringspotensial her, for vi må tydeliggjøre dette bedre for de som eventuelt vil varsle om slike forhold. Det kommer ikke godt frem, vi har også kun én behandler, og vi kommer til å vedta to behandlere i varslesaker (én av hvert kjønn). Vi tenker at det vil være hensiktsmessig med én varslingskanal, også kan heller behandling av saker variere etter type forhold som varsles. Så svaret på spørsmålet er at vi ikke har dette fullstendig på plass pt.

En av grunnene til at mange forbund ikke har funnet det nødvendig å opprette bedre systemer for rapportering, kan være at alle 55 forbundene rapporterte om til sammen syv rasisme-saker som har blitt behandlet i de respektive rapporteringssystemene siden 1. januar 2019. Ett av forbundene dette gjelder rapporterte også at de har «vasking gjennom dommeroppgavene og dommerrapporter». Denne prosessen har bidratt til å gjøre det lettere å fange opp rasistiske kommentarer når det er en dommer på banen – og når hendelsene faktisk skjer.

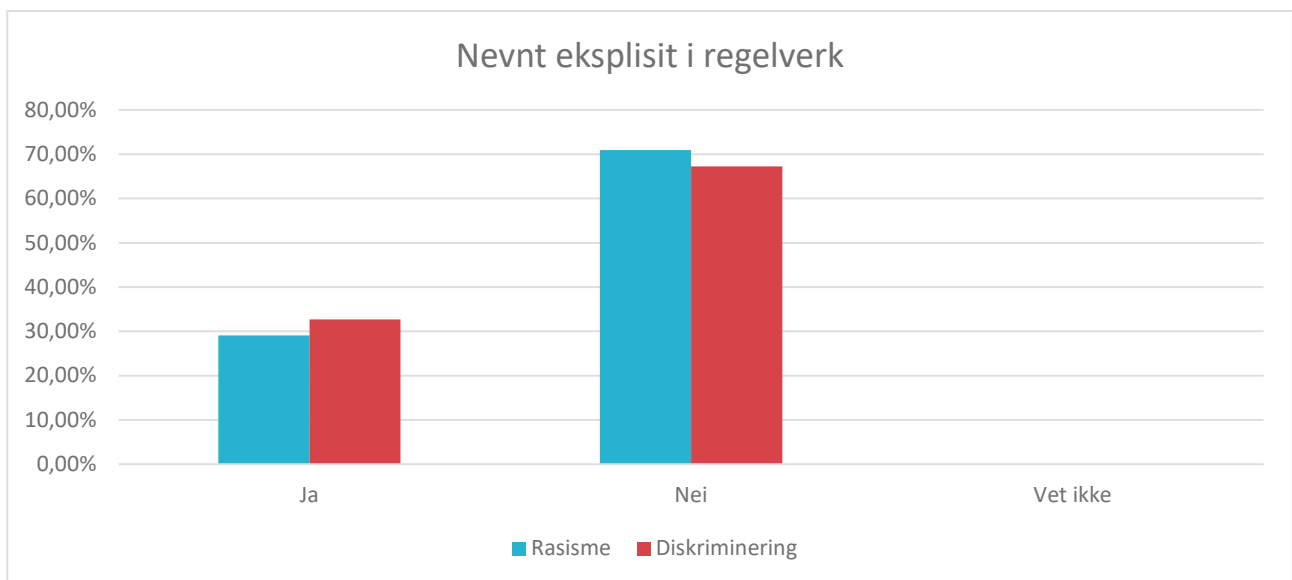
2.2. Regelverk om rasisme og diskriminering

Idrettens bestemmelser følger *Grunnlovens § 98*, og formålsparagrafen i NIFs lov, §1-2 slår fast at «NIF skal arbeide for at alle mennesker gis mulighet til å utøve idrett ut fra sine ønsker og behov, og uten å bli utsatt for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling» (NIF, 2021). Dette er et lovverk alle særforbundene må forholde seg til. Videre i § 11-4 står det nedfelt i første ledd at «straff etter disse bestemmelser kan ilegges, dersom person eller organisasjonsledd: a) bryter NIFs eller NIFs organisasjonsledds regler eller vedtak». Slike saker kan videre prøves inn for domsutvalget. Men det må være et organisasjonsledd som bringer saken videre til domsutvalget. Idrettsjurist Kjenner har tidligere påpekt svakheten ved denne ordningen siden det innebærer at organisasjonsleddet også må være aktor i saken. Dette er problematisk siden det både krever kunnskap om juss og ressurser til å føre slike saker. Kjenner understreker at «regelverket er på plass, det er håndhevelsen av det som mangler» (Hanstad, 2020, ca. 3:20).

Delundersøkelse 2 ber særforbundene redegjøre for *egne regelverk* og i hvilken grad disse har blitt håndhevet. Dette gjelder i hovedsak sanksjonsreglementet knyttet til aktivitet.

2.2.1. Forbundenes regelverk

16 forbund har et eksplisitt og tydelig regelverk om rasisme, og 18 forbund har en eksplisitt formulering om diskriminering i regelverket. Av de 16 forbund som hadde et regelverk om rasisme, hadde 13 forbund i tillegg en eksplisitt formulering om diskriminering i regelverket. Syv forbund hadde en av delene. På spørsmålet om rasisme ble nevnt i eget regelverk, gir figur 2.2.1 og tabell 2.2.1 en oversikt over dette. Figuren illustrerer kanskje bedre hvordan rasisme i mindre grad enn diskriminering opptrer eksplisitt i de 55 forbundenes regelverk.



Figur 2.2.1 Oversikt over eksplisitt uttrykk i regelverk

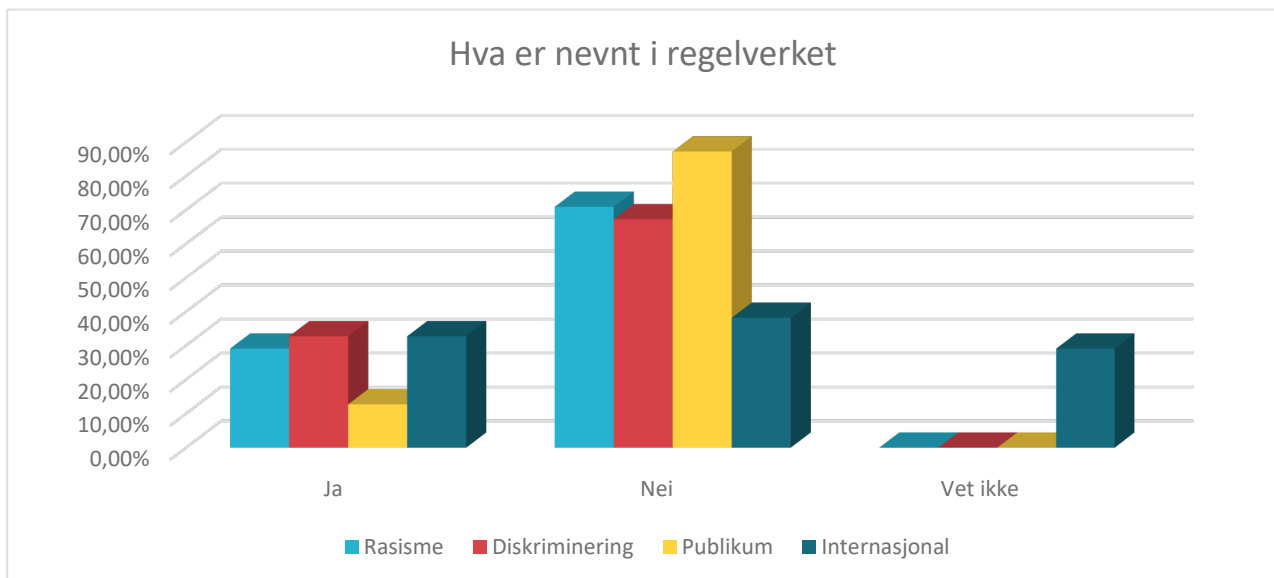
Av tabell 2.2.1 fremgår det at 18 forbund oppgir å kjenne til om sitt internasjonale forbud tar opp rasisme eller diskriminering. Ved en sjekk av data, viser det seg at ti forbund har eksplisitt regel både nasjonalt og internasjonalt. Tre forbund som har et eksplisitt regelverk om diskriminering, svarer 'vet ikke' på hva det internasjonale forbundet har. Dette understreker at en internasjonal regel om et slikt forbud øker sannsynligheten for at det norske forbundet også har det eksplisitt i sitt regelverk. Dette er også en logisk følge av at de nasjonale forbund er medlem av de internasjonale og dermed følger

gjeldende retningslinjer for sine respektive idretter. Tabell 2.2.1 viser også at syv forbund har et regelverk som inkluderer rasistiske handlinger blant publikum.

Spørsmål fra survey	Ja	Nei	Vet ikke
Har ditt forbund eksplisitt nevnt <i>rasisme</i> i eget regelverk?	16	39	-
Har ditt forbund eksplisitt nevnt <i>diskriminering</i> i eget regelverk?	18	37	-
Har ditt forbund et regelverk som spesifikt tar opp rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangement?	7	48	-
Kjenner du til at deres internasjonale forbund har regelverk eller ressurser som tar opp rasisme eller diskriminering?	18	21	16

Tabell 2.2.1 Oversikt over antall forbund med regelverk om rasisme og diskriminering

Et interessant funn her er at så mange som 16 forbund ikke kjenner til om deres internasjonale forbund har regelverk eller ressurser som tar opp rasisme og diskriminering. Det samme funnet er prosentvis illustrert i figur 2.2.2.



