

Bestillingsrapport:

# Idrettens arbeid for mangfold og mot rasisme



NORGES  
IDRETTSFORBUND



Rapport 2025



# Forord fra Norges Idrettsforbund

Norsk idretts visjon er *Idretts glede for alle*. Det forplikter. Vi skal legge til rette for at idretts glede kan følge alle gjennom hele livet. På og rundt arenaen. På sidelinjen. I kiosken. Vi skal ta vare på alle.

Denne rapporten viser at vi fortsatt har en vei å gå for å være der vi ønsker, selv om vi ser en positiv utvikling på flere områder de siste fem årene. Vi får ikke alle med oss. Selv om norsk idrett er et eventyr for de aller fleste, så er det fortsatt noen som opplever idretten ekskluderende. Enkelte ganger fordi det også i idretten finnes folk som ikke vil at alle skal få være med og ha det bra. Men mye oftere fordi folk bare ikke har tenkt langt nok, godt nok og inkluderende nok.

Vi vil at de som opplever rasisme sier ifra. Men da må vi fortsette vårt tillitsskapende arbeid for å sikre at dette blir tatt på alvor og fulgt opp. Den tilliten har ikke alle til oss ennå. Alle i idretten som ser eller hører rasisme mot andre må si ifra og ta ansvar. Slik skal vi fortsette å bygge tillit.

Vi trenger et større mangfold hos idrettens ansvarspersoner. Vi vet at mennesker med utenlandske navn har det vanskeligere i arbeidsmarkedet, selv om man kan ha samme kompetanse som andre søkere. Vi må erkjenne at dette også kan skje i idretten. At foreldre uten egen erfaring fra norsk idrett, uten et stort nettverk blant de som allerede er med, ikke like ofte blir spurt om å stå i kiosken, være trener, eller sitte i styret. Selv om de bryr seg like mye om barna sine som andre foreldre, og kanskje har mer eller en annen erfaring enn mange andre i å finne løsninger når det trengs. Idretten trenger alle hoder og hender, og ikke minst alle perspektivene de bringer med seg.

Denne rapporten viser at det fortsatt er for få med minoritetsbakgrunn i norsk idrett. Norsk idrett er full av folk som bryr seg, og som ønsker å få med flest mulig i det store fellesskapet. Vi må bare fortsette. Alle fortjener å finne en arena der de kan være noe, hevde seg, bli sett og ta ansvar. Enten du er Solveig fra Røros eller Fatima fra Holmlia.

Vi vil gjøre norsk idrett enda bedre. For enda flere, på alle nivåer. Den jobben tar vi på oss kapteinsbindet for.

● Zaineb Al-Samarai – Idrettspresident

# Forord fra Antirasistisk Senter

Idretten forvalter noen av de sterkeste fellesskapene vi har. Idretten former holdninger, identitet og tilhørighet – særlig blant barn og unge. Når spørsmål om rasisme og diskriminering reises på dette samfunnsområdet, handler det derfor ikke bare om enkeltsaker, men om tillit til institusjonene som bærer fellesskapet.

For seks år siden ble norsk idrett på dette området møtt med et tydelig og til dels kritisk søkelys. Rapporten som i etterkant av denne debatten ble lagt frem i 2021, sammenfalt med et bredere samfunnsengasjement mot rasisme og diskriminering i kjølvannet av Black Lives Matter-demonstrasjonene. Det bidro til økt bevissthet og skjerpede forventninger til hvordan idretten håndterer spørsmål om likeverd, representasjon og makt. Siden den gang har det skjedd viktige initiativ og prioriteringer. Samtidig er det behov for å se nærmere på hva som faktisk er endret i praksis.

At Norges idrettsforbund selv har ønsket en ny gjennomgang og statusrapport, er derfor betydningsfullt. Å åpne for ekstern analyse av eget arbeid er et uttrykk for ansvarlighet og vilje til utvikling. Antirasistisk Senters oppgave har vært å systematisere og analysere dataene, vurdere utviklingstrekk i samfunnet og basert på dette gi en samlet fremstilling av hvordan særforbundene arbeider på dette feltet i dag – sett i lys av rapporten for fem år siden. Videre peker vi på noen områder for forbedring.

Rapporten er et kunnskapsgrunnlag. Den gir et bilde av hvor arbeidet står, og hvilke spørsmål som fortsatt krever oppmerksomhet. Skal idretten være et sted der alle opplever reell tilhørighet, må den også være villig til å undersøke egne strukturer og praksiser. Denne gjennomgangen er et bidrag i nettopp den retningen.

● Umar Ashraf – Daglig Leder, Antirasistisk Senter





# Sammendrag

Siden rapporten «Idretts glede for alle – Arbeid for mangfold og mot rasisme» ble utarbeidet av forskerne Elsa Kristiansen og Lasse Sonne fra Universitetet i Sørøst-Norge og lansert i 2021, har arbeidet mot rasisme og diskriminering i norsk idrett blitt fulgt opp gjennom økt politisk oppmerksomhet, nye strategier og målrettede satsinger, blant annet et treårig krafttak for mangfold og inkludering og videreføring av nasjonale kampanjer mot diskriminering.

Mottakelsen av 2021-rapporten bidro til omfattende debatt og tydeligere forventninger til et mer systematisk og institusjonelt forankret arbeid mot rasisme og diskriminering i idretten. Funnene i 2025-undersøkelsen tyder på at arbeidet i økende grad er formalisert og institusjonalisert. Samtidig kan det fremstå som at det er et vedvarende gap mellom formelle ambisjoner og realisering i praksis, omtalt i 2021 som et *implementeringsproblem*, og at både forståelse, prioritering og oppfølging varierer betydelig mellom særforbundene. I lys av 2021-rapportens funn om strukturelle barrierer tyder dette på at arbeidet i større grad er systematisert, uten at de underliggende strukturene som påvirker deltakelse, representasjon og håndtering av saker er vesentlig endret. Med utgangspunkt i en forståelse der rasisme ses som et strukturelt fenomen, kan disse mønstrene tolkes som uttrykk for vedvarende strukturelle barrierer i idretten.

Etter 2021 har både mediesaker og forskning vist at rasisme fortsatt forekommer i idretten, og at personer kan vegre seg for å varsle, blant annet som følge av opplevd eller forventet mangelfull oppfølging. Flere profilerte utøvere og tillitsvalgte har samtidig rettet kritikk mot lav representasjon av personer med minoritetsbakgrunn i ledende posisjoner og svak håndtering av rasisme i praksis. Disse erfaringene understøtter hovedbildet fra 2025-undersøkelsen og peker i samme retning som funnene fra 2021.

For å belyse disse mønstrene nærmere, gir spørreundersøkelsen blant særforbundene i 2025 et empirisk grunnlag for å undersøke hvordan arbeidet med rasisme og diskriminering kommer til uttrykk i særforbundenes egne vurderinger. Resultatene underbygger et bilde av økt formalisering, men fortsatt begrenset og ujevn implementering, samtidig som det er tegn til økt deltakelse blant personer med synlig minoritetsbakgrunn, særlig blant barn og unge.

Spørreundersøkelsen, som består av de samme spørsmålene som i 2020, viser at flere særforbund mottar henvendelser om rasisme og diskriminering enn tidligere, og færre forbund svarer at de ikke mottar slike henvendelser. Samtidig er omfanget av rapporterte konkrete hendelser fortsatt lavt. I 2020 oppga 9 av 55 særforbund at de hadde mottatt slike henvendelser, mot 15 av 55 i 2025. Henvendelsene kommer i større grad enn tidligere fra utøvere, tillitsvalgte og klubbledelse, men også trenere og dommere er blant dem som varsler.

Flere særforbund oppgir å ha rapporteringssystemer og regelverk som omhandler rasisme og diskriminering, og det er en tydelig økning i hvor mange som eksplisitt omtaler særlig diskriminering i regelverk og overordnede planer. Regelverkene fremstår imidlertid som ulikt utformet og i varierende grad presise, og forståelsen av hva som regnes som rasisme og diskriminering synes å variere. Samlet sett indikerer dette at utfordringen i mindre grad handler om fravær av regelverk, og i større grad om manglende harmonisering, tydelighet og sammenheng mellom verdier, bestemmelser og sanksjoner. Selv om Norges idrettsforbund (NIF) har eksplisitt lovforbud mot diskriminering og rasisme, og disse gjelder for alle særforbund og idrettslag, så er særforbundets egne regelverk en indikasjon på i hvilken grad temaet er anerkjent og blir adressert i den respektive idretten.

Når det gjelder opplæring og forebyggende arbeid, svarer få forbund at det er systematisk opplæring knyttet til rasisme og diskriminering, og det er en nedgang siden forrige undersøkelse. Også her varierer forståelsen av hva opplæring innebærer, både når det gjelder innhold, varighet og nivå. I trenerutdanningen sees en tilsvarende tendens, med noe mindre eksplisitt omtale av rasisme og noe økt vekt på diskriminering. Det må nevnes at det siden 2020 har kommet et nytt opplæringstiltak – trenerattesten – som ikke er omfattet av spørreundersøkelsen.

Flere særforbund har kampanjer og tiltak rettet mot rekruttering av utøvere med synlig minoritetsbakgrunn, men i mindre grad mot rekruttering til andre roller og verv. Tidligere mønstre med flere planlagte enn gjennomførte tiltak indikerer at ambisjonsnivået ofte er høyere enn den faktiske gjennomføringen. Øremerkede midler til arbeid mot rasisme og diskriminering har økt noe, men støtten til rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til verv og funksjoner har samtidig gått noe ned.

Avslutningsvis viser særforbundenes vurderinger en opplevd økning i deltakelse blant barn og unge med synlig minoritetsbakgrunn. Samlet har tyngdepunktet flyttet seg i retning av høyere deltakelse sammenlignet med 2020, selv om mange fortsatt opplever at andelen er lavere enn i befolkningen for øvrig. Det er verdt å merke seg at antallet særforbund som svarer at «det er nesten ingen deltakelse» av personer med synlig minoritetsbakgrunn på ulike områder har blitt tydelig redusert, fra 19 til 9 særforbund for barne- og ungdomsidretten, fra 24 til 17 særforbund for trenere og fra 28 til 20 særforbund for tillitsvalgte. Til tross for denne utviklingen er særforbundene fortsatt langt fra målet om å speile mangfoldet i befolkningen.

Samlet sett tegner svarene fra særforbundene et sammensatt bilde, der økt oppmerksomhet og enkelte positive utviklingstrekk, blant annet i deltakelse, sameksisterer med vedvarende utfordringer i oppfølging og gjennomføring.



**Resultatene underbygger et bilde av økt formalisering, men fortsatt begrenset og ujevn implementering, samtidig som det er tegn til økt deltakelse blant personer med synlig minoritetsbakgrunn, særlig blant barn og unge.**

# Innhold

Forord fra Zaineb Al-Samarai og Umar Ashraf	s. 3	2.3	Bruk av regelverket	s. 51
Sammendrag	s. 7	2.4	Regelverk i de internasjonale særforbundene	s. 52
<b>Oppfølging av arbeidet for mangfold og mot rasisme</b>	s. 12	●	<b>Del 3: Opplæring</b>	s. 56
1.1 Fortsatt behov for en styrket innsats mot rasisme og diskriminering i idretten	s. 14	3.1	Forebyggende opplæring	s. 57
1.2 Bakgrunn for og hovedfunn i 2021-rapporten	s. 17	3.2	Trenerutdannelsen	s. 59
1.3 En debatt om strukturell rasisme i idretten	s. 20	3.3	Opplæring av andre i idrettsorganisasjonene	s. 61
1.4 Politiske rammer og tiltak siden 2021	s. 25	●	<b>Del 4: Kampanjer og tiltak</b>	s. 62
1.5 Nye hendelser og utviklingstrekk siden 2021	s. 30	4.1	Kampanjer og tiltak	s. 63
1.6 Metodebruk og valg i 2025-undersøkelsen	s. 35	●	<b>Del 5: Planverk og budsjett</b>	s. 68
<b>Spørreundersøkelsen 2025</b>	s. 38	5.1	Planverk	s. 69
● <b>Del 1: Henvendelser og saker</b>	s. 40	5.2	Øremerkede midler til tiltak og rekruttering	s. 71
1.1 Henvendelser	s. 41	5.3	Forslag til tiltak	s. 74
1.2 Rapporteringssystemer	s. 43	5.4	NIFs sentrale bidrag i særforbundenes arbeid	s. 78
● <b>Del 2: Regelverk om rasisme og diskriminering</b>	s. 44	●	<b>Del 6: Deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn</b>	s. 82
2.1 Særforbundenes regelverk	s. 46			
2.2 Særforbundenes regelverk om rasistiske og diskriminerende handlinger fra publikum	s. 50			
			<b>Konklusjoner</b>	s. 88
			Liste over figurer og tabeller	s. 92
			Sluttnoter	s. 96

# Oppfølging av arbeidet for mangfold og mot rasisme

Norges idrettsforbund har bestilt denne rapporten for å ha et bedre kunnskapsgrunnlag i sitt arbeid mot rasisme og diskriminering i norsk idrett. Dette arbeidet er sentralt for å nå idrettens visjon: «Idrettsglede for alle». Antirasistisk Senter har påtatt seg oppdraget med å undersøke status, utviklingstrekk og behov, samt gi anbefalinger til idrettens arbeid. Målet er å bidra til økt forståelse og bedre praksis, slik at idretten står bedre rustet til å forebygge, avdekke og håndtere rasisme i årene som kommer.

Denne rapporten bygger videre på 2021-rapporten «Idrettsglede for alle – Arbeid for mangfold og mot rasisme» som ble utarbeidet av forskerne Elsa Kristiansen og Lasse Sonne fra Universitetet i Sørøst-Norge<sup>1</sup> og gir en oppdatert oversikt over hvordan arbeidet med rasisme og mangfold har utviklet seg i norsk idrett siden den gang.

Rapporten fra 2021 ble bredt omtalt i nasjonale medier, der noe av det som særlig ble løftet frem fra rapporten var at den sa at det er «tendenser til strukturell rasisme eller strukturell diskriminering samt institusjonalisert diskriminering i idretten».<sup>2</sup>

Målet med denne nye statusrapporten, fem år etter 2021-rapporten, er å styrke faktagrunnlaget slik at Norges idrettsforbund bedre kan forebygge, håndtere og reagere på rasisme og diskriminering, samtidig som den gir grunnlag for et mer inkluderende idrettsmiljø for alle. Rapporten sammenligner data fra undersøkelsen blant forbundene i 2020, som lå til grunn for 2021-rapporten, og en ny tilsvarende undersøkelse sendt til alle forbund i november 2025. Denne statusrapporten vil derfor ikke i seg selv etablere nye begrepsavklaringer eller et omfattende kunnskapsgrunnlag, men må sees i sammenheng med rapporten fra 2021. Den bygger videre på det eksisterende kunnskapsgrunnlaget, de tidligere begrepsavklaringene og øvrige analyser som den rapporten legger til rette for.

I lesing av rapporten er det viktig å ha med seg de begrensingene som ligger i datagrunnlaget. Det er ikke innsamlet data om arbeid i idrettslag, heller ikke om personers opplevelse av rasisme i idretten. Rapporten er basert på spørsmål til særforbund om deler av deres arbeid, og basert på disse svarene er det gjort vurderinger. Rapporten svarer derfor ikke på alle spørsmål, men utgjør samtidig det beste grunnlaget vi har for å vurdere idrettens helhetlige arbeid på dette området.



## ● 1.1

# Fortsatt behov for en styrket innsats mot rasisme og diskriminering i idretten

Det skal være lett å fortelle om og varsle rasisme og diskriminering når det skjer. For å få synliggjort problemene trenger vi at folk varsler, og derfor må varsling fortsatt løftes på et overordnet nivå. Denne rapporten og det tilhørende arbeidet har et delmål om å gjøre rasisme og diskriminering synlig i idretten – og til at idretten står bedre rustet til å handle.

Forebygging handler om hvordan idrettens virkemidler, blant annet trenerapparatet, opplæring og kurs kan brukes mer systematisk for å iverksette tiltak. God forebygging skaper trygghet og forutsigbarhet, og gir idretten verktøy til å bygge inkluderende miljøer som hindrer at problemer oppstår. Vi må anerkjenne at rasisme og diskriminering uavhengig av forebyggingsarbeidet vil være et problem i idretten så lenge det er et problem i samfunnet, men bedre forebygging vil gjøre det til et mindre problem.

Representasjon og mangfold i alle ledd er en indikator på om idretten lykkes. Det fungerer også som et forebyggende element, da miljøer med større mangfold har større antatt kapasitet til å gjenkjenne og motvirke diskriminering. Mangfold i strukturer, styrer og støtteapparat er derfor en viktig del av dette arbeidet.

Idretten er en bred bevegelse og et speilbilde av samfunnet. Idrettens arbeid mot seksuell trakassering og overgrep har vist at tydelige prioriteringer og systematisk innsats kan skape endring.<sup>3</sup> På samme måte kan arbeidet mot rasisme og diskriminering styrkes når det er tydelig forankret og når idretten samarbeider tett med fagmiljøer. Antirasistisk Senter samarbeider med idretten nettopp fordi idretten er frivillig basert og tett på hverdagen til barn og unge – det gjør det mulig å se utviklingstrekk, utfordringer og muligheter slik de faktisk utspiller seg i samfunnet.

Norsk idrett bygger på verdier som fellesskap, mestring og ærlighet med visjon om «Idrettsglede for alle». Samtidig viser undersøkelser at personer med etnisk minoritetsbakgrunn er underrepresenterte på alle nivåer i idretten.<sup>4</sup> Rasisme og diskriminering er et samfunnsproblem, og dette gjenspeiles også i idretten.

De siste årene, særlig i 2024, har flere idrettsprofiler igjen fortalt om opplevelser med rasisme og diskriminering innen idretten. Flere har også rettet kritikk mot idretten for mangelfull håndtering av slike saker, samt lav representasjon av personer med synlig minoritetsbakgrunn.<sup>5</sup> Dette viser at det fortsatt er behov for en styrket innsats i kampen mot rasisme og diskriminering i idretten.

Den organiserte idretten er en viktig sosialisering- og inkluderingsarena, med en visjon om idrettsglede for alle. Breddeidretten når barn og unge over hele landet, og har dermed et særskilt ansvar og potensial i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Idretten, herunder særforbund, idrettslag, idrettskretser, særkretser og idrettsråd, gjør en betydelig innsats for å skape inkluderende arenaer der barn, unge og voksne kan delta, uavhengig av bakgrunn og forutsetninger. Samtidig vet vi at kampen mot rasisme og diskriminering er et langsiktig arbeid som krever kontinuerlig innsats, samarbeid og forbedring på alle nivåer. Det innebærer at vi har et felles ansvar for å bidra til et idrettsmiljø der rasisme og diskriminering tas på alvor, samtidig som inkludering og mangfold fremmes.

Denne statusrapporten viderefører arbeidet fra rapporten i 2021 ved å rette oppmerksomheten mot rasisme og etnisk diskriminering i norsk idrett. Valget av tematisk avgrensning er gjort for å sikre sammenlignbarhet over tid og for å kunne analysere utvikling, endring og kontinuitet i hvordan idretten arbeider med disse problemstillingene. Avgrensningen innebærer ikke at andre former for diskriminering vurderes som mindre relevante. Norsk idrett anerkjenner at diskriminering også forekommer på andre grunnlag, herunder funksjonsnedsettelse, kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, seksuell orientering, religion og livssyn, alder og sosioøkonomisk bakgrunn, og at disse erfaringene også har betydning for deltakelse, tilhørighet og trygghet i idretten.<sup>6</sup>

Diskriminering i idretten er ofte sammensatt, og ulike diskrimineringsgrunnlag kan overlappes og virke sammen. For enkelte kan erfaringer knyttet til etnisk bakgrunn sammenfalle med for eksempel funksjonsnedsettelse, kjønn eller seksuell orientering, noe som kan påvirke både

møter med idretten og mulighetene for deltakelse på flere nivåer. Et interseksjonelt perspektiv<sup>7</sup> bidrar til å synliggjøre denne kompleksiteten og understreker behovet for tiltak som er fleksible, kunnskapsbaserte og tilpasset ulike behov.

Arbeidet mot rasisme og etnisk diskriminering må derfor forstås som en del av et bredere arbeid for inkludering og mangfold i norsk idrett. Tiltak som retter seg mot å forebygge og håndtere rasisme – som tydelige regelverk, kompetanseheving, trygge varslingsordninger og kulturbyggende arbeid – vil samtidig kunne ha overføringsverdi til arbeidet mot andre former for diskriminering. En helhetlig tilnærming, der idretten anerkjenner og adresserer ulike former for diskriminering, er avgjørende for å bidra til trygge og inkluderende idrettsarenaer for alle.



## ● 1.2

### Bakgrunn for og hovedfunn i 2021-rapporten

I 2020 stod flere idrettsprofiler frem i mediene og fortalte om egne erfaringer med rasisme i idretten. Disse var blant andre treningsgründer og tidligere friidrettsutøver Yngvar Andersen, fotballspiller Mushaga Bakenga og friidrettsutøver Ezinne Okparaebo.<sup>8</sup> Dette skjedde parallelt med at Black Lives Matter-bevegelsen satte rasisme på dagsorden over hele verden, også i Norge. Under pandemien samlet tusenvis seg i demonstrasjoner i Oslo og flere andre byer, og den offentlige samtalen om rasisme fikk et tydelig skifte.<sup>9</sup> Den norske idretten ble utfordret på manglende bevissthet om og anerkjennelse av rasisme og diskriminering, og det ble reist spørsmål ved hvordan slike erfaringer håndteres og forebygges i idretten.

Den 5. juni, samme dag som den store demonstrasjonen i Oslo, vedtok Norges Idrettsforbund en resolusjon som slo fast at rasisme skal møtes med nulltoleranse i norsk idrett.<sup>10</sup> Kort tid etter fulgte daværende kultur- og likestillingsminister, Abid Raja (Venstre), opp med først å be idretten levere en rapport om rasisme,<sup>11</sup> før han noen dager senere satte ned en arbeidsgruppe med oppdrag å komme med konkrete tiltak til å motvirke rasisme i idretten.<sup>12</sup> Arbeidsgruppen ble ledet av Marco Elsafadi og leverte sin rapport 7. september. Rapporten munnet ut i fem konkrete råd/tiltaks punkter: 1) Behov for varslingskanal, 2) Aktiv rekruttering av minoriteter til alle idrettens ledd, 3) Holdningsarbeid, 4) Regelverk og håndtering og 5) Kunnskapsbehov.<sup>13</sup>

Noen dager etter demonstrasjonen, 10. juni, publiserte TV 2 en artikkel som tydelig illustrerte noen av de strukturelle utfordringene som lå til grunn for dette arbeidet.<sup>14</sup> Artikkelen viste blant annet at av 386 styremedlemmer i norske særforbund var 373 hvite, og at kun 13 hadde en annen hudfarge enn hvit. Funnene ble anerkjent som kritikkverdige både av kulturministeren og daværende idrettspresident Berit Kjøll, og sistnevnte beskrev situasjonen som «altfor dårlig» og et tegn på at idretten ikke i tilstrekkelig grad har klart å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn inn i styrende posisjoner.

Artikkelen synliggjorde også hvordan manglende representasjon kan oppleves for dem som faktisk befinner seg i idrettens maktstrukturer. Nåværende president i Norges Idrettsforbund, Zaineb Al-Samarai, med



Over: Faksimile fra NRK, 18.06.2020.

Høyre: Faksimile fra VG, 15.06.2020



henvisning til egen minoritetsbakgrunn, beskrev sin daværende posisjon som styremedlem i idrettsforbundet som å være «en kaffeflekk på en hvit duk», og pekte på at norsk idrett historisk sett har vært flinkere til å reagere på enkelthendelser av rasisme enn til å arbeide systematisk forebyggende. Samlet sett bidro artikkelen til å konkretisere sammenhengen mellom representasjon, kompetanse og forebygging, og tydeliggjorde hvorfor arbeidet mot rasisme og for økt mangfold i idretten ikke

bare handler om holdninger og enkeltreaksjoner, men også om strukturer, makt og hvem som faktisk sitter rundt beslutningsbordene.

10. februar 2021 lanserte NIF den bestilte rapporten fra Universitetet i Sørøst-Norge om idrettens arbeid for mangfold og mot rasisme.<sup>15</sup> Rapporten bygget på en spørreundersøkelse som ble sendt til 55 særforbund tilknyttet NIF. Spørsmålene i undersøkelsen ble utarbeidet blant annet med utgangspunkt i utfordringer identifisert av den tidligere nevnte arbeidsgruppen nedsatt av kultur- og likestillingsministeren, som bestod av utøvere, tidligere utøvere, representanter fra sentrale organisasjonsledd og forskere.<sup>16</sup> Statusrapporten kartla hvordan særforbundene jobbet med: henvendelser og saker, regelverk, opplæring, kampanjer, planverk, deltakelse, tiltak og øremerkede midler.

Resultatene fra 2021 viste at idretten hadde et betydelig forbedringspotensial når det gjaldt å forebygge rasisme og diskriminering, og å styrke arbeidet for mangfold og likestilling.

Rapporten konkluderte med at personer med synlig minoritetsbakgrunn var underrepresentert på alle områder i norsk idrett. Samtidig ble det pekt på mangelfull implementering av politiske vedtak og idrettens egne mål for å bekjempe rasisme og diskriminering. Rapporten pekte også på at det var få øremerkede midler for å motarbeide diskriminering, og det var nevnt at kan være et problem med få idrettsanlegg i områder med høy minoritetsbefolkning.

### Fra oppsummeringen av rapporten:

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. [...]

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 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. [...]

Sist, men ikke minst, kan det handle om manglende kunnskap, kompetanser og opplæring. (Kristiansen og Sonne, 2021: 47)

## 1.3

# En debatt om strukturell rasisme i idretten

Daværende idrettspresident, Berit Kjøll, fulgte opp rapporten med å understreke behovet for å styrke innsatsen mot rasisme og inkludering, og for å rekruttere flere personer med minoritetsbakgrunn inn i alle deler av idretten. Hun uttalte at kunnskapen som var innhentet skulle brukes aktivt for å bli bedre på å forebygge, oppdage og reagere på rasisme og diskriminering, samt å sørge for at idretten i større grad speiler mangfoldet i samfunnet.

Samtidig uttalte Kjøll seg i mediene i et forsøk på å forklare og nyansere hva forskerne pekte på når de konkluderte med å se «tendenser som kan være et resultat av strukturell rasisme» i idretten.<sup>17</sup> I en kronikk med tittelen «Norsk idrett er ikke rasistisk», skrev hun:

«Strukturell rasisme» kan bety ulike ting. Det kan brukes om bevisst ekskludering av personer basert på etnisitet, landbakgrunn og hudfarge. Men det kan også brukes om strukturer der konsekvensen er at personer med minoritetsbakgrunn i praksis har mindre mulighet til å delta enn dem med majoritetsbakgrunn, uten at det er noen som ønsker at det skal være slik. For idrettens del er det den siste typen forskerne ser tendenser til. (Kjøll 2021)

Kristiansen og Sonne pekte særlig på organisatoriske og strukturelle forhold i norsk idrett. Dette omfattet blant annet systematisk underrepresentasjon av personer med minoritetsbakgrunn i leder- og trenerroller, mangelfulle rekrutteringsprosesser, svakt formaliserte varslingsystemer og begrenset institusjonalisering av arbeidet mot rasisme og diskriminering. Disse forholdene kan samlet forstås som strukturelle barrierer som i praksis gir ulik tilgang til deltakelse, innflytelse og trygghet i idretten, uten at det behøver å ligge noe ønske om ekskludering bak dette.

Strukturell diskriminering beskriver forhold som er innebygget i samfunnet, og som fører til forskjellsbehandling av enkelte grupper i Norge, uten at dette trenger å skyldes bevisste handlinger. Slik strukturell eller institusjonalisert rasisme kan være mindre åpenlys enn individuell

Aftenposten Nyheter Oslo Meningen A-magasinet Vink E-avis

Debatt | Idrettspolitikk

## Norsk idrett er ikke rasistisk

Berit Kjøll

Idrett kan og bør være et lim i samfunnet, på tvers av ulikheter, skriver idrettspresident Berit Kjøll. Foto: Geir Owe Fredheim / NTB

Men det finnes dessverre også rasisme i norsk idrett.

Publisert: 18.02.2021 12:58 | Oppdatert: 18.02.2021 17:39

Faksimile fra Aftenposten, 18.02.2021.

rasisme, men har alvorlige konsekvenser, og gir seg utslag i ulik tilgang til jobb, bolig og sosiale rettigheter, forskjellsbehandling i rettssystemet, dårligere utdanningsmuligheter, trygderettigheter og helsetjenester.<sup>18</sup>

Strukturell rasisme viser seg også på andre samfunnsarenaer hvor minoritetsgrupper møter systematiske ulikheter i tilgang og behandling. Forskerne Sindre Bangstad, Edvard Nergård Larsen og Lise B. Grung skriver i rapporten *Strukturell rasisme i Bergen* (2019) at personer med minoritetsbakgrunn opplever strukturelle barrierer i arbeidslivet,

der mange rapporterer diskriminering som arbeidssøkere, og i boligmarkedet, særlig i leiemarkedet, der det er dokumentert ulik behandling basert på navn og bakgrunn. Disse mønstrene henger sammen med hvordan institusjonelle praksiser og normer fungerer i praksis, og viser at forskjellsbehandling kan være utbredt på tvers av flere samfunnsområder. Rapporten peker også på at slike erfaringer ofte ikke er knyttet til enkeltstående hendelser, men til vedvarende mønstre i møter med offentlige tjenester, arbeidsgivere og boligformidlere.<sup>19</sup>

Slike strukturelle mekanismer – i arbeidsmarkedet, boligmarkedet og i utdannings- og tjenestestrukturer – illustrerer hvordan barrierer for deltakelse ikke behøver å komme av eksplisitt diskriminering, men av praksiser som gir minoritetsgrupper dårligere forutsetninger og mindre trygghet i hverdagen. Dette gir et viktig kontekstuel bakteppe for forståelsen av strukturelle barrierer også innen idretten, der manglende representasjon, utilstrekkelige rapporteringssystemer og svake institusjonelle forankringer kan ha tilsvarende ekskluderende effekter på deltagelse, trygghet og tilhørighet. Svake institusjonelle forankringer må her forstås som uklare ansvarsforhold, manglende formelle strukturer, midlertidige eller usikre ressurser, prosjektbasert tilnærming og personavhengighet, aspekter som gjør at tiltak er dårlig integrert i ordinær drift.



## **Erfaringer med rasisme og diskriminering handler både om enkeltstående episoder og om mekanismer som påvirker hvordan mennesker deltar, trives og utvikler seg i idretten.**

I idrettens kontekst kan dette blant annet gi seg utslag i hvordan normer for «riktig» deltagelse, uformelle nettverk, frivillighetskultur og økonomiske forutsetninger kan fungere ekskluderende, og dermed bidra til at minoriteter faller fra eller ikke gis samme muligheter for utvikling og representasjon.

Funnene fra 2021-kartleggingen bidrar til å forklare denne spenningen. Rapporten undersøkte ikke eksplisitt rasisme på organisasjonsnivå, men avdekket manglende systemer for forebygging, håndtering og

rapportering. Dette kan bidra til at direkte rasistiske hendelser oppleves som individuelle avvik, samtidig som de inngår i et bredere strukturelt mønster preget av taushet, lav institusjonell beredskap og begrenset ansvarliggjøring.

Selv om rapporten pekte på strukturell rasisme, skal vi heller ikke glemme de profilerte utøvernes erfaringer og beretninger med direkte rasisme, som apelyder og bruk av «n-ordet».<sup>20</sup> Strukturell rasisme beskriver systemiske, kulturelle og økonomiske barrierer samt underrepresentasjon, mens utøvernes historier viser konkrete, personlige overgrep. Å ikke anerkjenne begge perspektivene kan undervurdere omfanget og virkningen av rasisme i idretten. Idretten er derfor avhengig av både å arbeide systematisk for økt mangfoldig representasjon og å reagere tydelig og konsekvent på enkelthendelser av rasisme. Begge dimensjonene må håndteres samtidig for at arbeidet skal være troverdig og effektivt.

Rapporten fra 2021 var derfor viktig fordi den synliggjorde begge disse dimensjonene og satte de i sammenheng. Erfaringer med rasisme og diskriminering handler både om enkeltstående episoder og om mekanismer som påvirker hvordan mennesker deltar, trives og utvikler seg i idretten. Når en utøver utsettes for nedsettende kommentarer, forskjellsbehandling eller usynlige terskler i miljøet, oppleves det ofte for denne utøveren ikke som et isolert avvik, men som del av et mønster som former egen tilhørighet. Antirasistisk Senter er årlig i kontakt med titusener av mennesker med minoritetsbakgrunn, og mange forteller om en grunnleggende usikkerhet: om man blir vurdert på like vilkår, om man kan si ifra uten risiko og om miljøet rundt faktisk forstår alvor i det som skjer.

Disse mekanismene ligner de man har identifisert når det gjelder skeive i idretten. Også her fremheves betydningen av treningsmiljøet, laget og relasjonene til trenere, medspillere og foreldre som avgjørende for opplevelsen av tilhørighet. Støtte fra personer i disse rollene har en tydelig dobbel effekt: Den kan både redusere forekomsten av nedsettende ytringer og samtidig signalisere at inkludering og mangfold er norm. Særlig trekkes betydningen av «gode allierte» frem – personer som selv ikke tilhører minoriteten, men som aktivt tar til motmæle og viser nulltoleranse for diskriminering. Samtidig viser studien at fravær av slik støtte kan forsterke opplevelsen av utrygghet og utenforskap. Et sentralt poeng er at inkludering ikke kan tas for gitt, men må synliggjøres og praktiseres gjennom konkrete handlinger, tydelige holdninger og systematisk arbeid med kultur i klubb og lag. Disse funnene under-

støtter at også i arbeidet mot rasisme i idretten er det avgjørende å adressere både enkeltstående hendelser og de underliggende sosiale mekanismene som former deltakelse og tilhørighet.<sup>21</sup>

Opplevd rasisme handler både om direkte handlinger og om mer subtile signaler som formidler at noen ikke fullt ut hører til. Dette kan svekke selvtillit, motivasjon og lyst til å delta videre, og i verste fall føre til frafall. Ved å forstå disse mekanismene, hvordan erfaringer hopper seg opp over tid, hvordan de påvirker relasjoner og hvordan stillhet rundt hendelser kan forsterke dem, blir det tydelig hvor viktig det er med systemer som fanger opp, anerkjenner og håndterer rasisme og diskriminering på en trygg og forutsigbar måte. En idrett som tar slike erfaringer på alvor, legger grunnlaget for reell inkludering og like vilkår for alle som ønsker å være en del av fellesskapet.

Rapporten fra 2021 synliggjorde nettopp hvordan fravær av tydelige strukturer, kompetanse og ressurser kan bidra til at slike erfaringer får utvikle seg over tid, og dermed utgjøre en sentral barriere for minoriteters deltakelse og tilhørighet i idretten.