Figur 2.2.2 Prosentvis oversikt over antall forbund med regelverk om rasisme og diskriminering

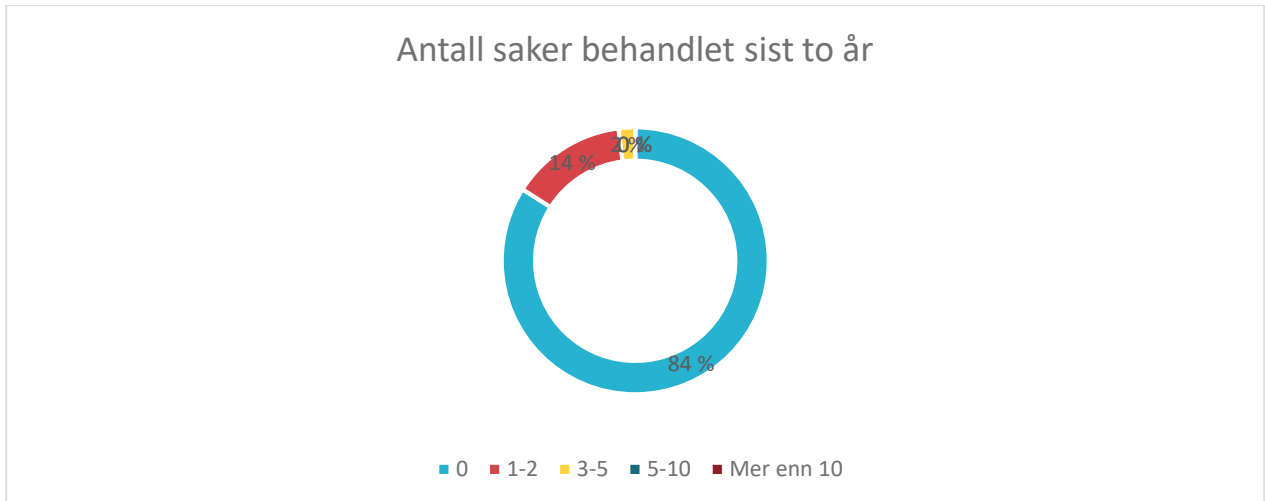
Forbundene ble også bedt om å rapportere ordlyd og hvor i regelverket det eksplisitt stod om rasisme og diskriminering i regelverket. 16 forbundene svarte på dette spørsmålet, men seks av de vedlagte svarene var ikke eksplisitte i det hele tatt. Tabellen under viser hvordan fire forbund med *eksplisitt ordlyd* omtaler rasisme i sitt regelverk.

Forbund	Hvordan rasisme er nevnt eksplisitt i regelverket til forbundet
Norges Fotballforbund	<p>På banen (NFFs ansvar): Spilleregel nr. 12: Direkte utvisning (spiller og trener) ved "fornærmende eller krenkende eller grov språkbruk og/eller gestikulering». Kan gi utelukkelse over flere kamper.</p> <p>På tribunen (Arrangørens ansvar – indirekte NFF): Topp - Klubblisens S.07: Hver lisenssøker/lisensinnehaver skal etablere rutiner for hvordan den skal håndtere rasisme og annen diskriminering innen fotballen. UEFAs 10 stegsplan mot rasisme skal benyttes.</p> <p>Bredde - Sikkerhetsforskrifter for breddefotballen – pkt. 2.5.6: «Det er overhodet ingen toleranse overfor noen form for rasisme. Det skal av arrangøren umiddelbart reageres mot alle former for rasisme, enten dette er i form av skriftlige/ muntlige uttrykk eller handlinger som vanærer en persons rase, hudfarge, nasjonalitet, etnisk bakgrunn eller religion.»</p>
Norges Danseforbund	<p>c) Unnlatelse av umiddelbar bortvisning fra konkurranse eller trening av person som bærer eller viser flagg, banner, eller annet med tekst eller symbol som er egnet til å true, fornærme eller håne en person på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn eller seksuell legning.</p> <p>d) Utestengelse uten saklig grunn fra konkurranse, trening eller annen danse-/drillaktivitet eller annen usaklig forskjellsbehandling innen sporten av person på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn eller seksuell legning.</p>
Norges Cricketforbund	<p>§ 2.2 NCF bifaller og støtter fullt ut Cricketspillets ånd (the Spirit of Cricket), ICCs antikorrupsjons kode, ICCs antidoping-kode og ICCs anti-rasisme kode.</p>
Norges Ishockeyforbund	<p>Spillereglene regel 168: https://www.hockey.no/contentassets/5a0d7de40924418fa1d459aecba7387d/20-21/spilleregler-ishockey.pdf regel 168 vi. Matchstraff</p> <p>En spiller eller lagleder som truer, ytrer rasistiske eller etniske kommentarer, spytter, tørker blod eller ytrer seksuelle kommentarer til hvem som helst. En spiller eller lagleder som gjør en obskøn gest til en person på isen eller hvor som helst på banen rett før, under eller rett etter kampen.</p>

Tabell 2.2.2 Hvordan rasisme er eksplisitt nevnt i noen forbunds regelverk

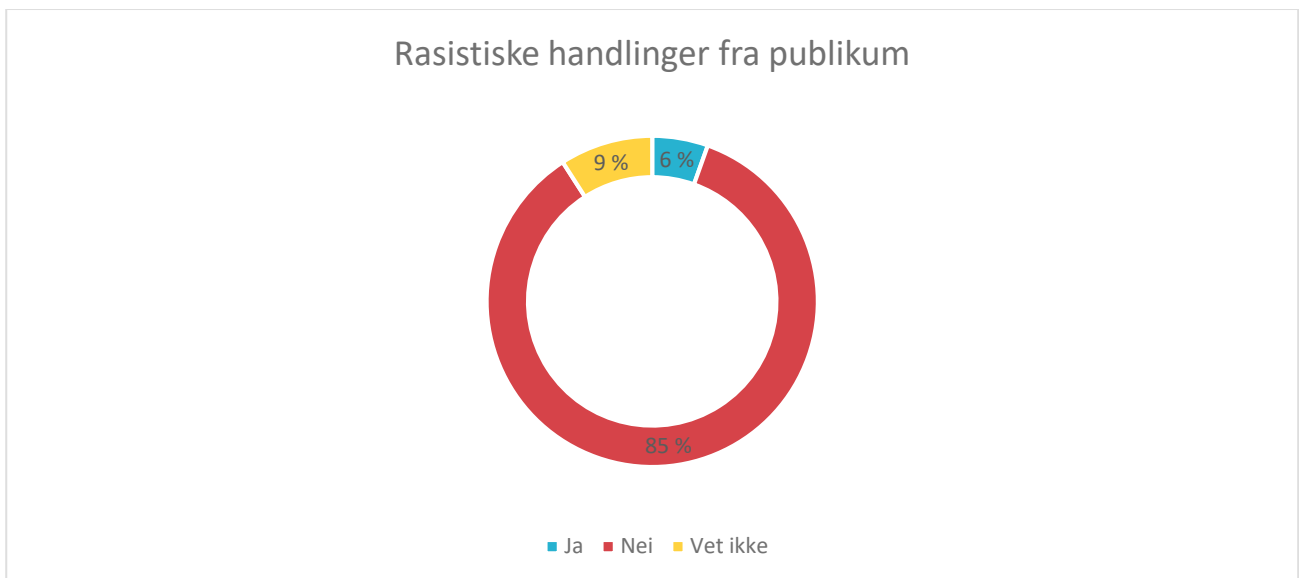
2.2.2. Bruk av regelverket

Noen spørsmål i undersøkelsen omhandlet i hvilken grad de ulike forbundene hadde behandlet saker ved hjelp av gjeldende regelverk. Åtte saker har vært behandlet etter gjeldende regelverk siden 1. januar 2019. 42 av forbundene oppgav at de ikke har behandlet saker de to siste årene.



Figur 2.2.3 Forbundenes rapportering på antall saker behandlet etter gjeldende regelverk siden 1. januar 2019 i prosent

Videre måtte forbundene rapportere på om det har vært tilfeller av rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangement i samme tidsrom. Dette svarte tre forbund ja på, 47 nei mens fem svarte 'vet ikke' (se responsene i prosent i figur 2.2.2).



Figur 2.2.4 Forbundenes rapportering om publikum (siden 1. januar 2019)

2.3. Forebyggende opplæring

17 forbund rapporterte at de har hatt opplæring i forebygging og/eller håndtering av *rasisme* og *diskriminering* i sine forbund, 36 (av 55) har ikke gjennomført noen form for opplæring – mens to forbund ikke vet. Når det gjaldt hvilken type opplæring dette var, svarte 18 forbund på dette åpne spørsmålet. Responsene var korte beskrivelser, ett forbund la ved en lenke, mens de andre la ved beskrivelser av type opplæring og på hvilket nivå. Tabellen under viser sammenfattet hva de 18 forbundene gjør når det gjelder opplæring, hovedfokuset er på trenernivå.