For eksempel viste rapporten at kun 17 av 55 særforbund hadde gjennomført opplæring i forebygging og håndtering av rasisme og diskriminering, og at 28 av 55 ikke tok opp temaet i trenerutdannelsen, noe som tydet på begrenset kompetanse og manglende strukturell forankring. Det er samtidig få særforbund som hadde øremerkede midler til tiltak mot rasisme og diskriminering, og tilsvarende få som har avsatt ressurser for å øke deltakelsen blant personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Samlet pekte dette på at manglende kompetanse og ressurser bidro til at idrettens målsettinger ikke ble omsatt i praksis, og dermed til vedvarende strukturelle utfordringer.

Tydelige strukturer, kompetanse og ressurser kan i denne sammenheng innebære klare handlingsplaner og varslingsrutiner, systematisk opplæring av trenere og ledere, tydelig ansvars plassering i organisasjonen og øremerkede midler til forebygging og oppfølging. Uten slike rammer risikerer arbeidet mot rasisme å bli personavhengig og fragmentert, fremfor institusjonelt forankret og langsiktig.

## 1.4

### Politiske rammer og tiltak siden 2021

Rapporten fra 2021 viste at utfordringen ikke lå i mangel på politiske føringer, men mangelfull konkretisering og implementering.<sup>22</sup> Flere av særforbundene anså at opplæring, synliggjøring og bevisstgjøring var viktige tiltak for å redusere rasisme og øke mangfoldet i norsk idrett, og understreket viktigheten av at NIF fører an i dette arbeidet.

Siden 2021 har det blitt iverksatt en rekke tiltak for å bekjempe rasisme og diskriminering i idretten og fremme inkludering og likestilling, både organisatorisk og politisk. Høsten 2021 presenterte Regjeringen sin idrettsstrategi «Sterkere tilbake – en mer inkluderende idrett» og satte der av 30 millioner kroner over tre år til et eget krafttak for mangfold og inkludering i idretten.<sup>23</sup> Formålet var å bidra til å systematisere og styrke arbeidet med mangfold og inkludering i NIF og deres medlemsorganisasjoner. Satsningen rettet seg mot fire områder: å redusere sosiale og kulturelle barrierer for deltakelse, styrke paraidretten, forbedre kjønnsbalanse og likestilling, samt bekjempe rasisme, diskriminering og hets. Gjennom støtte til pilotprosjekter i særforbund, idrettslag og idrettskretser skulle ordningen utvikle, teste og spre modeller som kan gi varige endringer og bidra til at norsk idrett gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Midlene ble brukt til en rekke tiltak, blant annet mangfoldskartlegging, rådgivning og foredrag, mentorprogram og støtte til prosjekter i særforbundene som hadde som mål å forebygge og bekjempe rasisme, diskriminering og hets.<sup>24</sup> I likhet med de fleste tiltak på dette området er det ikke foretatt evaluering av effekten av tiltakene, ut over den informasjonen som fremkommer i krafttakets sluttrapport.<sup>25</sup>

I 2023 lanserte regjeringen handlingsplanen mot rasisme og diskriminering (2024–2027). Handlingsplanen løfter frem idretten som en sentral arena for inkludering og fellesskap, og understreker betydningen av et systematisk arbeid for å forebygge og motvirke diskriminering. Et konkret tiltak i planen er etableringen av et ekspertforum med representanter fra kultur- og idrettsfrivilligheten, som skal bidra til erfaringsutveksling og utvikling av felles strategier mot rasisme. Samme år vedtok Norges Idrettsforbund «Idretten vil!» - Langtidsplan Norsk Idrett (2023-2027), der en av hovedsatsningene er å sørge for en inkluderende,

mangfoldig og likestilt idrett.<sup>26</sup> Begge tiltakene viser at det finnes en politisk intensjon om å jobbe mer med dette temaet, men denne intensjonen krever også at dette området blir prioritert i det daglige arbeidet, og det er fortsatt en risiko for at arbeid mot rasisme og diskriminering i praksis blir nedprioritert når det ikke er særlig oppmerksomhet i media eller offentligheten om temaet.

1. juni 2025 ble en midtveisrapport for handlingsplanen mot rasisme og diskriminering publisert.<sup>27</sup> Rapporten gir en oversikt over status på tiltakene innenfor de fem hovedområdene i handlingsplanen: Arbeidsliv, ungdom, lokalt arbeid, mer kunnskap og styrket innsats. I den kommer det fram at tiltak 30, etableringen av et ekspertforum med representanter fra kultur- og idrettsfrivillige, ikke er igangsatt. Tiltak 31, Kartlegge rasisme og diskriminering i frivillighet og kulturliv, er *pågående*. Og tiltak 32, Mer kunnskap om rasisme og diskriminering rettet mot barn og unge, er *gjennomført*. Kultur- og likestillingsdepartementet er oppført som ansvarlig for alle de tre tiltakene, og bekrefter at det konkrete utfallet av tiltak 32 er Bufdir-rapporten *Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering* (som omtales nærmere i kapittel 2.2 nedenfor).<sup>28</sup> Samtidig framgår det i siste avsnitt under tiltaket i midtveisrapporten at dette er arbeid det fortsetter å bygges videre på:

«Bufdir gjennomfører også workshops med IMDis ungdomspanel, DigiUngdomspanel, unge nasjonale minoriteter og ungdom med urfolksbakgrunn for å få innspill til hvordan direktoratet kan få bedre informasjonen om rasisme og diskriminering og hjelpetilbud rettet mot barn og unge på Ung.no.»<sup>29</sup>

Parallelt har idretten satt i gang kampanjer for å øke bevisstheten rundt rasisme, diskriminering og hets. NIF har videreført #Stopp-kampanjen, opprinnelig lansert av Norsk Toppfotball i 2020, som nå retter seg mot hele organisasjonen og skal tydeliggjøre idrettens nulltoleranse for diskriminering. I 2024 lanserte Innlandet idrettskrets kampanjen #BeKind, basert på rapporter som viste at omfanget av hets og mobbing i idretten har økt de siste årene. Kampanjen jobber proaktivt og forebyggende mot alle former for hets og diskriminering, og profileres av flere kjente ambassadører, blant annet Mushaga Bakenga.

I samme periode lanserte regjeringen i 2024 handlingsplanen «*Alle inkludert!*», som skal sikre at barn og unge får like muligheter til å delta i idrett, kultur- og friluftaktiviteter uavhengig av bakgrunn, forutsetninger eller sosioøkonomisk status. Planen fremhever behovet for inkluderende arenaer og peker på at både fysiske, sosiale og kulturelle barrierer må reduseres for at alle skal kunne delta på like vilkår.<sup>30</sup>

Til tross for økt politisk oppmerksomhet, målrettede satsinger og konkrete tiltak, viser den utviklingen som fremkommer gjennom medie-saker de siste årene at rasisme og diskriminering fortsatt er et vedvarende problem i norsk idrett. I det følgende avsnittet redegjøres det for sentrale utviklingstrekk og nyere hendelser som belyser hvordan disse utfordringene fortsatt kommer til uttrykk og hvorfor arbeidet mot rasisme og diskriminering fortsatt krever handling og oppfølging.



## 1.5

# Nye hendelser og utviklingstrekk siden 2021

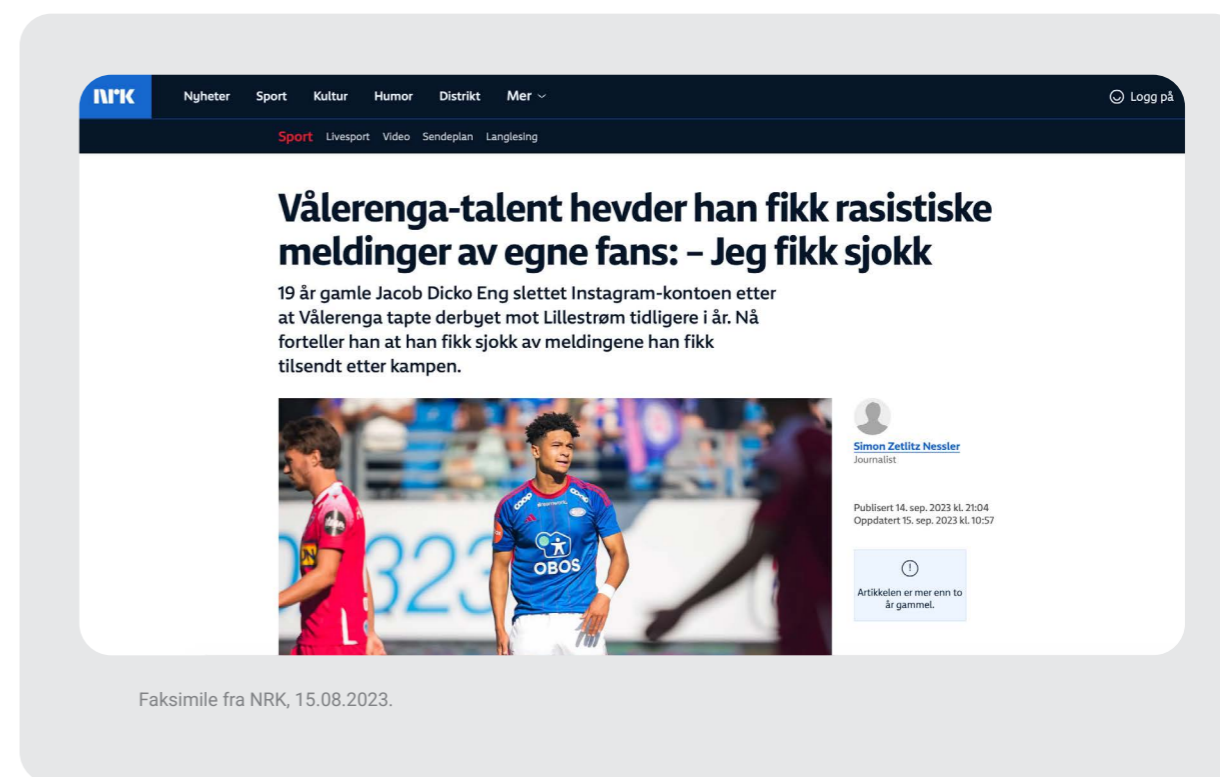
Flere undersøkelser de siste årene viser at en stor andel av minoritetsbefolkningen har opplevd rasisme på ulike arenaer i samfunnet.<sup>31</sup> I nevnte rapport fra Bufdir om «Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering» kommer det frem at flere av informantene hadde erfaringer med rasisme innenfor barne- og ungdomsidretten, både i form av forskjellsbehandling på bakgrunn av etnisitet og mer direkte former for rasistiske ytringer. Resultatene viste også at flere barn- og unge ignorerer det som blir sagt og unnlater å melde ifra fordi de opplever det som nytteløst.<sup>32</sup>

Selv om «mens jeg holdt på med idrett» er blant stedene med lavest andel (3%) av respondenter som har blitt utsatt for rasistiske ytringer, sammen med «på en fritidsklubb» og «på sms eller e-post», så betyr det likevel at ca 45 av de 1472 respondentene har opplevd dette siste året. Dette understreker viktigheten av et helhetlig og omfattende arbeid der rasisme og diskriminering blir tatt på alvor, og at idretten har tydelige rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp slike saker på en god måte.

I «Konsekvenser av rasisme og diskriminering for deltakelse i sivilsamfunnet: En kunnskapsoversikt»,<sup>33</sup> utgitt i 2022 av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) på oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) oppsummeres forskning som viser at rasisme og diskriminering kan virke som barrierer for deltakelse og integrering i idrettslag gjennom flere mekanismer: 1) Et norsk felteksperiment i amatør fotball finner at personer med «utenlandsk klingende» navn i snitt får færre svar ved kontakt med klubber, og at et lavterskeltiltak (e-postoppfordring fra Norges fotballforbund<sup>34</sup>) ikke reduserte – men i sum økte – forskjellene i respons (altså økt diskriminering i praksis). 2) Studier av frivillighet og posisjoner i idrettslag peker på at underrepresentasjon i verv delvis kan henge sammen med utdanning, medlemskapsvarighet og «klubbrelatert kapital», samtidig som frivillig engasjement og deltakelse kan

styrke integrering. 3) Kvalitative analyser løfter fram mer subtile og strukturelle former for rasisme, blant annet gjennom assimilerende integreringsdiskurser i arbeid med flyktninger, og gjennom flerdimensjonal (interseksjonell) diskriminering der hudfarge, kjønn, klasse og religion virker sammen og kan påvirke både deltakelse og opplevelse av tilhørighet i idretten.

Strukturelle barrierer knyttet til økonomi og tilgang til idrettsanlegg har også fått økt oppmerksomhet de siste årene. En større reportasjeserie i VG i 2025 om «den delte fotballbyen»<sup>35</sup>, om økende forskjeller mellom øst og vest i barnefotballen i Oslo, løfter frem hvordan både familiers betalingsevne, klubbens økonomiske forutsetninger og «baneproblematikk» påvirker hvem som får delta, hvem som utvikler seg videre, og hvilke miljøer som rekrutterer spillere til toppnivå.<sup>36</sup> Artikkelen peker på hvordan manglende tilgang til anlegg og økende kostnader kan bidra til sosial og etnisk skjevfordeling i deltakelse og representasjon, og dermed forsterke de strukturelle utfordringene som ble identifisert i 2021-rapporten. Samtidig er åpningen av ny kunstgressbane på Holmlia i desember 2025 etter langvarig lokalt engasjement et eksempel på hvordan investeringer i infrastruktur kan bidra til å styrke lokale idrettsmiljøer i områder med høy minoritetsandel.<sup>37</sup> Reportasjeserien illustrerer hvordan spørsmål om rasisme og diskriminering i idretten også må forstås i lys av bredere sosioøkonomiske rammebetingelser.



Til tross for økt oppmerksomhet rundt både strukturelle og individuelle former for diskriminering, og flere iverksatte tiltak i NIF og deres særforbund siden 2021, viser mediedekningen de siste årene at rasisme og diskriminering fortsatt forekommer i norsk idrett, og at utfordringer knyttet til håndtering og oppfølging av slike saker vedvarer.

I 2023 fortalte fotballspiller Jacob Dicko Eng at han mottok rasistiske meldinger etter en kamp og at han på bakgrunn av dette valgte å slette sosiale medier.<sup>38</sup> Mushaga Bakenga beskriver lignende erfaringer og forteller at han har opplevd rasisme hele sin fotballkarriere. I 2023 forteller han til Adresseavisa at innboksen hans på sosiale medier eksploderte med rasisme etter han bommet på en straffe. Til tross for økt oppmerksomhet rundt problemet, opplever han at situasjonen har blitt verre de siste årene.<sup>39</sup>



## Vi vil ha slutt på hets og rasisme i idretten – hvorfor skjer det ikke noe?



**MUSHAGA BAKENGA**  
FOTBALLSPILLER OG SPALTIST I  
ADRESSEAVISEN

Adresseavisen  
11.07.2024

I 2024 rapporterte NRK om at unge samiske fotballspillere opplever store mengder rasisme på og utenfor banen.<sup>40</sup> Som et resultat av dette iverksatte Finnmark fotballkrets et prosjekt for å bekjempe rasismen, spesielt rettet mot samiske og kvenske spillere. Et av tiltakene er tilstedeværelse av kampverter på alle kamper i Finnmark, som skal rapportere inn uønskede hendelser og følge med på oppførselen til spillere, dommere, trenere og publikum.

Samme året skreiv Mushaga Bakenga en kommentar i Adresseavisen, hvor han spurte hvor det blir av tiltakene og kritiserte beslutningstakere for manglende vilje til å tak i problemene.<sup>41</sup> Han viste til mediestormen og engasjementet som fulgte etter at han delte de rasistiske meldingene han mottok på sosiale medier, men påpekte at han i ettertid har opplevd lite reell endring.

Tidligere idrettsbyråd Omar Samy Gamal og klubbleder for Haugerud IF, Thor Olav Delgado-Rodriguez, uttalte, også i 2024, at det virker å være mer rasisme i dag enn noen gang tidligere. Klubblederen fortalte at han ukentlig får meldinger om at noen blir kalt for «apekatt», «n-ordet» eller det som verre er. Begge rettet også kritikk mot hvordan rasismeanklager håndteres i fotballen. Haugerud IF forteller i en sak i TV2 om en konkret hendelse der de mener å ha dokumentert rasisme, men uten at saken fikk konsekvenser. I samme artikkel forklarer Oslo fotballkrets hvorfor saken ikke førte til en sanksjon, og at dette var fordi det ikke var identifisert gjerningsperson(er) som er innenfor virkeområdet for straffebestemmelsene. Utfordringer knyttet til beviskrav for å kunne reagere på rasisme og annen diskriminering er ikke noe unikt for idretten. Den samme problemstillingen kjenner vi fra saker på mange andre arenaer i samfunnet.<sup>42</sup>

Hendelsene bidrar til å belyse den utfordringen som kommer frem i Bufdirs rapport, der flere unge forteller at de lar være å melde fra fordi de ikke opplever at det å melde fra fører til endring. Når varsler ikke blir fulgt opp, svekkes tilliten til systemet og sannsynligheten for at fremtidige hendelser rapporteres reduseres ytterligere. Dette understreker hvor avgjørende det er at varslingskanalene i idretten fungerer etter hensikten, og at det finnes konkrete rammer for hvordan slike saker skal håndteres.

Et av hovedfunnene i rapporten fra 2021 var mangel på representasjon av minoritetsbefolkningen blant idrettens tillitsvalgte. I 2020 gikk Daniel Getaneh Hatland ut og fortalte om gjentatte opplevelser med rasisme i fotballen. Høsten 2022 ble han engasjert av Norges Idrettsforbund for å jobbe med delområdet «Rasisme, diskriminering og hets» i idrettens «Krafttak for mangfold og inkludering».