Type opplæring	Sitat	Antall
Dommernivå	‘vi har dette i opplæring av dommere, nyansatte og på frivillighetskonferanser’	4
Trenernivå	‘Selv om svaret er Nei, så vil jeg utdype. Vi har ikke gjennomført trenerutdanning de siste årene, og jobber med å etablere nye Trener 1/2 i våre grener. Vi kommer til å bruke den fellesidrettslige delen "grasrot-treneren" for de fellesidrettslige delene, her ligger det pedagogiske forhold, verdspørsmål i trenerrollen etc. Rasisme/diskriminering og håndtering av dette bør ligge integrert her. Hvis det ikke er det, så må vi påse å ha det med’	8
Klubbnivå	‘Temaene blir også tatt opp, informert om, diskutert, jobbet rundt på våre digitale klubbmøter som gjennomføres 4 ganger i året i hver region. Og på de nasjonale klubbmøtene, det store klubbmøtet og det lille klubbmøtet’	5
Programmer som gjelder hele forbundets aktiviteter	‘Fair-play’ ‘En del av foredrag på tinghelg. Og en del av digitalt kurs. For øvrig kommunikasjon på våre kommunikasjonskanaler, særlig Facebook’	6
Blant barna	‘Trygg på trening’	2

Tabell 2.3.1 Nivå, eksempel og antall som har denne type opplæring i sitt forbund

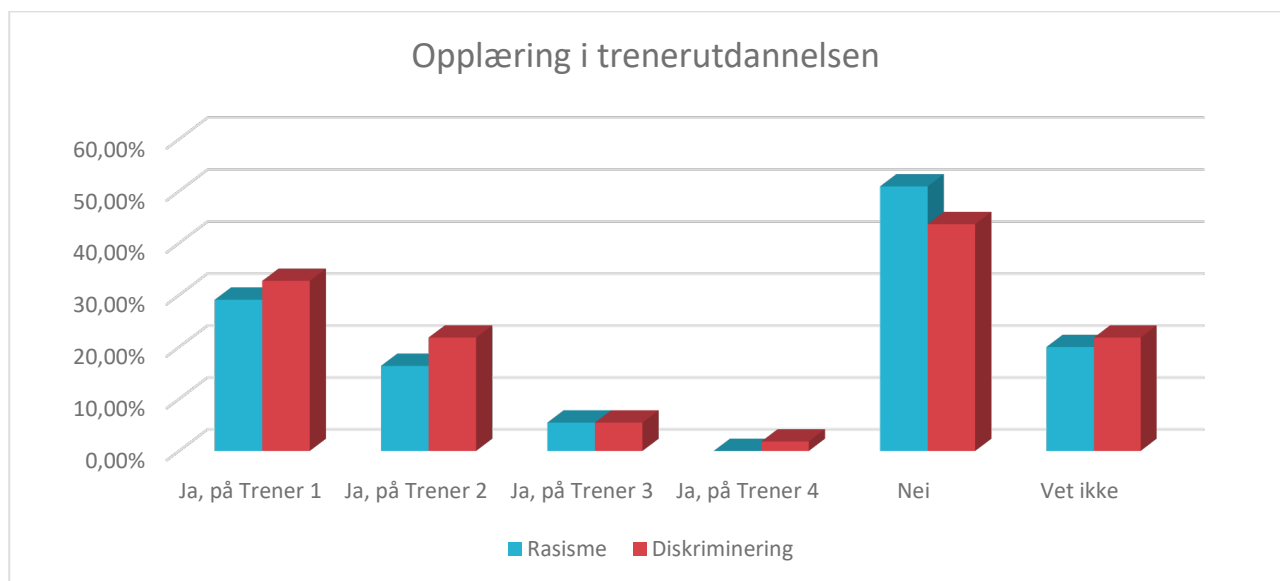
Videre vil vi se mer på forbyggende opplæring for trenerutdannelsen – før opplæring av andre i idrettsorganisasjonen.

2.3.1. Trenerutdannelsen

Forbundene måtte rapportere på om både *rasisme* og *diskriminering* blir eksplisitt diskutert i trenerutdannelsen på trener 1-4 nivå. Det var også mulig å krysse av for flere alternativer siden de ble spurt eksplisitt om hvert nivå. Figur 2.3.1 viser at 28 av 55 forbund tar opp rasisme på noen nivåer av trenerutdannelsen – samtidig som 11 forbund ikke vet om de gjør det. Av dem som tar opp rasisme

i trenerutdannelsen, så tar også 23 forbund også opp diskriminering eksplisitt i trenerutdanningen. 24 av 55 forbund tar ikke opp diskriminering, så dette tallet er noe lavere.

På trener 1 nivå blir tematikken diskutert hos 18 av 55 forbund. Den opplæringen som blir gitt er først og fremst på dette nivået. Sammenlignet med tallene fra tabell 2.6.1, så blir opplæring gitt der hvor det er størst sannsynlighet for å møte utøvere med synlig minoritetsbakgrunn.



Figur 2.3.1 Oversikt over i hvilken grad de 55 forbundene har opplæring og diskuterer rasisme og diskriminering i trenerutdannelsene sine.

I undersøkelsen til Fasting og Sand (2017) peker de på en positiv utvikling 17 år etter retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep ble innført. Dette fordi nesten halvparten av forbundene rapporterte at de «arbeider aktivt for å gjøre retningslinjene kjent i sin organisasjon. Dette er en positiv utvikling, men noe overraskende at det ikke er enda flere.» (Fasting & Sand, 2017, p. 29). Den samme konklusjonen kan trekkes i denne undersøkelsen. Og vi legger til, det er først og fremst i trenerutdanningen på breddeidrettsnivå at arbeidet gjøres.

2.3.2. Opplæring av andre i idrettsorganisasjonene

Forbundene ble også bedt om å rapportere om *rasisme* eller *diskriminering* eksplisitt blir tatt opp i opplæring av dommere, kamp-/arrangementsansvarlige eller lignende. Av de 55 forbundene så svarte 17 forbund 'ja', 33 forbund 'nei' og 5 'vet ikke'.

20 forbund svarte på det åpne spørsmålet hvor de fikk en mulighet til å presisere hvilke tiltak det var snakk om og eventuelt legge ved en lenke til nettsiden. Fire forbund gjorde det siste med oversikt til kurstilbud. Ellers presiserte ni forbund at det var en del av dommerkurs (regionalt, nasjonalt og internasjonalt) og åtte at det var inne på trenerutdannelsen. Den mest omfattende kommentaren var denne:

Rasisme har vi ikke inne som eksplisitt tema eller diskusjon i trenerutdanning eller i opplæring innen TD, arrangement mm., men arbeid med mangfold og inkludering er vedtatt at skal inn i strategiplanen og tema knyttet til rasisme vil bli innarbeidet i bl.a. trener-1 utdanningen. «Idrett for alle» som spesifikt har fokus på para-idrettsaktivitet, og minoritetsgrupper jobbes det nå aktivt med å få oppdatert og fornyet innhold inn i trener-1. Når det gjelder diskriminering så blir det tatt opp i trenerutdanning i modulene mål og verdier i barne- og ungdomsidretten og i trenerrollen. Vi er opptatt av å være en inkluderende idrett der det skal legges opp til aktiviteter som ivaretar alle uansett bakgrunn, etnisitet, funksjonalitet, religion.

Et forbund poengterte også at disse åpne spørsmålene var vanskelig å svare på grunnet bruken av «eksplisitt» i spørreskjemaet.

Begrepet som gjennomgående benyttes i undersøkelsen - eksplisitt - gjør det relativt komplekst å svare korrekt. Som nevnt er forbundet heldigvis lite berørt av negative hendelser - men ikke dermed sagt at det ikke har fokus. Som nevnt er tematikken en del av den kursvirksomheten vi har, men det er mulig det ikke "eksplisitt" er delt opp i "kapitler" osv.

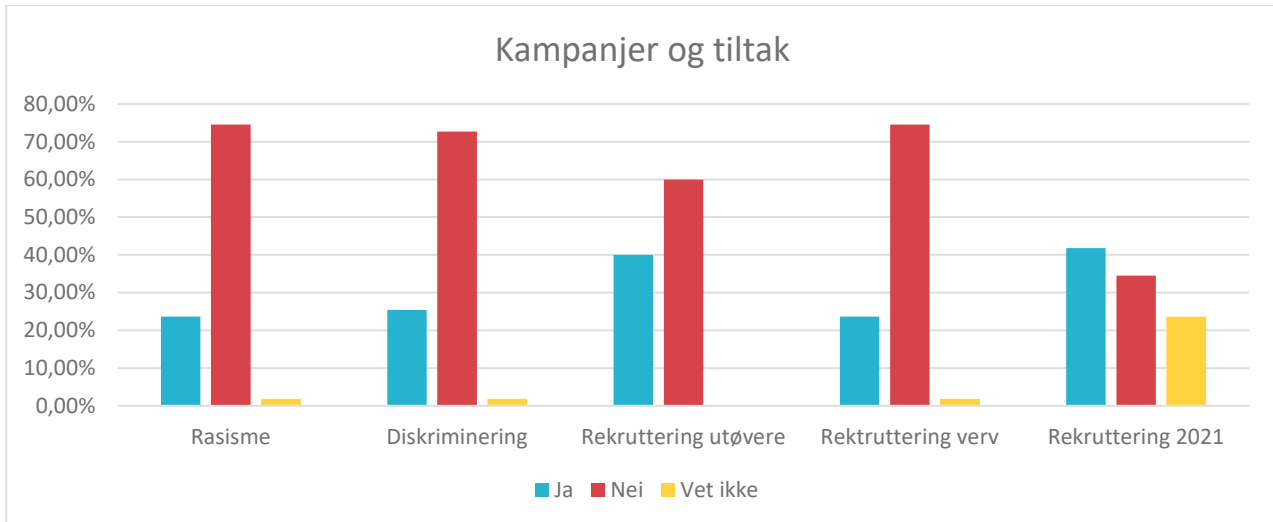
Hvorfor begrepet eksplisitt er brukt i spørreskjemaets formuleringer vil vi diskutere avslutningsvis. Her vil vi kort kommentere at bruken av *eksplisitt* er relatert til behovet for et mer hyppig og tydelig fokus på opplæring mot rasisme og diskriminering i norsk idrett. Vi har benyttet dette ordet siden vi ønsker å få rapportert, i klart og tydelig språk, hva planverk sier og hvordan opplæring gjennomføres.

2.4. Kampanjer og tiltak

Denne delen bestod av rapportering av tiltak, og forbundene måtte utdype kampanjer og tiltak med både lukkede og åpne spørsmål. Figur 2.4.1 gir en enkel oversikt over svar de på følgende fem spørsmålene hvor svaralternativene var *ja*, *nei*, *vet ikke*:

- Har forbundet de siste tre årene igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp *rasisme* (svar markert 'rasisme' i figuren)
- Har forbundet de siste tre årene igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp *diskriminering* (svar markert 'diskriminering' i figuren)
- Har forbundet de siste tre årene igangsatt, videreført eller gjennomført kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med *synlig minoritetsbakgrunn* til aktivitet (*som utøvere*) (svar markert 'rekruttering utøvere' i figuren)
- Har forbundet de siste tre årene igangsatt, videreført eller gjennomført kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med *synlig minoritetsbakgrunn* til funksjoner eller verv (svar markert 'rekruttering verv' i figuren)
- Planlegger forbundet i 2021 å gjennomføre egne tiltak med mål om å rekruttere flere med *synlig minoritetsbakgrunn* til funksjoner eller verv (svar markert 'Rekruttering 2021' i figuren)

Til sammen syv forbund rapporterte ja på alle spørsmål. Av de fem spørsmålene svarte 22 forbund at de har hatt tiltak for å rekruttere flere utøvere med synlig minoritetsbakgrunn. 23 forbund planlegger å gjennomføre tiltak i 2021.



Figur 2.4.1 Samlet oversikt over alle 55 forbunds kampanjer og tiltak

Alle spørsmålene hadde også tilstøtende åpne spørsmål hvor de ulike forbundene kunne begrunne svarene sine og utdype tiltak og programmer. Under viser tabell 2.4.2 hva tre av de seks forbundene som svarte ja på holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp rasisme, diskriminering og rekruttering av personer med synlig minoritetsbakgrunn rettet mot utøvere eller til verv gjør. Felles for programmene til Norges fotballforbund, Norges Svømmeforbund og Norges Basketballforbund er at det er relativt store og innarbeidede kampanjer og tiltak som tidligere har fått mye nasjonal oppmerksomhet.

Rasisme	Diskriminering	Rekruttering utøvere	Rekruttering verv
Fair play-programmet	Fair play-programmet	Ingen nasjonale kampanjer eller tiltak, men lokalt flere piloter	Høy bevissthet fra HR og eksplisitt tekst i alle stillingsannonser om at personer med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke.
Trygg på trening	Trygg på trening	I mange år gjennom diverse tiltak rundt gratis svømmeopplæring	I mange år gjennom diverse tiltak rundt gratis svømmeopplæring
#BareStopp, en verdikampanje fra uke 47-uke 49 2020. for å engasjere yngre utøvere til å bidra til en inkluderende, gøy og målrettet idrett. Mer informasjon her: https://www.basket.no/nyheter/nyheter-2020/barestopp/ ShutUpandPlay - holdningskampanje som har foregått i ca. 10 år i NBBF men vil bli fornyet og byttet ut.	Tidligere forbundstyre i NBBF fikk satt rasisme på dagsorden. Viser igjen til verdikampanjen #BareStopp og ShutUpandPlay.	«Her world her rules» - prosjekt fra FIBA hvor vi deltar., 3x3 er et tilpasset lavterskeltilbud (streetbasket). Verdi-samarbeid (eks, Papillon)	Mentorprogram med støtte fra IMDi. Klubb utvikling med spesifikk prosessarbeid i klubb for å tilrettelegge og planlegge for rekruttering av mennesker med minoritetsbakgrunn til lederverv i klubb. https://www.basket.no/klubb utvikling/ (er under kontinuerlig utvikling!)

Tabell 2.4.1. Kampanjer og tiltak Norges fotballforbund, Norges Svømmeforbund og Norges Basketballforbund

Det mest interessante er å se nærmere på det siste: «Planlegger forbundet i 2021 å gjennomføre egne tiltak med mål om å rekruttere flere med *synlig minoritetsbakgrunn* til funksjoner eller verv». Oppsummert viser svarene på det siste spørsmålet at flere har en plan (n=23), men at også i desember 2020 er det så mange som 13 forbund som ikke vet. I tillegg har så mange som 19 forbund ingen planer om å gjennomføre tiltak. 28 forbund forklarte hva de planlegger gjøre /eller hvorfor det er vanskelig. Et forbund svarte ganske ærlig:

Svaret her er litt preget av at svaret må være ja. Selvsagt. Vi har ingen konkrete planer nå, men vi bør i alle fall formidle til valgkomite at vår holdning er positiv til å rekruttere tillitsvalgte med synlig minoritetsbakgrunn. Som generalsekretær får min oppgave bli å løfte saken for forbundsstyret, og jobbe for at det forankres som en mer synlig verdi i vårt forbund, og en verdi som synliggjøres i valgkomiteens mandat. Igjen er ikke dette aktivt etablert, så igjen vil det være litt feil å svare ja på spørsmålet, selv om jeg velger å gjøre det.

For øvrig var det stor variasjon i svarene, og tabellen under er et forsøk på å tematisere tiltak og inkludere noen av responsene fra ulike forbund. Tabell 2.4.2 viser at bare seks av responsene er direkte tiltak som kan rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn. Seks forbund trakk også fram prosjekter – og tilsvarende antall uttrykte at de trenger hjelp i denne prosessen. Noen forbund hadde også flere tiltak.

Tiltak	Forklarende sitat	Antall
Øke antall i styrer og verv	'Aktivt jobbe med valgkomiteen for å få flere med i nasjonale verv' 'Mangfold i styrer og verv i alle ledd, synliggjøres trolig som en del av ny strategi fra 2021' 'Gjennom valgkomitekurs' 'Vi er nå mer bevisst rollen til valgkomiteene. Kjører valgkomiteen kurs både for å øke kvinneandel og rekruttere flere med minoritets bakgrunn'	6
Mentorprogram og søke midler	'Vi skulle gjeninnført mentorprogram for kvinnelige ledere med minoritetsbakgrunn [...]. Dette ble ikke gjennomført pga. Covid-19. Vi søker på nytt tilskudd fra IMDi 2021 med tanke på gjennomføring i 2021'	3
Ulike stillinger	'Oppfordre personer med synlig minoritetsbakgrunn til å søke på ledige stillinger' 'Vi trenger flere fra majoriteten'	2
Prosjekter	'Pilotprosjekter i flere kretser primært rettet mot spillerrekruttering, men en proaktiv strategi mht. leder og trener er under utarbeidelse' 'Fortsette med åpne dager for innvandregrupper'	6
Klubbutvikling	'Klubbutvikling - videreutvikle vårt arbeid. Samarbeid med ulike organisasjoner som er gode på dette' 'Det vil bli satt mer trykk på dette prosjektet nevnt over, for å rekruttere flere inn i klubbene på alle nivå og i alle funksjoner i 2021' 'Vi kommer til å fortsette våre tiltak på trener og ledersiden'	3
handlingsplan	'Integrert i handlingsplan i 2020' 'Det settes av en sum midler som går til å rekruttere både kvinner og minoriteter i budsjett 2021'	3
Under utarbeidelse/ trenger hjelp	'Vi ønsker å gjøre det, det er snakk om ressurser' 'Dette er noe vi gjerne vil ha hjelp og forslag til hvordan vi kan gjøre på en god måte, både mtp utøvere og verv' 'Vi ønsker fokus på dette, men har ikke konkretisert disse planene. Historisk er det "ingen" eller veldig få som har deltatt i [idretten]. Og denne jobben må starte på "laveste" nivå og ung alder'	6