I mai 2024 fortalte Hatland i intervju med TV2 at han hadde sagt opp sin stilling i protest, og rettet sterk kritikk mot NIF. Han sa blant annet at flerkulturelle var mangelfullt representert i forbundet og at NIF ikke levde opp til sin egen langtidsplan om å «speile mangfoldet i samfunnet», og beskrev organisasjonen som «blendahvit».<sup>43</sup>

Dette er et utvalg av flere mediasaker de siste årene om rasisme og diskriminering i idretten. Samtlige eksempler over viser at flere av utfordringene som ble påpekt i 2021 fortsatte i tiden etter, og at kampen mot rasisme og diskriminering krever tid og langvarig innsats.

Samtidig er det igangsatt en rekke tiltak for å styrke arbeidet med inkludering, mangfold og håndtering av rasisme i norsk idrett.

Etter 2020 har norsk idrett søkt å følge opp erkjennelsen av at rasisme og manglende inkludering var et systemisk problem. I juni 2020 vedtok NIF at alle organisasjonsledd skulle arbeide aktivt for at idrettslag og ansvarspersoner gjenspeiler mangfoldet i lokalsamfunnene, og kort tid etter ble arbeidsgruppen «Rasisme i idretten» nedsatt av daværende kulturminister og leverte sine anbefalinger samme år. Idretten har hatt mangfold som en av hovedprioriteringene, og NIF har programfestet nulltoleranse mot diskriminering på alle nivåer.

Fra 2022 til 2024 har NIF gjennomført det treårige «Krafttak for mangfold og inkludering» med nærmere 30 mill. kroner i statlige midler til pilotprosjekter, kunnskapsutvikling og støtte til særforbund. Visjonen om at norsk idrett skal være et sted å høre til for alle er løpende understreket i lederskapets kommunikasjon og i idrettens styringsdokumenter, og det er etablert tiltak som omvendt mentorprogram og satsing på kompetanse og verktøy for inkludering.<sup>44</sup>

## 1.6

### Metodebruk og valg i 2025-undersøkelsen

Denne rapporten er en oppfølging av rapporten *Idretts glede for alle. Arbeid for mangfold og mot rasisme* fra 2021, skrevet av Elsa Kristiansen og Lasse Sonne fra Universitetet i Sørøst-Norge på oppdrag fra NIF.

Til grunn for 2021-rapporten lå en spørreundersøkelse blant alle 55 særforbund i NIF, gjennomført i siste kvartal 2020. Spørreskjemaet for 2020-undersøkelsen ble utformet i perioden august-oktober 2020, og i dette arbeidet ble det prioritert å ta med problemstillinger som hadde kommet opp i den offentlige debatten om rasisme og mangfold i idretten sommeren 2020.<sup>45</sup> Særlig vekt ble tillagt rapporten levert 7. september av arbeidsgruppen ledet av Marco Elsafadi.<sup>46</sup>

Spørreskjemaet for 2020-undersøkelsen ble lagt til grunn for en ny spørreundersøkelse blant særforbund høsten 2025, primært for å kunne sammenligne svar og se utvikling på de ulike områdene som var dekket i 2020-undersøkelsen. Ved å bruke samme spørsmål og samme undersøkelsesutforming som i 2020 er det mulig å følge utviklingen i særforbundenes vurderinger og prioriteringer over tid.

Spørreskjemaet for 2025-undersøkelsen bestod av 37 spørsmål fordelt på seks tematiske deler: henvendelser og saker (4), regelverk (8), opplæring (5), kampanjer og tiltak (8), planverk (7) og deltakelse (5). Av spørsmålene i skjemaet var 28 spørsmål med forhåndsdefinerte svaralternativer og 9 spørsmål der særforbundene selv skrev inn svar. I 2020-undersøkelsen var det 16 spørsmål der særforbundene selv skrev inn svar, og 7 av disse ble i 2025-undersøkelsen sett på som mindre nødvendige og tatt bort. Det er i 2025-undersøkelsen ikke lagt til nye spørsmål.<sup>47</sup>

I 2020 ble undersøkelsen sendt ut 25. november, og innen 15. desember 2020 hadde NIF mottatt svar fra alle 55 særforbund. Estimert tid til gjennomføring av undersøkelsen for et særforbund var 20-60 minutt. NIF stod for utsendelse av spørreskjema og innsamling av svar.

I 2025 ble spørsmålguide, informasjon om undersøkelsen og link til spørreskjema sendt til særforbundene 28. oktober. Det var anslått at særforbundene ville bruke 15-50 minutt på å gjennomføre undersøkelsen. NIF stod for utsendelse av spørreskjema og innsamling av svar. Særforbundene ble informert om at hva et særforbund hadde svart på del 1 (henvendelser og saker) og del 5 (deltakelse) bare ville være kjent for NIFs ansvarlige rådgiver, og ville bli anonymisert før oversending til Antirasistisk senter som skulle skrive rapporten.

Innen 3. desember hadde NIF mottatt svar fra alle 55 særforbund. Det var med det en svarprosent på 100 %, noe også 2020-undersøkelsen hadde. At alle særforbund har svart i begge undersøkelsene gjør undersøkelsen robust, og gir et særlig godt datagrunnlag for å vurdere endringer fra 2020 til 2025.

Datagrunnlaget består av selvrapporterte opplysninger fra særforbundene. Svarene gir dermed innsikt i hvordan forbundene selv beskriver eget arbeid og egne prioriteringer. Selvrapporterte data kan gi verdifull kunnskap om organisatoriske rammer, strategier og prioriteringer, men de gir ikke nødvendigvis et fullstendig bilde av hvordan tiltak faktisk implementeres eller fungerer i praksis. Undersøkelsen er derfor best egnet til å beskrive utvikling i organisatoriske rammer, prioriteringer og tiltak over tid, samt til å identifisere områder hvor det kan være behov for videre analyser eller mer dyptgående undersøkelser.

Undersøkelsen gir ikke direkte kunnskap om hvordan arbeidet mot rasisme og diskriminering praktiseres i idrettslag og klubber, eller om hvordan situasjonen oppleves av utøvere, trenere og frivillige. Resultatene må derfor tolkes som indikasjoner på hvordan arbeidet er forankret og prioritert på forbundsnivå, snarere enn som en direkte kartlegging av praksis i hele idrettsorganisasjonen.

I analysen av materialet sammenlignes særforbundenes svar fra 2020 og 2025. Endringer i svarene kan gi indikasjoner på hvordan arbeidet mot rasisme og diskriminering utvikler seg i idrettsorganisasjonen. Slike fortolkninger må imidlertid forstås som analytiske vurderinger basert på de tilgjengelige dataene, og ikke som direkte dokumentasjon av årsakssammenhenger eller av hvordan forholdene faktisk utvikler seg i klubbene eller for enkeltutøvere. Det er også viktig å ta med seg at de 55 særforbundene har veldig stor spredning i størrelse, fra under 300 til over 400.000 aktive. I undersøkelsens svar vil derfor ikke andel særforbund tilsvare andel av aktiviteten i norsk idrett.

I rapporten omtales enkelte funn i relasjon til «norsk idrett» som organisasjon. Dette må forstås som en analytisk kortform for idrettsorganisasjonens strukturer og prioriteringer slik de fremkommer gjennom særforbundenes svar. Datagrunnlaget gir ikke grunnlag for å trekke direkte konklusjoner om praksis i hele idrettsorganisasjonen, men gir et bilde av hvordan arbeidet mot rasisme og diskriminering er institusjonelt forankret og prioritert på forbundsnivå.



# Spørreundersøkelsen 2025

Spørreundersøkelsen er delt i seks ulike deler. De ulike delene omhandler følgende temaer: (1) henvendelser og saker, (2) regelverk, (3) opplæring, (4) kampanjer og tiltak, (5) planverket og (6) deltakelse. I del 1, henvendelser og saker, og del 6, deltakelse, har svarene som ligger til grunn for rapporten ikke kunne knyttes til de enkelte særforbundene.

Resultatene og besvarelsene er vurdert opp mot funnene i 2020-undersøkelsen.



# Del 1

## Henvendelser og saker



### ● 1.1

## Henvendelser

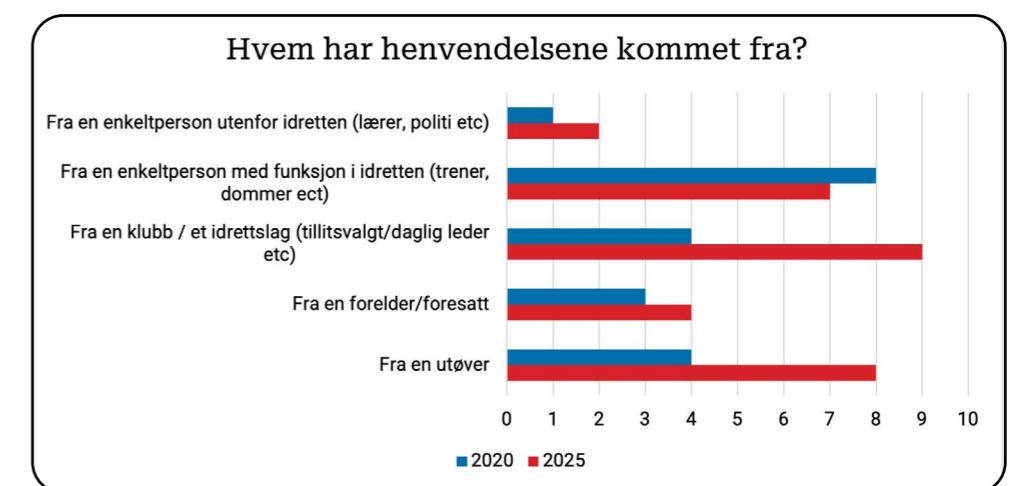
I 2020-undersøkelsen kom det frem at når det gjaldt antall saker om rasistiske hendelser som de respektive særforbundene mottok årlig, svarte så mange som 46 av 55 forbund at de ikke mottok noen henvendelser i det hele tatt. Av de ni særforbundene som bekreftet at de har mottatt saker, så oppga de fleste av disse at de bare hadde 1-2 saker årlig. Henvendelsene bak de rapporterte sakene kom fra mange forskjellige interessenter, flest fra enkeltpersoner med funksjon i idretten som trener, dommer etc.

At det i 2025 er færre forbund som rapporterte at de ikke mottar noen henvendelser om rasistiske hendelser årlig, redusert fra 46 i 2020 til 41 i 2025, kan indikere at terskelen for å si ifra har blitt lavere. Av de 14 forbundene som rapporterte at de har mottatt saker, er det fortsatt flest (8) som oppgir at de bare hadde 1-2 saker årlig.

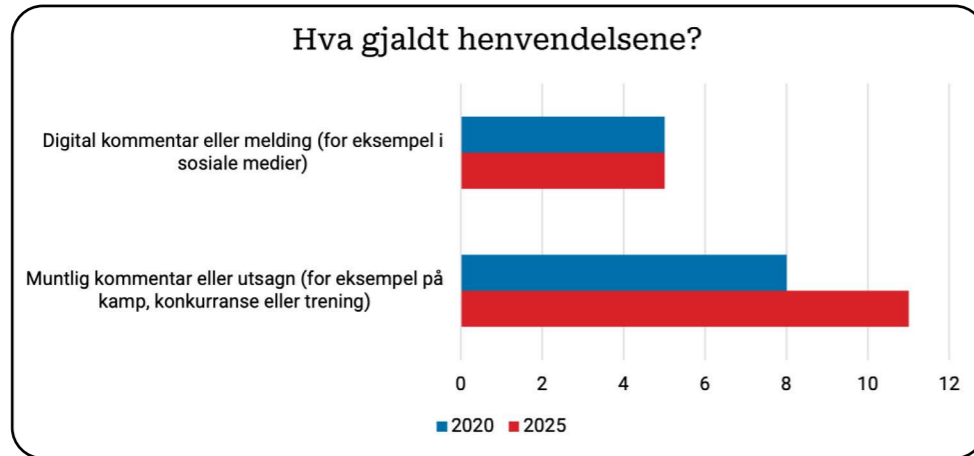
Henvendelsene bak de rapporterte sakene kom fra mange ulike interessenter (se figur 1 nedenfor). Til forskjell fra i 2020, ble det i 2025 rapportert fra flest særforbund om henvendelser fra tillitsvalgte eller daglige ledere etc. i klubber (9) og fra utøvere (8), mens antallet særforbund som rapporterte henvendelser fra enkeltpersoner med funksjoner i idretten, dvs. trenere, dommere o.l., er nokså stabilt med en nedgang på ett særforbund, fra 8 til 7. Tallene er jevnt over lave, men tallene for særforbund med rapporterte henvendelser fra utøvere selv (fra 4 til 8), foreldre eller foresatte (fra 3 til 4) og klubber eller idrettslag ved daglig leder, tillitsvalgt etc.(fra 4 til 9) er økende.

Figur 1

Oversikt over forbundenes svar på hvem henvendelser om rasistiske hendelser har kommet fra, i 2020 og 2025.



Videre ble de særforbundene som hadde mottatt henvendelser, bedt om å krysse av for hva disse var relatert til. Her var det mulig å krysse av for flere svaralternativer. Særforbundenes svar viser at flere særforbund enn i 2020 rapporterte om henvendelser relatert til muntlige kommentarer eller utsagn.

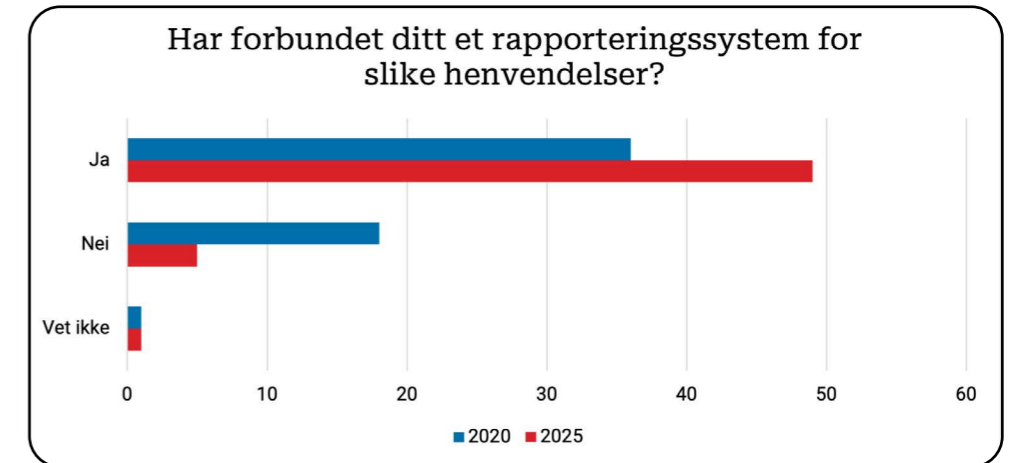


Figur 2  
Oversikt over hva de mottatte henvendelsene har vært relatert til, i 2020 og 2025.

## 1.2

### Rapporteringssystemer

I 2020-undersøkelsen rapporterte 36 av de 55 særforbundene at de hadde et rapporteringssystem. I 2025 hadde antallet særforbund med rapporteringssystem økt til 49, mens antallet særforbund uten hadde sunket fra 18 til 5, noe som er svært positivt, og som kan forklare økningen i antall særforbund som hadde mottatt henvendelser om rasistiske hendelser. Bare ett særforbund svarte «vet ikke».



Figur 3  
Særforbundenes svar på om de har et rapporteringssystem for rasisme- og diskrimineringssaker, i 2020 og 2025.

I 2020-undersøkelsen ble særforbundene bedt om å fylle inn lenker og/eller beskrivelser og forklaringer av disse rapporterings- eller varslings-systemene. Dette spørsmålet var ikke med i 2025-undersøkelsen.

# Del 2

## Regelverk om rasisme og diskriminering

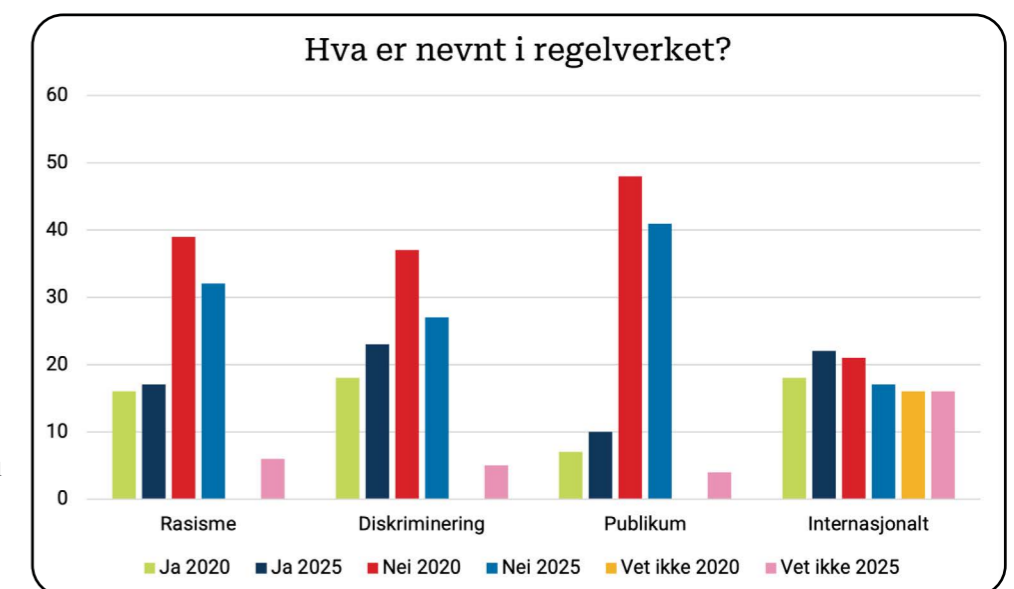


Delundersøkelse 2 ba særforbundene svare på om rasisme og diskriminering er eksplisitt nevnt i eget regelverk, samt at de la ved ordlyd og lenke til hvor i regelverket dette står. Særforbundene ble også spurt om regelverket spesifikt tar opp rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangementer, og om de kjenner til at deres internasjonale forbund har regelverk eller ressurser som tar opp rasisme eller diskriminering.