Tabell 2.4.2. Planlagte rekrutteringstiltak for 2021

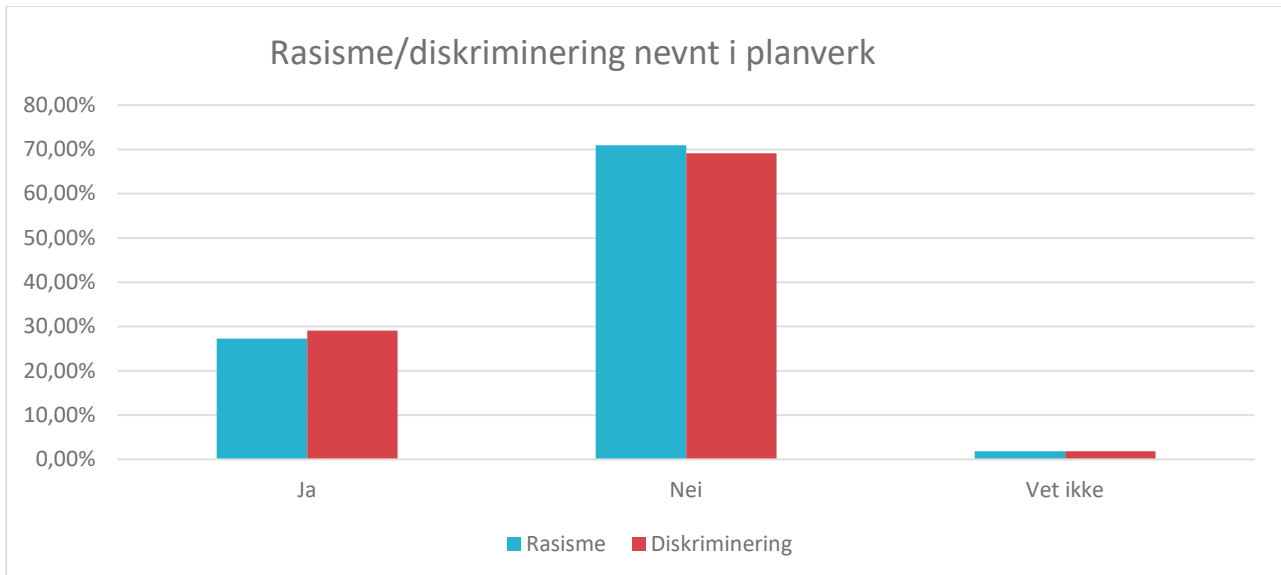
2.5. Planverk

De respektive forbundene måtte også rapportere ulike momenter knyttet til *rasisme* og *diskriminering* beskrevet i overordnet planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, eller lignende) for inneværende tingperiode for sine forbund. Mer presist måtte de svare direkte på om rasisme og diskriminering var beskrevet i overordnet planverk.

Prioritert i planverket	Ja	Nei	Vet ikke
Er spørsmål om <i>rasisme</i> nevnt eller beskrevet i overordnet planverk	15	39	1
Er spørsmål om <i>diskriminering</i> nevnt eller beskrevet i overordnet planverk	16	38	1

Tabell 2.5.1 Er rasisme og diskriminering nevnt i planverket

Både tabell og figur 2.5.1 viser en oversikt over samlet respons fra de 55 forbundene. Av de 15 forbundene som har nevnt eller beskrevet rasisme i det overordnede planverket, så har 14 forbund i tillegg nevnt eller beskrevet diskriminering i planverket.



Figur 2.5.1 Prosentvis illustrasjon av om rasisme og diskriminering er nevnt i planverket

2.5.1. Forslag til tiltak

De ulike forbundene ble også utfordret om hvilke tiltak de anser som viktigst for å redusere rasisme og øke mangfold i norsk idrett. Med unntak av 4 forbund så hadde alle forslag her, tabell 2.5.2 viser analyse basert på forslagene. I hovedsak er det flere kampanjer, økt tilbud på alle nivåer, økt og bedre opplæring og bruk av rollemodeller. Se tabell 2.5.2 hvor noen forbund hadde flere tiltak.

Foreslått tiltak	Ordlyd og begrunnelse gitt av forbundene
Kampanjer (n=15)	‘Gode kampanjer som #STOPP kampanjen er veldig viktig, samt vi tror at vår egen kampanje har god effekt’
	‘Sette fokus på språkbruk og holdninger. Sørge for en inkluderende kultur’
Øke tilbud for å få med flere (n=16)	‘Opprettelse av flere klubber, også på steder med et større antall flerkulturelle beboere’
	‘Vi har fokus på at det skal gis et likt tilbud til alle og vår idrett er godt egnet i seg selv’
	‘Behandle alle likt- på alle nivåer. Vår idrett er så langt nærmest "Blenda-hvit", noe vi gjerne ser vil endre seg’
	‘Vår store utfordring er å skape interesse og rekruttere medlemmer fra grupper med minoritetsbakgrunn. Grunnen til at rasisme oppfattes som et lite problem i idretten er blant annet at andelen medlemmer med synlig minoritetsbakgrunn er beklagelig liten. Vi har til nå ikke klart å finne gode og effektive tiltak for å dette, men vil fortsette arbeidet i 2021’
	‘Senke prislappen og terskelen’
	‘Idrettsanlegg der majoriteten er bosatt. Edruelig kostnadsnivå. Forståelse fra idrettskretser’
	‘Mangfold i idretten handler mye om å nå ut med rekrutteringstiltak og informasjon’
	‘Økt synlighet av ulike idretter kan føre til rekruttering fra ulike grupper og dermed øke mangfold’
Øke opplæring, synliggjøring og bevisstgjøring (n=34)	‘Vi sliter litt med at vi ikke har anlegg i områder hvor det er større grupper med mennesker med minoritetsbakgrunn’
	‘For å øke mangfold i verv, så er det viktig med god opplæring og at denne er tilgjengelig for alle uansett bakgrunn og nivå’
	‘Generelt jobbe for en åpen og inkluderende idrett som er forankret i vår virksomhetsplan’
	‘Forbund må klart og tydelig ta avstand fra rasisme, og synliggjøre dette’
	‘Synliggjøre fortsatt nulltoleranse og synliggjøre at det er en kanal som kan brukes om tilfeller dukker opp. Denne synliggjøringen må treffe medlemmet og ikke bare klubbledelse’
	‘Sette temaet på dagsorden i enhver sammenheng’
	‘Etterlevelse av forbundets verdier med nulltoleranse for brudd på disse, dvs. at rapporterte forhold tas alvorlig, prioriteres, undersøkes og reageres på’
	‘Et tydelig standpunkt, temaene må inn i våre planverk, vi må reagere hvis dette skjer. Idrettene skal gjenspeile samfunnet ellers’
	‘Vi mener det burde bli eksplisitt tatt opp gjennom hele utdanningsløpet til forbundet, vi skal begynne å se på hvordan vi kan få inn noen linjer om det i vårt regelverk også, slik som vårt internasjonale forbund har’
	‘Alle særforbund må sette fokus på temaet. Det må opp på agenda. Forankres i planverk, regelverk etc., og så synliggjøring gjennom bilder og filmer’
‘Tydeliggjøring fra sentrale hold som slår ned på «hverdagsrasismen» Det tillates for mange kommentarer/utsagn på banen i de aller fleste idretter som ikke burde være akseptert. Ikke tillate at uttrykket «i kampens hete» blir brukt som en unnskyldning for uakseptable ting.	
Rollemodeller og nulltoleranse (n=4)	‘Flere rollemodeller i roller som trener, dommere, forbundskontor, tillitsvern’
	‘Vi tror det er viktig med gode forbilder og synlighet’
	Kontinuerlig synliggjøring i alle organisasjons ledd’

Tabell 2.5.2. Forbundenes egne forslag til tiltak

Det tiltaket flest forbund nevnte, var ulike versjoner av opplæring, synliggjøring (konstant diskutere) og bevisstgjøring (nulltoleranse). At NIF leder an i denne delen er viktig både for de små forbundene med lite ressurser og for de store. Flere uttrykte eksplisitt at de er «positive til den 'ledelsen' NIF nå tar ved å etablere #stopp kampanje - og ikke minst sette dette på agendaen - klart og tydelig - for alle». Ved at NIF fører an, følger alle, dette gjelder også for de forbundene som ikke har opplevd rasistiske eller diskriminerende episoder. Som et forbund selv reflekterte «...vi og en del av samfunnet der vi vet dette forekommer. Med andre ord er det helt sikkert både gale holdninger og utøvelse av diskriminerende handlinger også i vårt forbund». At alle ser viktigheten av de igangsatte prosessene, og NIF blir sett på som en driver for å opprettholde fokus. Som et annet forbund forklarte:

Rasisme er dessverre vanskelig å stoppe, og befinner seg overalt i samfunnet vårt. Det er nesten umulig å si et konkret tiltak som vil virke, men at man driver et kontinuerlig opplysnings arbeid hvor nulltoleranse for rasisme er tema. Det må også inn i NIF sin trenerløype, og dommerutdanning

Klare standpunkt og en kontinuerlig oppfølging var flere innom ville være ønskede tiltak fra NIF. Det vil bidra til at forbundene selv også klarer å holde fokuset på rasisme og diskriminering, selv om ikke alle forbund opplever det som et problem:

Vi har ikke registrert rasisme hos oss, men siden rasisme ofte skjer i det "skjulte" er det viktig at vi er oppmerksomme på temaet. Det hjelper med en spørreundersøkelse som dette og et fokus som #stopp kampanjen gir. I utgangspunktet tenker jeg at mer synliggjøring og gode varsling og behandlingsrutiner er gode tiltak, som vi helt klart må bli bedre på. Og synliggjøring er jo alt fra å forankre det i konkurransereglement, til å jevnlig synliggjøre temaet -kanskje ikke 'rasisme', som vil være en 'negativ' vinkling, men bli flinkere til å ha et større mangfold på bilder slik at mangfold blir mer naturlig

Kategorien 'øke tilbudet for å få med flere' inneholdt å øke antall klubber, senke kostnader – aktiv rekruttering. Det viser på mange måter at dette er et komplekst arbeide hvor en også må ta hensyn til idrettenes egenart.