Nedenfor er samlede fremstillinger av særforbundenes svar på 1) om rasisme er spesifikt nevnt i regelverk, 2) om diskriminering er nevnt i regelverk, 3) om hendelser fra publikum er nevnt og 4) om det internasjonale særforbundet har regelverk eller ressurser som tar opp rasisme eller diskriminering. Fremstillingen sammenligner svarene fra 2020 med svarene fra 2025.

Figur 4

Samlet fremstilling av særforbundenes på 1) om rasisme er spesifikt nevnt i regelverk, 2) om diskriminering er nevnt i regelverk, 3) om hendelser fra publikum er nevnt og om det internasjonale særforbundet har ressurser eller materiell om rasisme og diskriminering, i 2020 og 2025.



Tabell 1

Samlet fremstilling av særforbundenes på 1) om rasisme er spesifikt nevnt i regelverk, 2) om diskriminering er nevnt i regelverk, 3) om hendelser fra publikum er nevnt og om det internasjonale særforbundet har ressurser eller materiell om rasisme og diskriminering, i 2020 og 2025.

Spørsmål fra survey	Ja		Nei		Vet ikke	
	2020	2025	2020	2025	2020	2025
Har ditt forbund eksplisitt nevnt rasisme i eget regelverk?	16	17	39	32	0	6
Har ditt forbund eksplisitt nevnt diskriminering i eget regelverk?	18	23	37	27	0	5
Har ditt forbund et regelverk som spesifikt tar opp rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangement?	7	10	48	41	0	4
Kjenner du til at deres internasjonale forbund har regelverk eller ressurser som tar opp rasisme eller diskriminering?	18	22	21	17	16	16

I det følgende vil vi se nærmere på de ulike spørsmålene og hvordan særforbundene har svart.

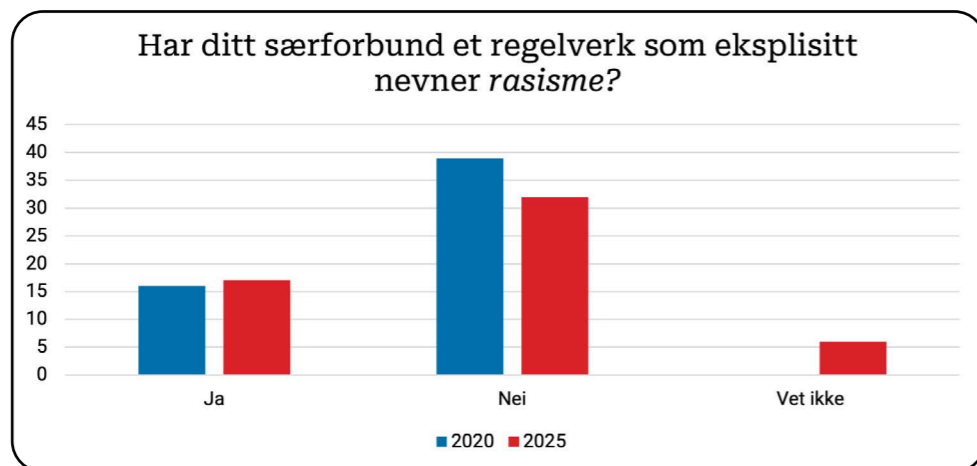
## 2.1

### Særforbundenes regelverk

I 2025 svarer 17 av særforbundene at de har et regelverk som eksplisitt nevner *rasisme*, sammenlignet med 16 særforbund som svarte det samme i 2020-undersøkelsen. Nedenfor er en sammenstilling av særforbundenes svar i 2020 og i 2025.

Figur 5

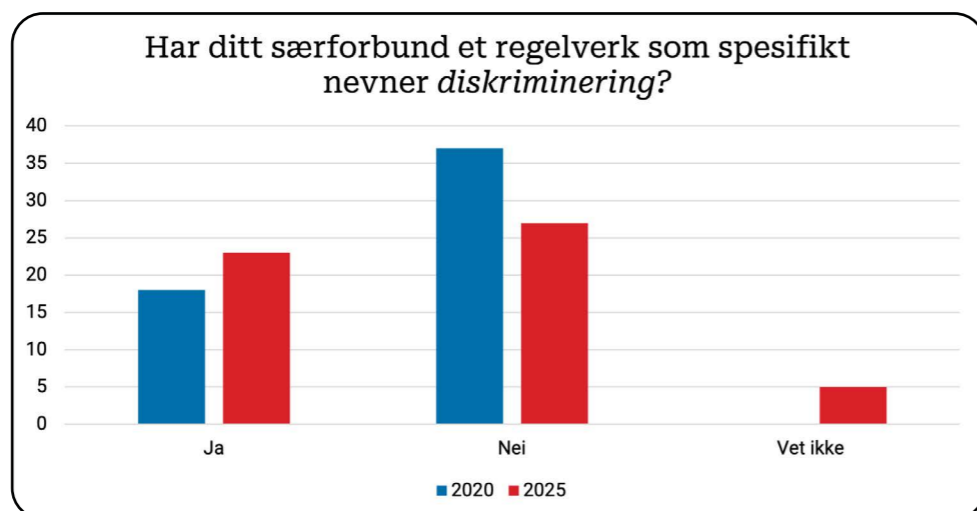
Særforbundenes svar på om rasisme er eksplisitt nevnt i deres egne regelverk, i 2020 og i 2025.



På spørsmålet om de har en eksplisitt formulering om *diskriminering* i regelverket svarer 23 særforbund «ja» i 2025, mot 18 i 2020-undersøkelsen. Dette utgjør en tydelig økning.

Figur 6

Særforbundenes svar på om diskriminering er eksplisitt nevnt i deres egne regelverk, i 2020 og i 2025.



Tabell 2

Oversikt over hvilken overlapp det er mellom de særforbundene som har en eksplisitt formulering om rasisme og de med en eksplisitt formulering om diskriminering, 2025 («Vet ikke» er ikke inkludert i tabellen).

Av de 17 særforbundene som rapporterte i 2020 at de hadde et regelverk om rasisme, var det 13 særforbund som i tillegg hadde en eksplisitt formulering om diskriminering. Syv særforbund hadde en av delene. I 2025 har antallet særforbund som nevner begge deler steget til 16.

Kategori	Antall
Rasisme og diskriminering	16
Bare rasisme	1
Bare diskriminering	6
Ingen	26

På samme måte som i 2020-undersøkelsen opptrer rasisme i mindre grad enn diskriminering eksplisitt i de 55 særforbundenes regelverk.

### 2.1.1

#### De ulike særforbundenes beskrivelser av regelverk på rasisme og diskriminering

Gjennomgangen av særforbundenes skriftlige svar med informasjon om hvordan rasisme/diskriminering er konkret omtalt viser at regelverk om rasisme og diskriminering i norsk idrett i hovedsak er til stede, men at omfang, eksplisittethet og grad av operasjonalisering varierer betydelig mellom særforbundene. Diskriminering er gjennomgående tydeligere og mer konsekvent regulert enn rasisme, både språklig og strukturelt.

Diskriminering omtales i noen særforbund gjennom eksplisitte nulltoleranseformuleringer i etiske retningslinjer, organisasjonsnormer eller verdidokumenter, der særforbundene slår fast at de «aksepterer ingen form for trakassering eller diskriminering» på grunnlag av blant annet rase, etnisitet, kjønn, funksjonshemming, seksuell orientering, alder eller religion. I flere tilfeller er diskriminering også forankret i sanksjons- og disiplinærreglement, blant annet gjennom bestemmelser som forbyr «diskriminerende eller hatefulle ytring» og som kan medføre utvisning, matchstraff eller karantene.

Rasisme er i færre tilfeller regulert som eget begrep, men omtales enten sammen med diskriminering eller indirekte gjennom opplisting av diskrimineringsgrunnlag som hudfarge, etnisk eller nasjonal opprinnelse.

Enkelte særforbund benytter eksplisitte formuleringer om «nulltoleranse for rasisme og diskriminering», mens andre særforbund ikke bruker begrepet rasisme, selv der handlingene som beskrives i praksis omfattes av rasistisk adferd.

Et gjennomgående trekk i materialet er at flere særforbund gjenbraker de samme standardiserte formuleringene i svarene, uavhengig av om spørsmålet gjelder rasisme eller diskriminering. I noen tilfeller gjentas identiske utdrag fra etiske retningslinjer eller verdidokumenter, også i svar på spørsmål som spesifikt retter seg mot rasisme. Dette kan indikere at rasisme i stor grad forstås som en del av et bredere diskrimineringsbegrep, og at generelle formuleringer anses som tilstrekkelige. Samtidig kan denne praksisen innebære at særskilte utfordringer knyttet til rasisme i idrettskontekst i mindre grad synliggjøres språklig og strukturelt.

Videre viser de skriftlige svarene at flere særforbund henviser til Norges idrettsforbunds etiske retningslinjer, sanksjonsregelverk eller veiledere, eller til internasjonale særforbunds regelverk, fremfor å fastsette egne, detaljerte bestemmelser. Flere særforbund oppgir eksplisitt at de «legger NIFs etiske retningslinjer til grunn», eller at de følger internasjonale koder som inkluderer antidiskriminerings- og antirasismetiltak. Slike henvisninger bidrar til formell forankring, men gir i varierende grad tydelig veiledning om ansvar, reaksjoner og håndtering på nasjonalt nivå.

## ● 2.1.2

### NIFs regelverk på rasisme og diskriminering

Siden NIFs sentrale regelverk har betydning for alle underliggende organisasjonsledd, og siden flere særforbund i undersøkelsen har vist til NIFs regelverk, er det relevant å her orientere om dette.

NIF har relevant regelverk i NIFs lov, som gjelder for alle organisasjoner og all aktivitet organisert under NIF.<sup>48</sup> Diskriminering er adressert i loven allerede i formålsparagrafen, § 1-2, som innledes med setningen «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». Frem til 2015 var enkelte diskrimineringsgrunnlag nevnt i denne paragrafen. Dette ble endret på idrettstinget i 2015, med begrunnelse i at paragrafen gjelder diskri-

minering på tvers av diskrimineringsgrunnlag og med henvisning til hvordan Grunnlovens tilsvarende paragraf, §98, heller ikke lister opp diskrimineringsgrunnlag.<sup>49</sup>

I NIFs sanksjonsreglement er diskriminering omfattet i §1-4 «Straffebelagte handlinger/unnlater», første ledd, bokstav i: «Straff etter disse bestemmelser kan ilegges, dersom person eller organisasjonsledd [...] fremsetter diskriminerende eller hatefull ytring, bærer eller viser tekst eller symbol som er egnet til å true, forhåne, fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen på grunnlag av hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion, livssyn, seksuelle orientering, kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller funksjonsnedsettelse». <sup>50</sup>

NIF har også «Etiske leveregler», vedtatt av Idrettstinget i 2021. Den første av ni leveregler, «En inkluderende og likeverdig idrett», sier blant annet: «Vi skal speile mangfoldet i samfunnet og aksepterer ikke negativ diskriminering.»<sup>51</sup>

## 2.2

# Særforbundenes regelverk om rasistiske og diskriminerende handlinger fra publikum

Figuren nedenfor viser at 10 særforbund svarte at de har et regelverk som spesifikt tar opp rasistiske handlinger fra tilskuere og publikum, en oppgang fra 7 forbund i 2020-undersøkelsen.



Figur 7

Oversikt over om særforbundene har et regelverk som spesifikt tar opp rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangement, for 2020 og 2025.

Særforbundene ble ikke bedt om å gi utfyllende svar med informasjon om ordlyd på dette spørsmålet, men basert på særforbundenes skriftlige svar om eget regelverk for øvrig kan det synes som om publikum gjerne omtales indirekte gjennom arrangøransvar, eller at det handler om generelle bestemmelser om krenkende, nedsettende eller provoserende språkbruk.

Når det gjelder håndtering av diskriminerende og rasistiske handlinger fra publikum, er det verdt å merke seg at NIFs sanksjonsreglement gir grunnlag for å ilegge straff for overtredelse av sanksjonsreglementets før nevnte § 14, første ledd, bokstav i, til «idrettslag og andre organisasjonsledd som har ansvar for eller deltar i arrangementet» også «uavhengig av om forholdet rammes av reglene foran og uten at det kan påvises skyld».

## 2.3

# Bruk av regelverket

Videre måtte særforbundene i undersøkelsen svare på om det har vært tilfeller av rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangement siden 1. januar 2024. Dette svarte to særforbund «ja» på, 47 svarte «nei», mens seks svarte «vet ikke».

Tabell 3

Oversikt over hvorvidt det har vært tilfeller av rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangement i særforbundene siden 1. januar 2024

Har det etter det du vet vært tilfeller av rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangement i ditt særforbund siden 1. januar 2024?	2020	2025
Ja	3	2
Nei	47	47
Vet ikke	5	6

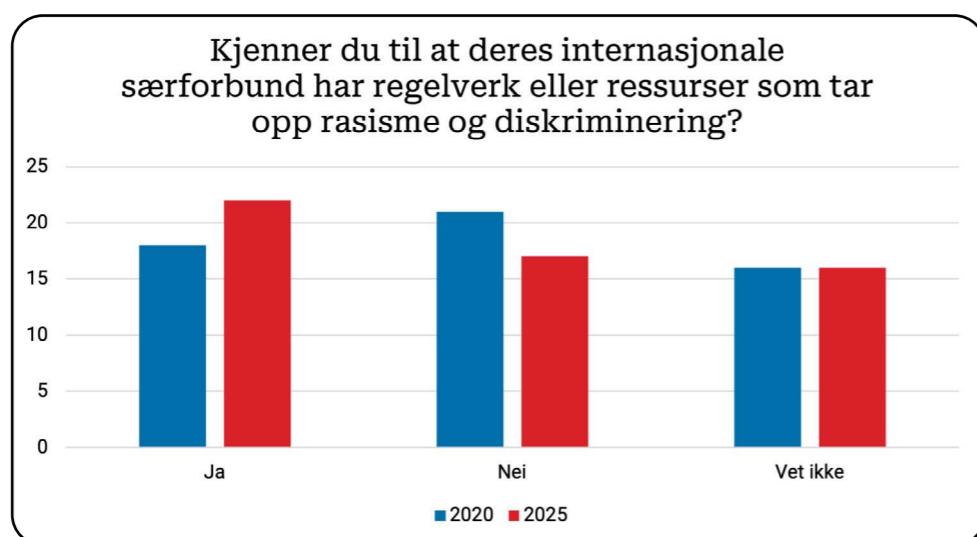
Sammenlignet med svarene i 2020-undersøkelsen er endringen minimal. I 2020 kom det frem at tre særforbund oppga at det hadde vært tilfeller av rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum siden 1. januar 2019. Det er ett særforbund mer enn i 2025-undersøkelsen.

Av svarene på om særforbundene kjente til hvorvidt eget regelverk spesifikt tok opp rasistiske og diskriminerende handlinger fra publikum, så vi at dette (på tross av en liten økning) fortsatt bare i begrenset grad var eksplisitt regulert i særforbundenes egne regelverk. I tillegg så vi at der publikum omtales, skjer dette ofte indirekte eller gjennom generelle bestemmelser.

## 2.4

# Regelverk i de internasjonale særforbundene

Særforbundene ble også bedt om å svare på hvorvidt de kjente til om deres internasjonale særforbund tar opp rasisme eller diskriminering. I 2025 svarte 22 av særforbundene at de kjenner til at dette er tilfelle for deres internasjonale særforbund. Også dette medfører en økning, fra 18 særforbund i 2020.



Figur 8

Oversikt over forbundenes svar på om de kjenner til om deres internasjonale forbund har regelverk eller ressurser som tar opp rasisme og diskriminering, i 2020 og i 2025.

Kristiansen og Sonne kommenterte i 2021 at en internasjonal regel om et slikt forbud øker sannsynligheten for at det norske særforbundet også har det eksplisitt i sitt regelverk.<sup>52</sup> Dette er også en logisk følge av at de nasjonale særforbund er medlem av de internasjonale og dermed følger gjeldende retningslinjer for sine respektive idretter.

Antallet særforbund som svarer «vet ikke» holder seg stabil. I forrige rapport skreiv forfatterne at «Tre forbund som har et eksplisitt regelverk om diskriminering, svarer «vet ikke» på hva det internasjonale forbundet har». I 2025-undersøkelsen har imidlertid dette tallet steget til fem. En forklaring kan være at respondentene, dvs de som svarte på vegne av de spesifikke særforbundene, ikke er de samme som svarte i forrige runde.

## 2.3.1

# De ulike særforbundenes beskrivelser av deres internasjonale særforbunds regelverk eller ressurser som tar opp rasisme og diskriminering

Særforbundene ble også bedt om å svare skriftlig på om de kunne beskrive regelverket eller ressursene hos det internasjonale særforbundet, og gjerne oppgi lenke eller henvisning til hvor man kan finne det.

Svarene fra særforbundene viser at kunnskapen om internasjonale særforbunds regelverk og ressurser knyttet til rasisme og diskriminering er ujevnt fordelt. En andel særforbund oppgir at de kjenner til slikt regelverk eller slike ressurser, mens et betydelig antall enten svarer nei eller uttrykker usikkerhet. Dette indikerer at internasjonal regulering og støtteapparat på området ikke er like godt kjent eller like tydelig integrert i alle særforbunds arbeid.