2.6. Deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn

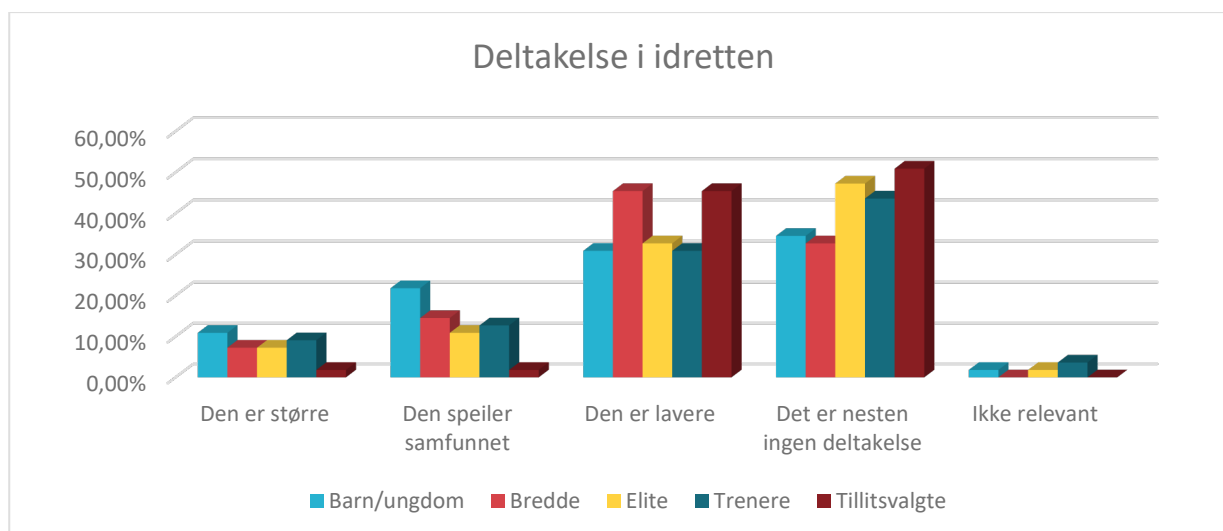
I delen om i hvilken grad *personer med synlig minoritetsbakgrunn* deltar i ulike aktiviteter og om dette oppleves som å tilsvare prosentvis andel i befolkningen generelt, vil ikke svarene bli knyttet til de ulike forbundene. Forbundene ble utfordret på deltakelse i alle idrettens områder, og det var seks svaralternativer som kunne velges basert på det inntrykket de som fylte ut survey hadde:

- «Den er større» betyr at det er større deltakelse på dette området av personer med synlig minoritetsbakgrunn enn det andelen av denne gruppen i befolkningen skulle tilsi.
- «Den speiler samfunnet» betyr deltakelsen på dette området av personer med synlig minoritetsbakgrunn tilsvarer det andelen av denne gruppen i befolkningen skulle tilsi.
- «Den er lavere» betyr at deltakelsen på dette området av personer med synlig minoritetsbakgrunn er lavere enn det andelen av denne gruppen i befolkningen skulle tilsi. (Dersom det er veldig liten eller ingen deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn på dette området skal du bruke alternativet «Det er nesten ingen deltakelse»)
- «Det er nesten ingen deltakelse» betyr at det på dette området er ingen eller nesten ingen deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn

DELTAKELSE	Den er større	Den speiler samfunnet	Den er lavere	Det er nesten ingen deltakelse	Ikke relevant
i barne- og ungdomsidretten	6	12	17	19	1
i breddeidretten for voksne	4	8	25	18	0
i eliteidretten	4	6	18	26	1
som trenere	5	7	17	24	2
som tillitsvalgte	1	1	25	28	0

Tabell 2.6.1 Forbundenes opplevelse av deltakelse

Det var også en mulighet til å krysse av for at det for noen forbund av ulike årsaker ikke er relevant å svare på dette spørsmålet. Noen forbund som Norges Bedriftsidrettsforbund, har ikke alle de etterspurte aktivitetene. Tabell 2.6.1 viser antall forbund og hva de krysset av for, mens figur 2.6.1 viser forbundenes opplevelse av deltakelse i prosent.



Figur 2.6.1 Prosentvis deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn i ulike roller i idretten

Funnene viser manglende deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn på alle områder i norsk idrett. Flest er med i barne- og ungdomsidrett og breddeidrett, så tynnes det ut jo høyere nivået er. For eliteidrett og trenere opplevde forbundene 'lavere' eller 'nesten ingen' deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn. Tillitsvalgte skilte seg ut ved at bare ett forbund mener at den speiler samfunnet for øvrig, mens 25 forbund opplever den som lavere og 28 forbund at det er nesten ingen deltakelse. Studien sier heller ikke noe om hvorfor det er slik, men funnene samsvarer med internasjonal forskning som viser hvordan prosesser og praksis begrenset minoriteters deltakelse i idretten (Bradbury, 2013).

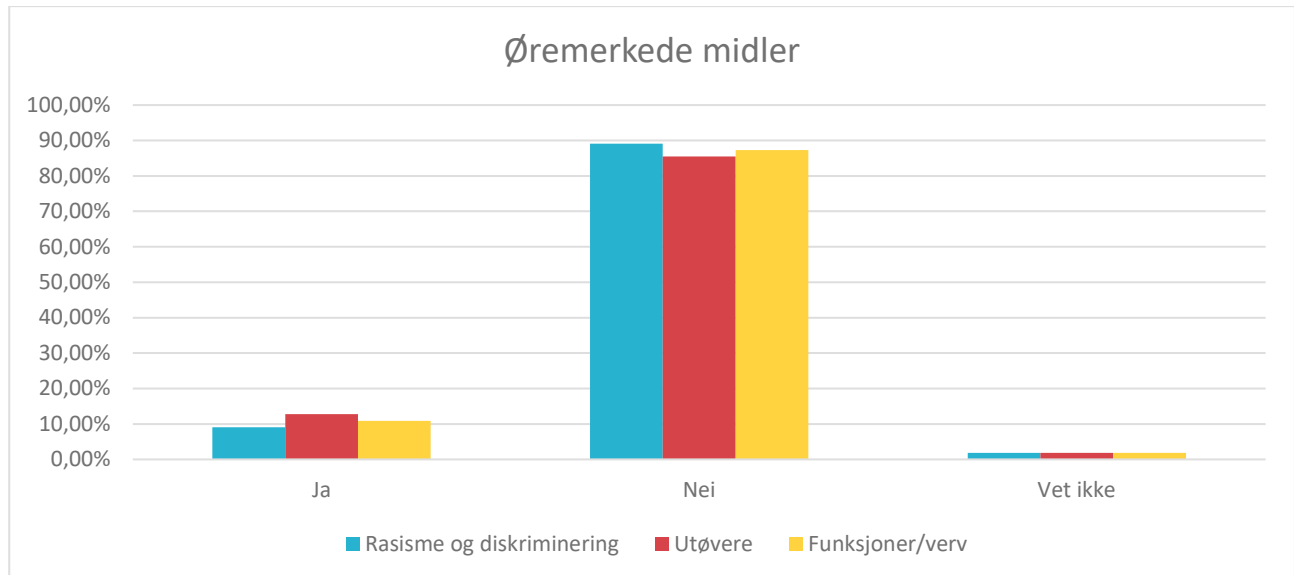
2.7. Tiltak - øremerkede midler i budsjettet og NIFs rolle

Avslutningsvis ble de 55 forbundene også bedt rapportere på i hvilken grad det var avsatt midler for å øke antall personer med minoritetsbakgrunn på alle nivåer i deres forbund.

Øremerkede midler til tre ulike tiltak	Ja	Nei	Vet ikke
Er det avsatt øremerkede midler i budsjett for tiltak mot rasisme og diskriminering	5	49	1
Er det avsatt øremerkede midler i budsjett for å øke antall personer med synlig minoritetsbakgrunn som utøvere?	7	47	1
Er det avsatt øremerkede midler i budsjett for å øke antall personer med synlig minoritetsbakgrunn i funksjoner eller verv?	6	48	1

Tabell 2.7.1 Avsatte midler for å øke deltakelse

Svarene viser at 5-7 forbund har øremerkede midler i budsjettet for tiltak mot rasisme og diskriminering i tillegg til å øke deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn. Figur 2.7.1 gir et visuelt bilde av antall forbund som har øremerkede midler – for tiltal og for å øke deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn.



Figur 2.7.1 Samlet prosentvis oversikt over øremerkede midler til ulike tiltak

Ved å se nærmere på rådata, viser det seg at forbundene som har satt av øremerkede midler til samtlige tiltak er Norges Danseforbund og Norges Håndballforbund. Ellers er det stor sprik mellom tiltak, forbundets størrelse og budsjett.