Blant særforbundene som svarer bekræftende, fremgår det at internasjonale bestemmelser ofte er forankret i etiske regelverk, codes of conduct, disiplinærreglement eller safeguarding-strukturer. Flere viser til internasjonale koder som eksplisitt omfatter antidiskriminering og i noen tilfeller også antirasisme, eksempelvis gjennom formuleringer om at aktører er forpliktet til å følge «Anti-Discrimination Code» eller bestemmelser som slår fast at diskriminering på grunnlag av blant annet «race», etnisk bakgrunn eller hudfarge ikke er tillatt. I enkelte tilfeller er dette koblet direkte til sanksjonssystemer for spillere, støtteapparat og ledere.

Samtidig viser de skriftlige svarene at rasisme ikke alltid omtales eksplisitt som begrep i internasjonale dokumenter, selv der diskriminering på grunnlag av rase eller etnisitet er tydelig regulert. Flere forbund kommenterer eksplisitt at ordet rasisme ikke nødvendigvis brukes, men at «race» eller etnisk bakgrunn inngår som diskrimineringsgrunnlag. Dette speiler et mønster også på nasjonalt nivå, der rasisme ofte forstås som del av et bredere diskrimineringsvern.

Et annet trekk er at mange svar består av henvisninger og lenker, ofte uten nærmere beskrivelse av innholdet eller hvordan regelverket anvendes i praksis. I flere tilfeller listes det opp internasjonale nett-

sider, strategier eller regelverk innenfor områder som etikk, integritet, safeguarding eller bærekraft, uten at det eksplisitt redegjøres for hvilke deler som omhandler rasisme eller diskriminering. Dette kan indikere at kunnskapen om regelverkets eksakte innhold og praktiske betydning varierer.

Videre fremgår det at enkelte særforbund i sine svar viser til organisatoriske eller administrative ressurser på internasjonalt nivå, som egne avdelinger for integritet, inkludering eller miljø, snarere enn til konkrete regelbestemmelser. Dette peker i retning av at arbeidet mot diskriminering i internasjonale særforbund i økende grad er organisert som del av bredere integritets- og bærekraftsstrategier, snarere enn som avgrensede antirasismetiltak.

Samlet sett viser materialet at selv om mange internasjonale særforbund har regelverk eller ressurser som omhandler diskriminering og i noen tilfeller rasisme, er kunnskapen om disse ujevnt fordelt blant de norske særforbundene, og ofte lite konkretisert i svarene. Dette kan ha betydning for i hvilken grad internasjonale normer faktisk bidrar til å styrke nasjonalt regelverk, praksis og håndtering av saker knyttet til rasisme og diskriminering.



# Del 3

## Opplæring



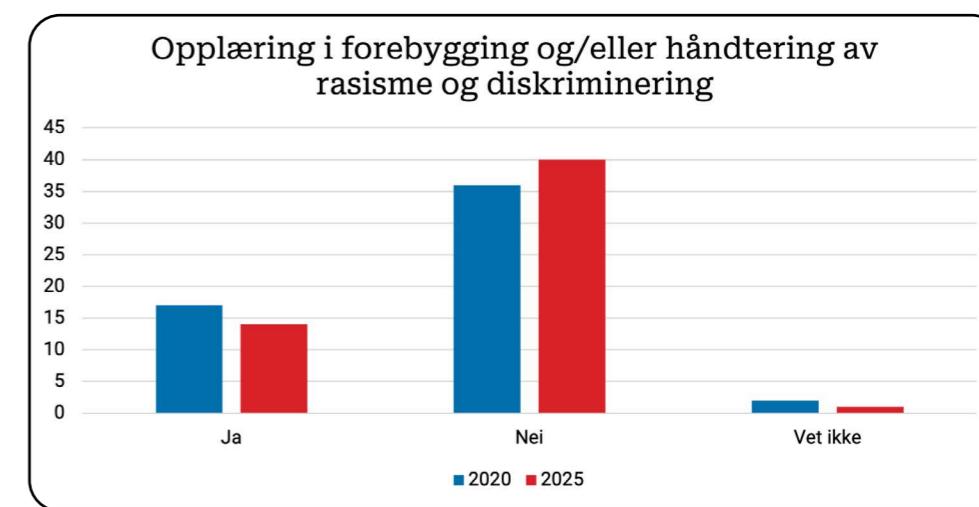
### 3.1

## Forebyggende opplæring

14 særforbund rapporterte i 2025 at de har opplæring i forebygging og/eller håndtering av rasisme og diskriminering i sine særforbund. Hele 40 særforbund rapporterte at de ikke hadde slik opplæring. Dette medfører en nedgang fra undersøkelsen i 2020, der 17 særforbund rapporterte at de hadde slik opplæring. Antallet som svarte «vet ikke» er halvert, men riktignok bare fra to særforbund i 2020 til 1 særforbund i 2025.

Figur 9

Oversikt over særforbundene svar på om de har eller har hatt opplæring i forebygging og/eller håndtering av rasisme og diskriminering i særforbundene, i 2020 og i 2025.



Det er interessant at færre særforbund nå oppgir at de har opplæring i forebygging og/eller håndtering av rasisme og diskriminering i sine forbund. Etter en periode med økt oppmerksomhet om tematikken, og det som tyder på økt bevissthet og forpliktelse i svarene på andre spørsmål i undersøkelsen, forventet vi at flere særforbund ville svare at de har slik opplæring.

Også på dette punktet ble særforbundene bedt om å svare utfyllende med en beskrivelse av hva slags type opplæring det var snakk om. Svarene viser at opplæring i forebygging og håndtering av rasisme og diskriminering er svakt og ujevnt forankret i norsk idrett.

Gjennomgangen av de kvalitative beskrivelsene indikerer at noe av forklaringen på dette funnet kan ligge i hvordan særforbundene forstår og definerer begrepet opplæring. Flere særforbund som svarer ja, beskriver opplæring som del av eksisterende strukturer, særlig trenerutdanning, lederutdanning eller generell onboarding. Eksempler på dette

er formuleringer som at temaet inngår «som del av Trener 1-utdanningen», «gjennom trenerløypa», eller at rasisme og diskriminering tas opp «på generell basis» i instruktør- og lederopplæring. I flere tilfeller presiseres det samtidig at det ikke finnes egne kurs eller opplærings tiltak som spesifikt retter seg mot rasisme og diskriminering.

Noen særforbund beskriver mer systematiske og målrettede tiltak, der rasisme og diskriminering tematiseres eksplisitt gjennom kurs, verdikvelder eller e-læringsopplegg. Eksempler inkluderer bruk av ferdige kurskonsepter med videoer, case-baserte diskusjoner og handlingskort, samt foredrag eller gjennomganger om «trygg idrett» som gjennomføres regelmessig. Disse svarene skiller seg tydelig fra særforbund som begrenser opplæringen til gjennomgang av etiske retningslinjer eller generell bevisstgjøring.

Samtidig viser flere svar at opplæringen i hovedsak er forebyggende og normativ, med vekt på verdier, holdninger og bevisstgjøring, mens håndtering av konkrete hendelser i mindre grad inngår eksplisitt. Flere særforbund presiserer at de ikke har egen opplæring i håndtering, men forholder seg til regelverk og veiledere fra Norges idrettsforbund dersom saker oppstår.

Samlet sett peker de skriftlige svarene på at reduksjonen i antall særforbund som svarer at de har forebyggende opplæring kan ha sammenheng med økt bevissthet om hva som faktisk regnes som opplæring, snarere enn en reell nedprioritering av tematikken. Samtidig viser materialet at opplæring i rasisme og diskriminering i stor grad er integrert i eksisterende utdanningsløp, og i mindre grad utviklet som egne, eksplisitte tiltak. Dette kan bidra til variasjon i både omfang, kvalitet og synlighet av opplæringen, og påvirke hvordan særforbundene selv vurderer og svarer om sitt arbeid på området.

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

## 3.2

### Trenerutdannelsen

Særforbundene ble spurt om rasisme og diskriminering blir eksplisitt diskutert i trenerutdanningen på trener 1 til 4-nivå. Det var også mulig å krysse av for flere alternativer siden de ble spurt eksplisitt om hvert nivå.

Figurene nedenfor (figur 10 og 11) viser en sammenstilling av særforbundenes svar på om henholdsvis rasisme og diskriminering eksplisitt diskuteres på de ulike nivåene i trenerutdanningen i 2020 og i 2025. Det kommer tydelig fram at det er en viss økning i særforbund som svarer ja på begge spørsmål, på alle nivåer i trenerutdanningen, særlig på Trener 1- og Trener 2-nivå. For rasisme øker andelen som oppgir at temaet tas opp på Trener 1 fra 16 til 22 særforbund, og på Trener 2 fra 9 til 14 særforbund.

Tilsvarende ser vi for diskriminering en økning på Trener 1 fra 18 til 30 særforbund, og på Trener 2 fra 12 til 17 særforbund. Samtidig er det fortsatt få forbund som svarer at temaene diskuteres på høyere nivåer i trenerutdanningen, med kun et fåtall på Trener 3 og Trener 4. Det er viktig at svarene for Trener 3 og Trener 4 ses i lys av at det i dag er mindre enn 20 særforbund som har etablert egen Trener 3-utdanning, og mindre enn fem som har etablert egen Trener 4-utdanning. Andelen som svarer at temaene ikke diskuteres i trenerutdanningen, er redusert, men ligger fortsatt på henholdsvis 21 og 15 særforbund.

Det må nevnes at det siden 2020 har kommet et nytt opplæringstiltak – trenerattesten – som ikke er omfattet av denne spørreundersøkelsen. Trenerattesten er, etter vedtak på idrettstinget, obligatorisk for alle trenere i norsk idrett. Den fungerer som et første opplæringssteg, før trener 1-4. I trenerattesten er problemstillingen «trygg idrett» og nulltoleranse for mobbing og trakassering tatt opp.

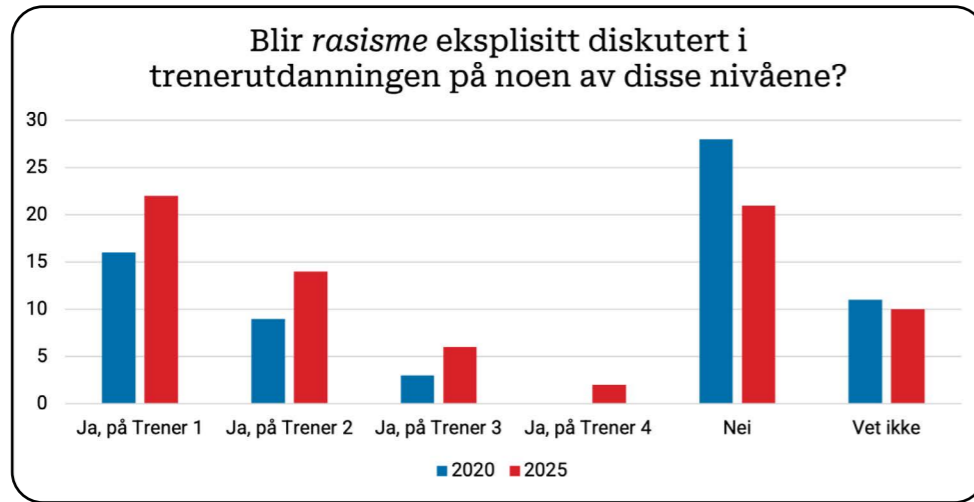
Samlet sett peker funnene mot en forsiktig positiv utvikling, men også på at tematiseringen fortsatt er begrenset i omfang og hovedsakelig konsentrert til de laveste nivåene i trenerutdanningen.

## 3.3

# Opplæring av andre i idrettsorganisasjonene

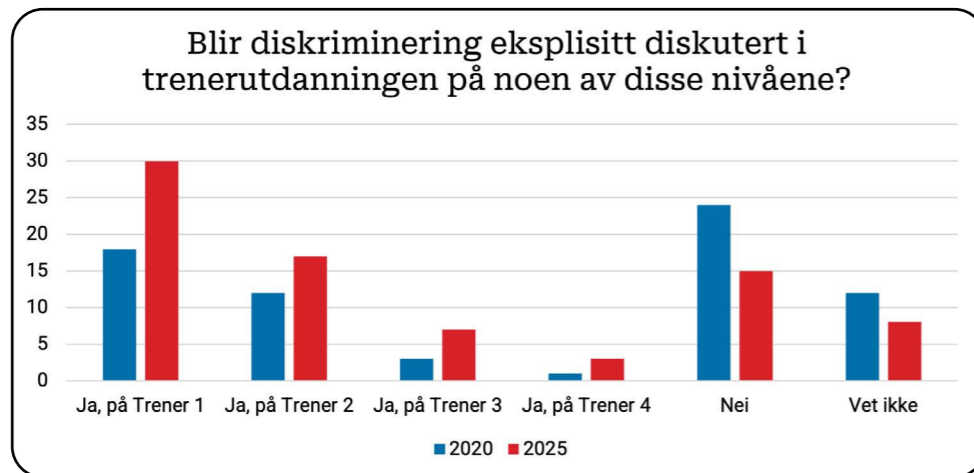
Figur 10

Oversikt over særforbundene svar på om rasisme diskuteres på de ulike nivåene i trenerutdanningen, i 2020 og 2025.



Figur 11

Oversikt over særforbundene svar på om diskriminering diskuteres på de ulike nivåene i trenerutdanningen, i 2020 og 2025.



I 2021 skreiv Kristiansen og Sonne dette:

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. (Kristiansen og Sonne, 2021: 34)

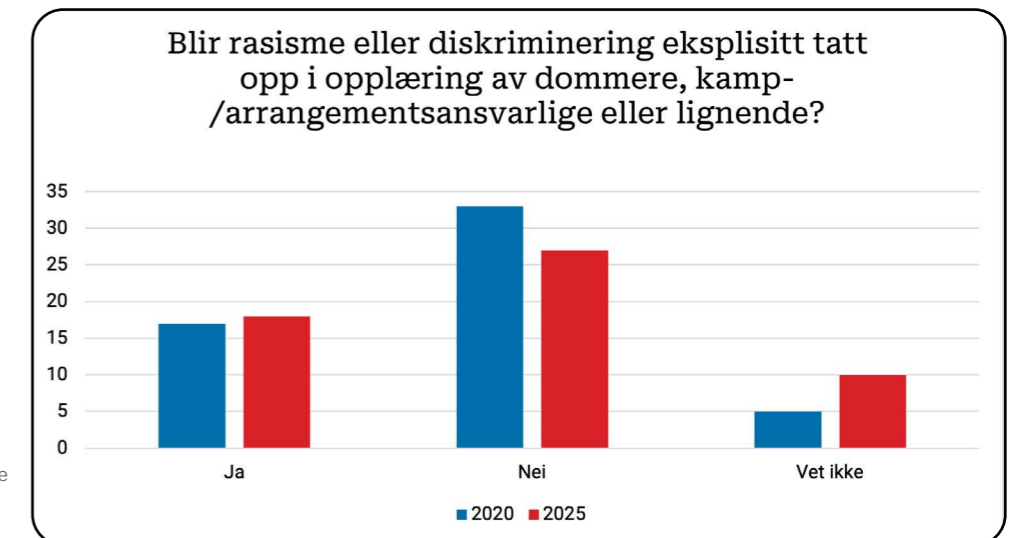
Dette synes å være en konklusjon som fortsatt har gyldighet.

Særforbundene ble også bedt om å svare på hvorvidt rasisme eller diskriminering blir eksplisitt tatt opp i opplæring av dommere, kamp-/arrangementsansvarlige eller lignende. På dette spørsmålet svarte 18 av 55 særforbund at de gjør det, mens 27 svarte «nei» og 10 svarte «vet ikke».

Til sammenligning svarte 17 særforbund «ja», 33 særforbund «nei» og 5 «vet ikke» i 2020-undersøkelsen. At ytterligere ett særforbund svarer «ja» i 2025 er det vanskelig å tillegge særlig vekt, men det er verdt å merke seg at seks færre særforbund svarte at rasisme eller diskriminering ikke eksplisitt tas opp i opplæring av dommere, kamp-/arrangementsansvarlige eller lignende, og at antallet som svarer «vet ikke» er halvert.

Figur 12

Oversikt over særforbundene svar på om rasisme eller diskriminering blir eksplisitt tatt opp i opplæring av dommere, kamp-/arrangementsansvarlige eller lignende, for 2020 og 2025.



At det tilsynelatende er en økning i antall særforbund som svarer vet ikke kan bety flere ting. Man kan anta at det i realiteten betyr nei, men det kan også handle om hvem som har besvart spørreundersøkelsen og at det ikke nødvendigvis er samme person som i 2020.

# Del 4

## Kampanjer og tiltak



### 4.1

## Kampanjer og tiltak

Denne delen bestod av rapportering av tiltak, og særforbundene måtte utdype **hvorvidt de hadde «igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak» som særlig tar opp rasisme eller diskriminering.**

Tabell 4

Oversikt over hvor mange særforbund som har igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp rasisme, i 2020 og 2025.

Har særforbundet de siste tre årene igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp rasisme?	2020	2025
Ja	13	15
Nei	41	38
Vet ikke	1	2

Som det kommer frem av tabell 4 var det i 2025 15 særforbund som svarte at de hadde «igangsatt, videreført eller gjennomført» holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp rasisme, mens det i 2020 var 13 særforbund som svarte det samme. Tabellen nedenfor (tabell 5) viser at 20 svarte det samme om holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp diskriminering i 2025, mot 14 i 2020.

Tabell 5

Oversikt over hvor mange særforbund som har igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp diskriminering, i 2020 og 2025.

Har særforbundet de siste tre årene igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp diskriminering?	2020	2025
Ja	14	20
Nei	40	33
Vet ikke	1	2

Når det gjelder **kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til aktivitet (utøvere)** viser tabellen nedenfor (tabell 6) at det i 2025 var 19 særforbund som svarte «ja», 34 svarte «nei» og 2 særforbund svarte «vet ikke». Et interessant funn her er at i 2020-undersøkelsen svarte 22 særforbund, dvs *flere enn* i 2025, at de har hatt tiltak for å rekruttere flere utøvere med synlig minoritetsbakgrunn. I 2020-undersøkelsen svarte 23 særforbund at de hadde planer om å gjennomføre slike tiltak. Det kan tyde på at noen av særforbun-

dene som hadde planer, ikke fikk gjennomført dette i praksis. Noe av dette forklares i de utfyllende svarene, og begrunnes med blant annet økonomi og at tiltakene er prosjektbaserte og tidsbegrensede. Hvorvidt tematikken var gjenstand for en større offentlig debatt eller ikke, slik den var i 2020, kan også ha påvirket svarene særforbundene oppga.

Tabell 6

Oversikt over hvor mange særforbund som har igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til aktivitet (som utøvere), i 2020 og 2025.

Har særforbundet de siste tre årene igangsatt, videreført eller gjennomført kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til aktivitet (som utøvere):	2020	2025
Ja	22	19
Nei	33	34
Vet ikke	0	2

Særforbundene kunne utdype dette gjennom utfyllende svar. Når det gjelder rekruttering av utøvere med synlig minoritetsbakgrunn, viser svarene et mer omfattende og konkret tiltaksbilde. Særforbund som svarer at de har tiltak, beskriver ofte lavterskelaktivitet, gratis tilbud og samarbeid med lokalmiljøer. Dette illustreres blant annet gjennom beskrivelser som:

«Tilby organisert gratis aktivitet til barn og ungdom i miljøer preget av økonomiske, språklige og flerkulturelle utfordringer», og «Rekruttert barn og unge fra Stovner – etablert bowlinggruppe med ukentlig trening og ferietilbud.»

Flere tiltak har særlig fokus på jenter og unge med minoritetsbakgrunn, og kombinerer idrettslig aktivitet med sosial inkludering: «Prosjektet har spesielt fokus på jenter», «Workshops med jenter med minoritetsbakgrunn.»

Samtidig peker flere særforbund på at tiltakene er prosjektbaserte og tidsavgrensede, og at manglende videre finansiering begrenser varig effekt:

«Vi hadde dessverre ikke råd til å fortsette prosjektet da prosjektmidlene var brukt opp», selv om tiltakene beskrives som positive mens de pågikk.

På tilsvarende spørsmål om **rekruttering av flere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv** svarte 11 særforbund «ja», 39 svarte «nei» og 5 svarte «vet ikke» i 2025. Det medfører også en nedgang sammenlignet med 2020, da 13 særforbund svarte «ja» og 41 svarte «nei» på samme spørsmål.

Tabell 7

Oversikt over hvor mange særforbund som har igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv, i 2020 og 2025.

Har særforbundet de siste tre årene igangsatt, videreført eller gjennomført kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv:	2020	2025
Ja	13	11
Nei	41	39
Vet ikke	1	5

Færre særforbund svarer dermed i 2025 at de har tiltak med formål å rekruttere personer med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv. Tallene i tabellen ovenfor (tabell 7) kan også indikere at nærmere halvparten av særforbundene som i 2020 rapporterte at de hadde slike planer (23) ikke gjennomførte. En annen mulighet er at tallene fra 2020-undersøkelsen var preget av at spørsmålet om rasisme i idretten hadde vært høyt på den offentlige agendaen en stund allerede da spørreundersøkelsen ble gjennomført, og at det like mye reflekterte et ønske i særforbundene om å svare «riktig».

Disse spørsmålene hadde også tilstøtende åpne spørsmål hvor de ulike særforbundene kunne begrunne svarene sine og utdype tiltak og programmer.

Tiltakene som beskrives der er ofte mindre formaliserte og knyttet til bevisstgjøring fremfor konkrete rekrutteringsløp. Dette kommer blant annet til uttrykk i formuleringer som:

«Bevisstgjøre og utdanne valgkomitéer i å hensynta dette i videre arbeid», og «Har det som et eget mål i gjeldende langtidsplan.»

Der konkrete tiltak nevnes, handler det ofte om enkeltrekrutteringer eller lokale initiativ:

«Har rekruttert en jente med minoritetsbakgrunn inn i styret til [særkretsen]»<sup>53</sup>, eller «Tiltak der vi inviterer personer med minoritetsbakgrunn til å ta verv.»

Svarene kan indikere at dette er et område med høyere terskel og mindre erfaring, og at mange særforbund mangler etablerte strukturer for systematisk arbeid med mangfold i ledelse.

Oversikten viser så langt at flere særforbund har igangsatt, videreført eller gjennomført kampanjer for å rekruttere utøvere med synlig minoritetsbakgrunn, enn særforbund som svarte ja på samme spørsmål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv. Mest interessant blir det derfor å se **om særforbundene planlegger «å gjennomføre egne tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv.»**

Tabellen nedenfor (tabell 8) viser at 11 særforbund i 2025 svarte at de har slike planer. Det er en halvering av antall særforbund som svarer «ja», sammenlignet med 2020, da hele 23 særforbund svarte at de hadde slike planer. Det er imidlertid verdt å merke seg at her er antallet som svarer «vet ikke» noe høyere, sammenlignet med 2020. Hele 16 særforbund svarer at de ikke vet, noe som kan tolkes dithen at det er en viss sannsynlighet for at det reelle antallet særforbund som vil gjennomføre slike tiltak er større enn den gruppen som har krysset av for «ja».

Tabell 8

Oversikt over hvor mange særforbund som planlegger å gjennomføre egne tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv, i 2020 og 2025.

Planlegger særforbundet i 2026 å gjennomføre egne tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv:	2020	2025
Ja	23	11
Nei	19	28
Vet ikke	13	16

Samtidig viste resultatene fra 2020-undersøkelsen at det kan være stor variasjon «bak» avkrysningene. Det ble bl.a. referert til et av forbundene som svarte:

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. (Kristiansen og Sonne, 2021: 38)

Dette kan tenkes å gjelde også for de som svarte på undersøkelsen i 2025, at det «riktige» svaret oppfattes å være «ja», fordi man «bør» gjennomføre slike tiltak. Samtidig viste begge undersøkelsene at en ganske stor andel rett og slett svarer nei, og dermed heller ikke ser muligheten for at noe slikt vil skje i løpet av 2026.

Svarene om planlagte tiltak i 2026 preges av usikkerhet og prosessbeskrivelser, snarere enn ferdig vedtatte tiltak. Flere særforbund viser til pågående arbeid:

«I prosess med ferdigstilling av handlingsplan hvor dette tema er en del av den», «Jobber med innholdet i ny langtidsplan.»

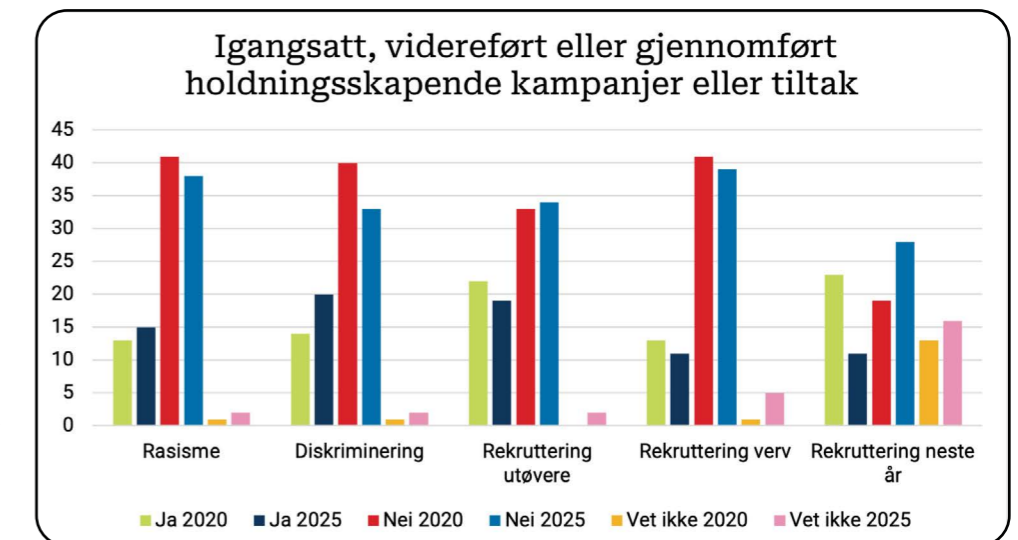
Andre beskriver ambisjoner knyttet til strategi, valgprosesser eller utvalg: «Opprettet et inkluderingsutvalg», «Mangfoldsplakaten forplikter oss til tiltak.»

Samtidig bekrefter enkelte svar at «ja» i noen tilfeller uttrykker en normativ ambisjon, mer enn en konkret beslutning. Dette samsvarer med refleksjoner også fra 2020-undersøkelsen, der det ble påpekt at det «riktige» svaret kan oppleves å være ja, selv om tiltak ikke er operasjonalisert. At en betydelig andel særforbund svarer «vet ikke», understøtter inntrykket av at dette er et område der intensjonene i større grad enn tidligere er til stede, men der gjennomføringen fortsatt er uavklart.

Nedenfor følger en samlet fremstilling av særforbundenes svar på om de det er igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp rasisme eller diskriminering, kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til aktivitet (utøvere) og funksjoner eller verv, og om det foreligger slike planer for 2026.

Figur 13

Samlet fremstilling av særforbundenes svar i 2020 og 2025 på om de det er igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp rasisme eller diskriminering, kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til aktivitet (utøvere) og funksjoner eller verv, og om det foreligger slike planer.



# Del 5

## Planverk og budsjett



### 5.1

## Planverk

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

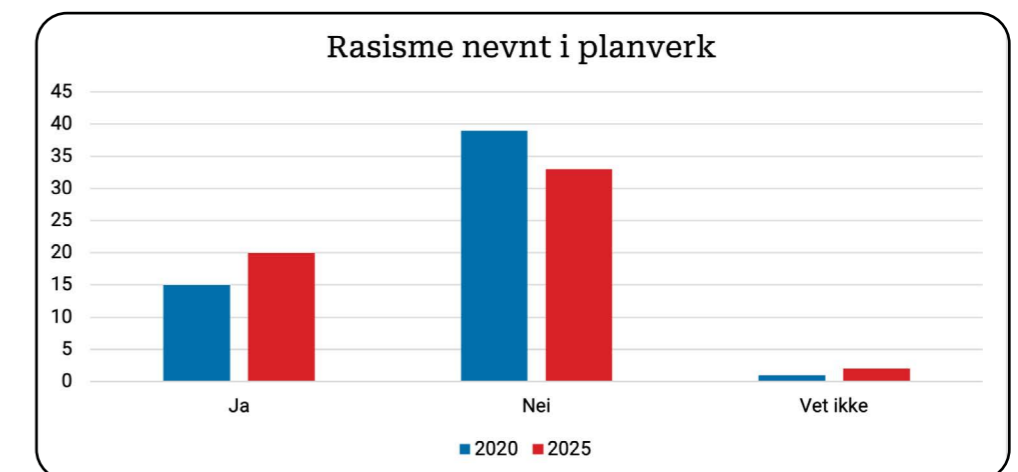
Tabell 9

Oversikt over særforbundenes svar på om rasisme og diskriminering er nevnt eller beskrevet i overordnet planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, eller lignende) for inneværende tingperiode, (2025).

Er spørsmål om rasisme nevnt eller beskrevet i overordnet planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, eller lignende) for inneværende tingperiode for ditt særforbund? (2025)		Er spørsmål om diskriminering nevnt eller beskrevet i overordnet planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, eller lignende) for inneværende tingperiode for ditt særforbund? (2025)	
Ja	20	Ja	27
Nei	33	Nei	26
Vet ikke	2	Vet ikke	2

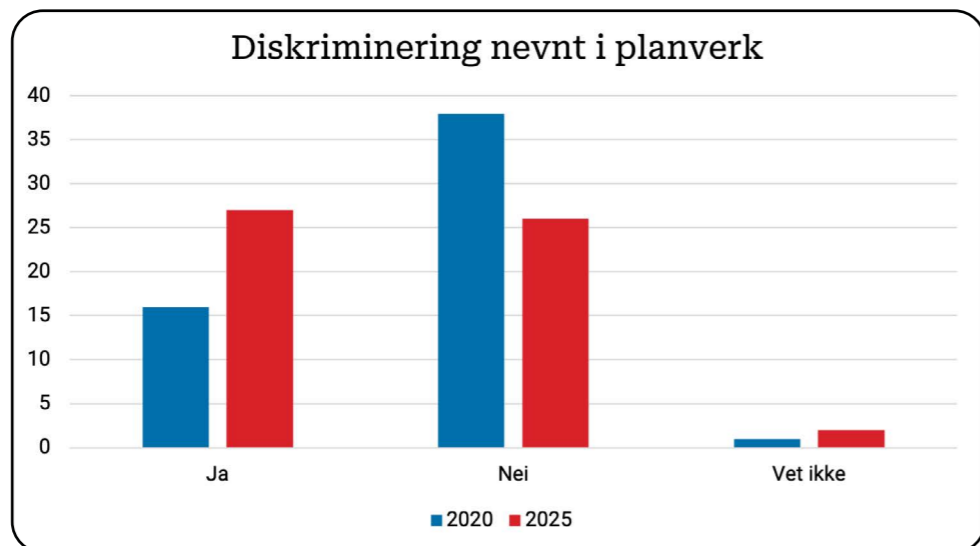
Figur 14

Oversikt over særforbundenes svar på om rasisme er nevnt eller beskrevet i overordnet planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, eller lignende) for inneværende tingperiode, for 2020 og 2025.



Figur 15

Oversikt over særforbundenes svar på om diskriminering er nevnt eller beskrevet i overordnet planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, eller lignende) for inneværende tingperiode, for 2020 og 2025.



Henholdvis 20 og 27 forbund svarer at rasisme og diskriminering er nevnt eller beskrevet i overordnet planverk. Dette medfører en betydelig økning fra 2020-undersøkelsen, der 15 og 16 særforbund oppga det samme.

## 5.2

### Øremerkede midler til tiltak og rekruttering

De 55 særforbundene ble også bedt om å svare på om det var avsatt midler for å øke antall personer med minoritetsbakgrunn på alle nivåer i deres forbund.

Øremerkede midler i budsjett til ulike tiltak (2025)	Ja	Nei	Vet ikke
Er det avsatt øremerkede midler i budsjettet for tiltak mot rasisme og diskriminering?	8	46	1
Er det avsatt øremerkede midler i budsjett for å øke antall personer med synlig minoritetsbakgrunn som utøvere?	8	46	1
Er det avsatt øremerkede midler i budsjett for å øke antall personer med synlig minoritetsbakgrunn i funksjoner eller verv?	3	49	3

Tabell 10

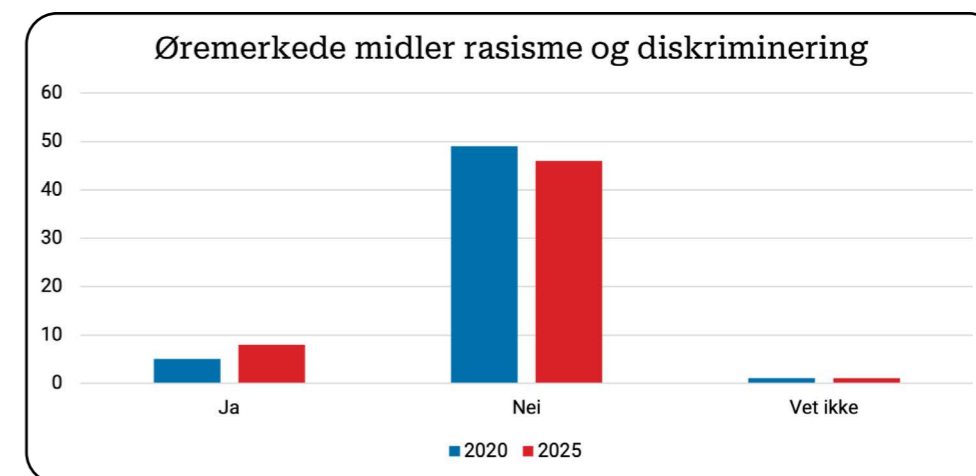
Oversikt over særforbundenes svar på om det er avsatt øremerkede midler til tiltak og rekruttering, 2025

Svarene (se tabell 10 og figurene nedenfor) viser at 8 særforbund rapporterte at de har øremerkede midler i budsjettet for tiltak mot rasisme og diskriminering, i tillegg til å øke deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn som utøvere. Også her indikerer tallene en økning, sammenlignet med 2020-undersøkelsen, der henholdsvis 5 og 7 særforbund svarte det samme.

Færrest særforbund svarer ja på om det er avsatt øremerkede midler for å øke antall personer med synlig minoritetsbakgrunn i funksjoner eller verv. Det interessante her er at antall særforbund som svarer «ja» på det spørsmålet er synkende, fra 6 i 2020, til 3 i 2025.