2.7.1. Hva kan NIF bidra med i forbundenes arbeide

Forbundene ble avslutningsvis utfordret på hva NIF sentralt kan bidra med for å gjøre det lettere for forbundene å redusere rasisme og øke mangfold i norsk idrett. 50 forbund svarte på dette åpne spørsmålet, og tabell 2.7.2 gir en samlet oversikt over hva de trekker fram som viktigst.

Forslag	Eksempler på forslag	Antall
Kampanjer, maler & informasjonsmateriale	‘Lage informasjonsmateriell, kampanjemateriell mm. som vi kan ta i bruk i vårt arbeid. Det er vanskelig for mindre særforbund å utvikle slike ting selv.’ ‘Kampanje og informasjonsmateriell som vi kan distribuere til våre klubber, og legge ut på vår hjemmeside’ ‘Gode kurs og opplæringsmateriell på engelsk særdeles viktig: Vi opplever at det mangler kompetanse fra frivillige med minoritetsbakgrunn på vesentlige punkter om norsk idrett. Vi må møte folk der de er, og lære de opp både i forkant og underveis’ ‘Ha veileder på plass samt mal for sanksjonsmuligheter’	33
Øremerkede midler	‘NIF kan stimulere til tiltak via støtte gjennom øremerkede midler, for eksempel midler som bidrar til at det kan etableres miljøer/klubber i områder hvor det bor mange mennesker med synlig minoritetsbakgrunn’ ‘Støtteordninger til gratis aktiviteter’ ‘Sette av penger til en pott som særforbund og klubber kan søke på’	3
Ny stilling	‘Etablere en inkluderingsansvarlig på lik linje med barneidrettsansvarlig’	2
Klare retningslinjer for varslingsaker	‘Vedta retningslinjer for temaene, både for klubb og særforbund og bistå i håndtering av eventuelle varsler’	5
Samarbeid med forbund, klubber og kretser	‘Vi vil gjerne også ha hjelp til å implementere det i regelverk og planer, mtp eventuelle sanksjoner mm, samt eksempler på hvordan rekruttere flere med minoritetsbakgrunn. NIF må gå frem med et godt eksempel og vise vei for forbundene’ ‘Dele sakene fra andre særforbund, like sanksjonsmuligheter og ha sanksjonsmuligheter’	10
Stadig påminnelse	‘Hjelp til å sette tema på dagsorden i enhver sammenheng’ ‘Foredrag etc. a la det Håvard Ø [NIF] holdt for oss på Tinget i oktober 2020’	3
Rekrutteringsprosesser	‘Vi opplever lite rasisme og diskriminering i vår idrett, men anerkjenner også at vi har få utøvere med synlig minoritetsbakgrunn. Klubbene ligger i hovedsak homogene områder, gjerne i områder med høy sosioøkonomisk status. Vår utfordring blir dermed å klare å rekruttere fra områder med minoritetsbakgrunn’	2
Ingen forslag	‘Usikker’ ‘ikke så relevant for oss’	3

Tabell 2.7.2. Hva kan NIF bidra med i forbundenes arbeide

3. Konklusjon

Denne statusrapporten om idrettens arbeid for mangfold og mot rasisme består av de to delene (1) *Bakgrunn* og (2) *2020-undersøkelsen om rasisme og diskriminering*. Selve undersøkelsen er syv-delt og svarer opp status og arbeidet som gjøres i de 55 særforbundene tilknyttet NIF. Undersøkelsen ble gjennomført i desember 2020, og alle 55 de forbundene svarte på undersøkelsen.

Av denne undersøkelsen fremgår det at *deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn* i organisert idrett er relativt lav. Særforbundenes egen vurdering peker på at deltakelsen i veldig

begrenset grad speiler samfunnet som helhet. I tillegg er det få øremerkede midler avsatt til tiltak mot rasisme og diskriminering. Det samme gjelder øremerkede midler i forbundenes budsjetter til å øke antall personer med synlig minoritetsbakgrunn som utøvere og i funksjoner eller verv. Færre muligheter for å delta i idrett ble det også nevnt av forbund, jf. tabell 2.5.2 hvor det ble pekt på at det er et problem med få idrettsanlegg i områder hvor mange med synlig minoritetsbakgrunn bor. Rapporten viser i tillegg at opplæring i forebygging og/eller håndtering av rasisme og diskriminering er relativt begrenset. Om lag to-tredjedeler av særforbundene har ikke gjennomført noen form for opplæring. Konsekvensene av dette mønsteret er at idretten med idrettsorganisasjonene risikerer å bli bidragsytere til *sosial ekskludering, diskriminering og rasisme* i stedet for å bidra til *sosial inkludering*.

Rapporten synliggjør tendenser som kan være et resultat av strukturell rasisme eller strukturell diskriminering. Med det menes at et betydelig antall mennesker med minoritetsbakgrunn er utelukket fra å delta i sosiale institusjoner som i dette tilfellet er idretten. Rapporten peker også i retning av at det finnes en form for institusjonell diskriminering som begrenser enkeltpersoners muligheter for deltakelse i idretten som utøvere, trenere eller tillitsvalgte. Rapporten kan imidlertid ikke angi om dette eksempelvis er *forsettlig eller utilsiktet*. Regjeringens politikk er tydelig når det gjelder å bekjempe rasisme og diskriminering. Det samme gjelder for mange internasjonale organisasjoner som Norge er medlem av. En strukturell diskriminering er ikke et resultat av politiske vedtak i Norge eller i vesentlige deler av utlandet som Norge orienterer seg mot. I stedet antyder rapporten at det er et *implementeringsproblem*.

Rapporten viser at et implementeringsproblem kan ha forskjellige årsaker og at det ikke nødvendigvis handler om «ond vilje». Det kan handle om organisatoriske og institusjonelle rammer som hindrer implementeringen. Det kan handle om rammebetingelser som *mangel på ressurser*. Mange særforbund påpekte manglende øremerkede midler til bekjempelse av rasisme og diskriminering. Sist, men ikke minst, kan det handle om manglende kunnskap, kompetanser og opplæring. Uansett årsaken så oppnås den beste implementering når den er etablert som et *samarbeid* basert på *gjensidig tillit*. Dette samarbeid bør inngå i alle viktige nivåer som eksempelvis relevant departement, særforbund, ledere, trenere utøvere, idrettslag og andre med funksjoner i særforbundene.

Rapporten viser en tendens til at store internasjonale lagidretter som eksempelvis fotball, håndball og basketball har gjennomført tiltak og kampanjer som en stor del av de individuelle idretter ikke har gjort. Dette kan henge sammen med at rasisme og diskriminering er et større problem i lagidrettene på grunn av intensiv sosial interaksjon i disse idrettene. Imidlertid kan det være mange andre grunner til at nettopp disse idretter opplever et større antall saker enn andre idretter. Det kan handle om rekruttering av utøvere, trenere og ledere og/eller om manglende kunnskap, kompetanser og opplæring knyttet til nettopp disse idretter. Publikums sammensetning og holdninger blant publikum kan også spille en rolle i forhold til at noen idretter opplever større problemer enn andre.

Ifølge den norske statens politiske mål og idretten sine egne mål, skal idretten være en møteplass for sosial inkludering, ikke for sosial ekskludering. Å bekjempe rasisme i samfunnet og i idretten er både komplisert og ambisiøst. Rapporten gir ikke svar på hva årsakene til den manglende implementering av statens politiske vedtak og målene til idretten sine egne mål er. Det kan bare konstateres at implementeringen av vedtakene og målene til idretten ikke har fungert etter hensikten. Det samme gjelder de politiske vedtak i mange av de internasjonale organisasjoner som Norge og norsk idrett er medlem av. Dette er et demokratisk problem, både for idretten og for samfunnet generelt. Flere og dypere analyser er påkrevd for å finne årsakene til den manglende implementering.

Elsafadi-rapporten fra 2020 påpekte at det finnes behov for bedre varslingskanaler, at det bør utvikles rekruttering av minoriteter til alle idrettens ledd, at holdningsarbeid, kampanjer og opplæring er viktig, at regelverk må utvikles samt at kommunikasjon og retningslinjer for håndtering bør stå sentralt. Vi har pekt på økt synlighet i media høsten 2020 gjennom bruk av *rollemodeller*. Flere av sitatene vi har brukt fra utøvere i media, og også understreket i svarene fra de 55 særforbundene, viser at det er vanskelig 'å stå fram' og 'fronte' hva du opplever. Fremdeles aktive utøvere er viktig i et slikt arbeid, men nettopp fordi de fremdeles er *aktive*, er det viktig at *ledelse på alle nivåer* over dem også tar ansvar og leder an i det arbeidet som må gjøres for en mer inkluderende idrett. Å fronte saker, enten det dreier seg om hudfarge, kjønn eller religion, er en ekstra belastning som alltid må vurderes individuelt for utøvere. Ezinne Okparaebo er inne på det ansvaret som hviler på ledelsen i et intervju høsten 2020. Der understreker hun viktigheten av flere personer med minoritetsbakgrunn nettopp i ledelsen. Det vil gjøre at unge utøvere lettere vil føle seg velkommen.

Elsafadi-rapporten påpekte i tillegg behovet for bedre kunnskap om rasisme og mangfold. Denne rapport støtter behov-analysen i Elsafadi-rapporten men fremhever også at vi trenger mer kunnskap om de konkrete årsakene til rasisme, diskriminering og ekskludering innenfor idretten.

Avslutningsvis vil vi kommentere at vi i undersøkelsen ikke har tatt stilling til spørsmål av kulturellevistisk karakter og det som kan kalles etnosentrisme – altså oppfattelsen av om en kultur eller et samfunn er bedre enn et annet. Vi har ikke heller undersøkt rasisme på tvers mellom minoritetsgrupper – altså den type ekskludering, diskriminering og rasisme som skjer internt mellom minoritetsgrupper i Norge.

Vi må understreke at denne type undersøkelser har klare *metodiske begrensinger*. Tema i seg selv er en utfordring å forske på siden vi samler inn sensitive data. En av de største utfordringene med de innsamlede data er knyttet til vår bruk av begrepet 'eksplisitt' i skjemaet. Forståelsen av begrepet er på plass blant dem som rapporterte inn, men allikevel mottok vi mange vage formuleringer om rasisme og diskriminering. Lettest var det å rapportere på regelverk, der skapte ordet eksplisitt få problemer. Verre var det når det gjaldt opplæring. Der viste undersøkelsen at 20 % rapporterer 'vet ikke' på mange av spørsmålene. Begrepet 'eksplisitt' tvinger fram en bevisstgjøring, og det kan føre til at 'vet ikke' er en enklere respons når man ikke har jobbet systematisk med rasisme og har lite å rapportere. Sånn sett er også dette et viktig funn i undersøkelsen. Dette er et komplekst tema, og den totale rapporteringen er grundig gjennomført og gir et godt grunnlag for igangsetting av tiltak og videre forskning. Vi vil takke de 55 forbundene som bidro til dette.

4. Kilder

- Andersson, M. (2008). *Flerfarget idrett. Nasjonalitet, migrasjon og minoritet*. Fagbokforlaget.
- Baardsen, J. (2020, September 22). Okparaebo om rasisme: – det går på selvfølelsen. VG. <https://www.vg.no/sport/friidrett/i/7KloKB/okparaebo-om-rasisme-det-gaar-paa-selvfoelelsen>
- Back, L., Crabbe, T., & Solomos, J. (2001). *The changing face of football: Racism, identity and multiculturalism in the English game*. Berg Publishers.
- Bairner, R. (2020). Demba Ba reveals what was said in Basaksehir dressing room after PSG racism incident. *Goal*. <https://www.goal.com/en-gb/news/demba-ba-reveals-what-was-said-in-basaksehir-dressing-room-after-/wd8k1xhqbgea1ofhwxjldlq24>
- Bangstad, S., & Døving, C. A. (2015). *Hva er rasisme*. Universitetsforlaget.
- Bradbury, S. (2013). Institutional racism, whiteness and the underrepresentation of minorities in leadership positions in football in Europe. *Soccer & Society*, 14(3), 296–314.
- Bynner, J. (1999). *Risk and outcomes of social exclusion: Insights from longitudinal data* (OECD Report). <https://www.oecd.org/education/school/1855785.pdf>
- Council of Europe. (2016). *Explanatory Report to the Council of an Integrated Safety, Security and Safety Approach at Football Matches and other Sport Events* (Council of Europe Treaty Series No. 218). <https://rm.coe.int/168071edc0>
- DBU. (2020). *Hver tredje oplever rasisme på fodboldbanen*. Dansk Boldspil Union. <https://www.dbu.dk/nyheder/2020/februar/hver-tredje-oplever-rasisme-paa-fodboldbanen/>
- Dowling, F. J. (2017). “Rase” og etnisitet? Det kan ikke jeg si noe særlig om – her er det ’Blenda-hvitt’! *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 101, 252–265.
- Fasting, K., & Sand, T. S. (2017). *Likestilling i idretten. Et notat med vekt på kjønnsbalansen blant ansatte, trenere og ledere i særforbund*. Norges Idrettshøgskole.
- Fasting, K., Sisjord, M. K., Thoresen, T., & Broch, T. B. (2008). *Likestilling og mangfold i norsk idrett: bedre med flere på banen!* https://www.ido.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter_analyser/rapporter_diverse/idrettsrapport-2008-for-web.pdf
- Fredheim, G. O. (2020). *Fem råd til idrettens arbeid mot rasisme*. NIF. <https://www.idrettsforbundet.no/tema/stopp/nyheter/fem-rad-til-idrettens-arbeid-mot-rasisme/>
- Hanstad, D. V. (2020, November 4). *Gunnar-Martin Kjenner: Rasisme og juss*. <https://www.youtube.com/watch?v=DNc39QMQFJU&t=72s>
- James, C. E. (1996). *Perspectives on Racism and the Human Services Sector: A Case for Change* (2nd ed.). University of Toronto Press.
- Kulturdepartementet. (2020, September 7). Utvalget “Rasisme i idretten” overleverte tiltaksliste til idretten og kultur- og likestillingsminister Abid Q. Raja. *Regjeringen.No*. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/utvalget-rasisme-i-idretten-overleverte-tiltaksliste-til-idretten-og-kultur--og-likestillingsminister-abid-q.-raja/id2740318/>

- Lovdata. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) (LOV-2017-06-16-51)*. Kulturdepartementet.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Massao, P. B. (2016). *Sport, race and gender: The experiences of black Norwegian athletes* [Dissertation, Norwegian School of Sport Sciences]. <https://nih.brage.unit.no/nih-xmlui/bitstream/handle/11250/2394759/Massao2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Massao, P. B., & Fasting, K. (2010). Race and Racism: Experiences of Black Norwegian Athletes. *International Review for the Sociology of Sport*, 45(2), 147–162.
- NESH. (2018). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH).
<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/>
- NIF. (2020a). *Rasisme og diskriminering*. NIF. <https://www.idrettsforbundet.no/tema/rasisme-og-diskriminering/>
- NIF. (2020b). *Norsk idrett sier #STOPP til alle former for diskriminering*.
- NIF. (2021). *Lov for Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité. Med endringer vedtatt med ikrafttredelse 1.1.2021*.
<https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/juss/lover/nifs-lov-1.1.2021.pdf>
- NOU. (2017). *Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Norges offentlige utredninger 2017:2. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-2/id2536701/>
- Pincus, F. L. (1996). Discrimination Comes in Many Forms: Individual, Institutional, and Structural. *American Behavioral Scientist*, 40(2), 186–194.
- Regjeringen.no. (2019). *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020-2023*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/regjeringens-handlingsplan-mot-rasisme-og-diskriminering-pa-grunn-av-etnisitet-og-religion-2020--2023/id2681929/>
- Retriever/Fritt ord. (2020). *Rasismedebatten i norske medier 01.05.2020 31.08.2020. En medianalyse av rasisme i kjølvannet av drapet på George Floyd og fremveksten av Black Lives Matter bevegelsen*.
<https://frittord.no/attachments/df5001268a86bd38016b977631a4b0b823b857cb/189-20201111070140884343.pdf>
- Sandritter, M. (2017, September 25). A timeline of Colin Kaepernick's national anthem protest and the athletes who joined him. *SBNATION*.
<https://www.sbnation.com/2016/9/11/12869726/colin-kaepernick-national-anthem-protest-seahawks-brandon-marshall-nfl>
- Statped.no. (2021). *Hva er inkludering. I et inkluderende læringsmiljø har alle sin naturlige plass i det faglige og sosiale fellesskapet*. <https://www.statped.no/temaer/inkludering/hva-er-inkludering/>

- Steinberg, J. (2020, June 2). FA unlikely to discipline players for taking a knee as Fifa urges leniency. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/football/2020/jun/02/fa-will-take-common-sense-approach-to-players-taking-a-knee-in-matches>
- Tolmich, R. (2020, June 15). FIFA calls for “mutual respect and common sense” in response to Trump tweets. *Goal*. <https://www.goal.com/en/news/fifa-calls-for-mutual-respect-and-common-sense-in-response/1mb31dswadxzi1jqs5ypkp5kjb>
- Wasvik, M., Linløkken, M. K., & Steen, R. B. (2017). «Vi vil ikke leke med deg fordi du er brun» – En undersøkelse av opplevd rasisme blant ungdom. Antirasistisk senter. <https://antirasistisk.no/wp-content/uploads/2017/08/Vi-vil-ikke-leke-med-deg-fordi-du-er-brun-en-unders%C3%B8kelse-av-opplevd-rasisme-blant-ungdom.pdf>
- Welhaven, L. (2020, December 9). Kampen mot rasisme: Det mektige veiskillet. *VG*. <https://www.vg.no/sport/fotball/i/QmramQ/kampen-mot-rasisme-det-mektige-veiskillet>
- Winter, S. C., & Lehman Nielsen, V. (2015). *Implementering af politik*. Hans Reitzels Forlag.

Faksimiler

- Faksimile 1.2.1. Hentet fra Dagbladet 9. juni 2020
(<https://www.dagbladet.no/kultur/ein-helvetes-neger-med-dialekt/72549867>)
- Faksimile 1.2.2. Hentet fra VG 9. desember 2020
(<https://www.vg.no/sport/fotball/i/QmramQ/kampen-mot-rasisme-det-mektige-veiskillet>)

Skriftserien nr. 64
2021

—
Idrettsglede for alle

Arbeid for mangfold og mot rasisme

—
Forfattere: Elsa Kristiansen og Lasse Sonne

—
ISBN 978-82-7860-461-8

ISSN 2535-5325

—
usn.no