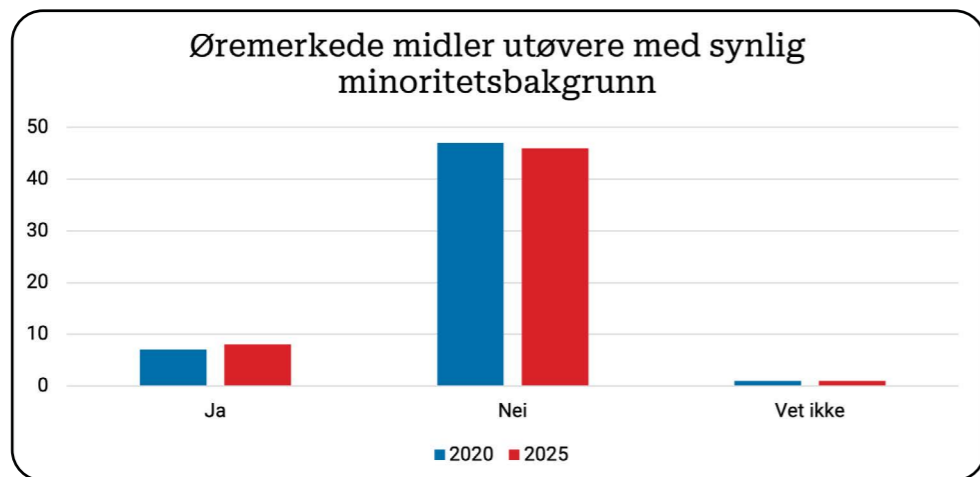
Figur 16

Oversikt over særforbundenes svar på om det er avsatt øremerkede midler for tiltak mot rasisme og diskriminering, i 2020 og 2025.



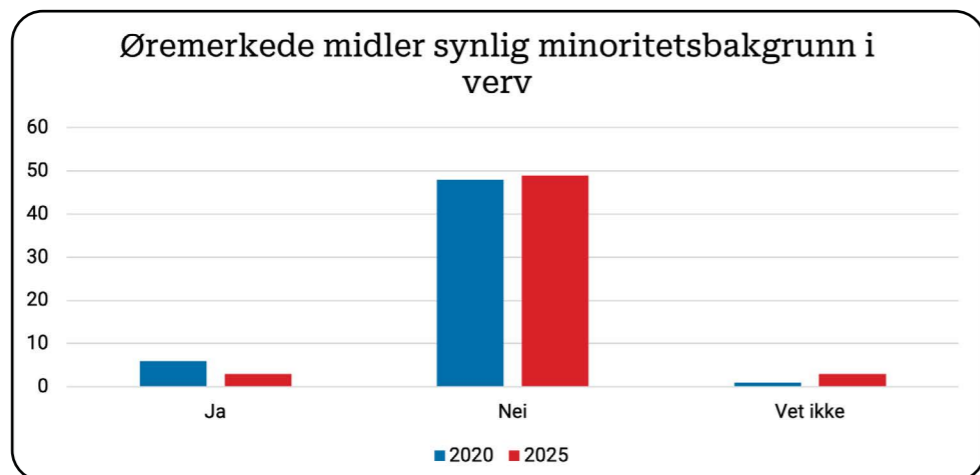
Figur 17

Oversikt over særforbundenes svar på om er avsatt øremerkede midler for å øke antall deltakere med synlig minoritetsbakgrunn som utøvere, i 2020 og 2025.



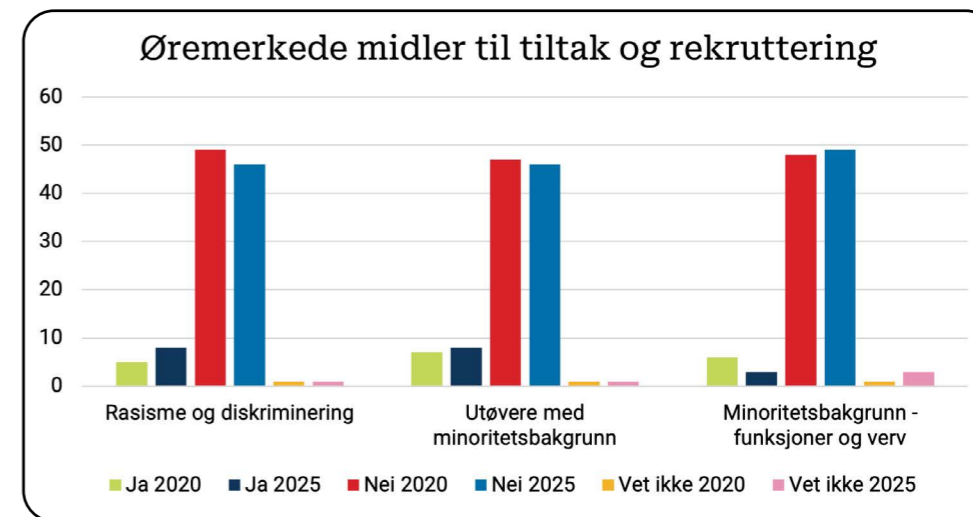
Figur 18

Oversikt over særforbundenes svar på om er avsatt øremerkede midler for å øke antall deltakere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv, i 2020 og 2025.



Figur 19

Oversikt over særforbundenes svar på alle spørsmålene om det er avsatt øremerkede midler, i 2020 og 2025.



I figuren nedenfor (figur 19) er en sammenstilling av særforbundenes svar på alle spørsmålene om øremerkede midler, i 2020 og i 2025. Samlet sett er det kun små endringer i antall særforbund som oppgir å ha øremerkede midler, og nivået er fortsatt svært lavt.

På spørsmålet om det er avsatt øremerkede midler for å øke antall deltakere med synlig minoritetsbakgrunn i funksjoner og verv ser det i tillegg ut til å være en svak nedgang i antall særforbund som svarer «ja», men det er snakk om så lave tall at det er vanskelig å tillegge dette vekt utover å kommentere det.

## ● 5.3

### Forslag til tiltak

Særforbundene ble også utfordret på hvilke tiltak de anser som viktigst for å redusere rasisme og øke mangfold i norsk idrett. Dette var et valgfritt og åpent spørsmål.

Svarene på hvilke tiltak særforbundene anser som viktigst for å redusere rasisme og øke mangfold, viser et bredt, men relativt konsistent tiltaksbilde. Selv om svarene varierer i detaljeringsgrad og ambisjonsnivå, kan de i hovedsak grupperes i noen gjennomgående tematiske kategorier.

#### 1. Forebygging, bevisstgjøring og holdningsarbeid

Det mest gjennomgående tiltaket som løftes frem av særforbundene er forebyggende arbeid gjennom holdningsskapende tiltak og økt bevissthet. Mange særforbund fremhever verdibasert arbeid som det viktigste virkemiddelet, ofte formulert som behov for kontinuitet og langsiktighet fremfor enkeltstående kampanjer. Dette uttrykkes blant annet gjennom formuleringer som behov for «forebyggende arbeid, for å øke bevissthet og kompetanse på alle nivå» og «holdningsskapende arbeid over tid».

Flere særforbund understreker at rasisme må møtes tidlig og tydelig, med lav terskel for reaksjon: «Nulltoleranse mot verbal eller fysisk rasisme [...] all slik atferd må møtes med oppmerksomhet og tydelige tilbakemeldinger første gang det skjer.»

Samtidig peker noen særforbund på at et kontinuerlig verdibasert arbeid er viktigere enn kampanjedrevne tiltak, og at kulturbygging skjer «fra første dag på trening».

#### 2. Kompetanseheving gjennom utdanning og opplæring

En stor andel av svarene vektlegger kompetanseheving blant trenere, ledere og frivillige som et sentralt tiltak. Dette knyttes ofte til eksisterende strukturer, som trenerutdanning, lederkurs og samlinger. Flere særforbund viser til behovet for å «bevisstgjøre medlemmer, både utøvere, trenere og frivillige» og for å gi dem trygghet og verktøy til å forebygge og håndtere utfordringer.

Noen svar peker også på behovet for økt forståelse av barrierer for inkludering, særlig knyttet til minoritetsmiljøer: «Øke kompetanse og skape bevissthet om hvilke barrierer som hindrer inkludering av innvandremiljø.»

Dette inkluderer også kunnskap om hvordan erfaringer med rasisme og diskriminering kan ha langvarige konsekvenser, og behovet for kompetanse om hvordan slike forhold kan håndteres.

#### 3. Inkludering, rekruttering og representasjon

Mange særforbund løfter frem bred rekruttering og aktiv inkludering som sentrale tiltak for økt mangfold. Dette handler både om å senke terskler for deltakelse og om å nå nye grupper gjennom målrettet innsats. Flere særforbund beskriver behov for lavterskeltilbud, tilrettelegging og kontakt med miljøer utenfor den etablerte idretten.

Noen peker også på betydningen av representasjon, både i aktivitet og i styrende roller:

«Sikre representasjon gjennom å strategisk rekruttere for mangfold i ledelse, styrer og trenerroller.» Andre fremhever synlighet som virkemiddel, blant annet gjennom bruk av bilder og rollemodeller, eller ved å få med «forgrunnsfigurer som kan gå foran og få med flere».

#### 4. Trygge arenaer, tydelige rammer og varsling

Flere svar understreker betydningen av trygge og inkluderende idrettsarenaer, der ansvarlige voksne og ledere tar aktivt ansvar for miljø og trivsel. Dette kobles ofte til behovet for klare retningslinjer, tydelige forventninger til atferd og velfungerende varslingsrutiner.

Enkelte særforbund peker eksplisitt på at terskelen for å reagere på rasisme må senkes:

«Terskelen for å reagere på rasisme, eller det som oppfattes som rasisme, må senkes i den hverdagslige idretten.» Her fremstår sammenhengen mellom holdninger, regelverk og praktisk håndtering som sentral i forbundens forståelse av effektive tiltak.

#### 5. Ressurser, økonomi og organisatoriske rammer

Noen særforbund peker på ressursmangel og økonomi som en barriere for å iverksette tiltak, særlig for mindre forbund og administrasjoner. Dette gjelder både kapasitet til å utvikle nye prosjekter og til å følge opp etisk arbeid over tid. Enkelte viser til manglende ekstern finansiering som en konkret utfordring.

Andre peker på behovet for styrket støtte til klubbleddet, og for samarbeid både internt i idretten og med aktører utenfor idretten: «Dette er et samfunnsproblem, og problematikken bør løftes høyere og i samarbeid med aktører utenfor idretten.»

#### 6. Opplevd lav problemforekomst og varierende erkjennelse

Et tydelig trekk i materialet er at flere særforbund oppgir at de ikke opplever rasisme som en stor utfordring i egen idrett, ofte begrunnet med lav andel utøvere med minoritetsbakgrunn eller fravær av rapporterte saker. Formuleringer som «vi har ikke hatt noen saker om rasisme» og «vi opplever ikke dette som en stor utfordring» forekommer flere ganger.

Samtidig nyanserer flere av disse svarene bildet ved å understreke behovet for proaktive tiltak, nettopp fordi lav problemforekomst ikke nødvendigvis betyr lav risiko. Flere peker på at rekruttering av nye grupper kan medføre nye utfordringer, og at forebygging derfor fortsatt er viktig.

#### Samlet vurdering

Samlet sett viser svarene at særforbundene i stor grad vektlegger forebyggende, verdibasert og kompetanseorientert arbeid som de viktigste tiltakene for å redusere rasisme og øke mangfold i norsk idrett. Tiltakene er i hovedsak rettet mot bevisstgjøring, inkludering og kulturbygging, mens færre svar peker på strukturelle eller systematiske endringer. Samtidig viser materialet variasjon i både erkjennelse av utfordringsbildet og i grad av konkretisering, noe som kan ha betydning for hvordan tiltak faktisk prioriteres og gjennomføres i praksis.

Sammenlignet med kartleggingen fra 2020 viser særforbundenes svar i 2025-undersøkelsen både kontinuitet og en tydelig utvikling i hvordan særforbundene forstår effektive tiltak mot rasisme og for økt mangfold.

I 2020 var det særlig kampanjer, synliggjøring, opplæring og bruk av rollemødder som ble trukket fram som sentrale virkemidler, med sterk vekt på verdibasert arbeid og tydelige standpunkt fra NIF. I det nyere materialet videreføres dette fokuset, men suppleres i større grad med vekt på langsiktig kulturbygging, systematisk kompetanseheving og praktisk håndtering i hverdagen i klubbene.

Tiltaksforståelsen framstår mindre kampanjeorientert og mer rettet mot implementering, ansvarliggjøring og kontinuerlig oppfølging, samtidig som flere særforbund tydeligere peker på ressurs- og kapasitetsutfordringer som avgjørende for hva som faktisk lar seg gjennomføre i praksis.

## ● 5.4

# Hva kan NIF sentralt bidra med i særforbundenes arbeid

Særforbundene ble også spurt om hva NIF sentralt kan bidra med for å gjøre det lettere for forbundene å redusere rasisme og øke mangfold i norsk idrett. Figuren nedenfor gir en samlet oversikt over hva de trekker frem som viktigst.

Svarene på spørsmålet om hva Norges idrettsforbund (NIF) sentralt kan bidra med for å gjøre det lettere å redusere rasisme og øke mangfold, viser et tydelig og samstemt forventningsbilde. Selv om særforbundene varierer i størrelse, kapasitet og utfordringsforståelse, peker svarene i stor grad i samme retning når det gjelder hvilke typer støtte som anses som mest nyttige.

### 1. Felles verktøy, maler og konkretiserte tiltak

Det mest gjennomgående ønsket fra særforbundene er at NIF sentralt utvikler konkrete, ferdige verktøy som enkelt kan tas i bruk i forbund og klubber. Dette gjelder særlig kursopplegg, malverk, kampanjemateriell og strukturerte tiltak som kan implementeres uten omfattende lokal utviklingskapasitet.

#### Flere etterspør tydelige rammer og standardisering:

«Klare mål, retningslinjer og regler for hvordan bekjempe rasisme og øke mangfold.»

«Tydelige føringer og retningslinjer. Maler for alle forbund og felles kurs og kampanjer.»

Det fremheves også at eksisterende satsinger, som Trygg på trening, bør videreutvikles eller brukes som modell for mer målrettet arbeid mot rasisme og diskriminering.

### 2. Kompetanse, opplæring og rådgivning

En stor andel av svarene peker på behov for økt kompetanse og faglig støtte fra NIF. Dette gjelder både kunnskap om rasisme og diskriminering, og mer praktisk kompetanse knyttet til inkludering, rekruttering og håndtering av kulturelle forskjeller.

#### Særforbundene etterspør blant annet:

«Kurs og kursmaterieell til bruk i trener- og lederutdanning.» «Rådgi særforbund og klubb i hvordan man håndterer kulturelle forskjeller.»

Flere uttrykker også usikkerhet rundt hvordan man konkret skal gå frem, særlig når det gjelder rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn:

«Vi er nok litt usikre på hvordan man går frem for å spesifikt rekruttere personer med synlig minoritetsbakgrunn.»

Dette indikerer et behov for mer operasjonell veiledning, utover overordnede verdiformuleringer.

### 3. Kampanjer, synlighet og kommunikasjon

Mange særforbund peker på NIFs rolle som nasjonal premissleverandør og synlig aktør, og etterspør tydeligere posisjonering gjennom kampanjer, kommunikasjon og bruk av rollemodeller. Dette gjelder både tradisjonelle kampanjer og synlighet i sosiale medier.

#### Eksempler på dette er ønsker om:

«Holdningsskapende kampanjer som vi kan dele videre.» «Kampanjer som løfter fram mangfold og viser tydelige forbilder.»

Flere fremhever verdien av ferdig utviklet materiell – filmer, presentasjoner og historiefortelling – som kan brukes lokalt uten store tilpasninger.

#### 4. Økonomiske og organisatoriske ressurser

Et gjennomgående funn er at mange særforbund, særlig de mindre forbundene, opplever begrensede ressurser som en sentral barriere. Dette gjelder både økonomiske midler og menneskelig kapasitet.

##### Flere etterlyser:

«Økonomiske ordninger og støtteordninger som gjør det enklere å sette i gang konkrete tiltak.»

«Prosjektmidler over flere år, slik at vi kan gjøre en grundig jobb.»

##### Noen peker også på behovet for dedikerte ressurspersoner:

«Ha en prosjektleder/konsulent som kan bidra på grasrotnivå.»

Dette understreker at selv om vilje og bevissthet kan være til stede, er gjennomføringsevnen ofte avhengig av ekstern støtte.

#### 5. Støtte til klubbleddet og lokal implementering

Flere særforbund fremhever at det praktiske arbeidet i stor grad skjer i klubbene, og at NIF derfor bør bidra til å styrke klubbleddet direkte, enten gjennom verktøy, midler eller samarbeid med idrettskretser og kommuner.

##### Dette uttrykkes blant annet gjennom formuleringer som:

«Rådgiving, tiltak inn i forbund/region og klubb.»

«Idrettskretser kan legge til rette for samarbeid mellom krets, klubb og kommune/bydel.»

Her fremstår NIFs koordinerende rolle som særlig viktig.

#### 6. Varierende problemforståelse og behov for kartlegging

Et mindretall av svarene uttrykker usikkerhet rundt problemomfanget, eller oppgir at rasisme ikke oppleves som en utfordring i egen idrett. Noen særforbund peker på lav andel utøvere med minoritetsbakgrunn, eller fravær av rapporterte saker, som forklaring.

##### Samtidig etterspør enkelte mer kunnskap før tiltak settes inn:

«Vanskelig å svare på. Vi må eventuelt kartlegge omfanget og formen av rasisme før vi kan sette inn tiltak.»

Dette peker på et behov for både kunnskapsgrunnlag og differensierte tilnærminger.

Samlet sett viser svarene at særforbundene i stor grad etterspør at NIF sentralt tar en tydelig, koordinerende og praktisk støttende rolle i arbeidet med å redusere rasisme og øke mangfold. Særforbundene ønsker mindre overordnede føringer alene, og mer konkret hjelp i form av ferdige verktøy, opplæringsressurser, kampanjemateriell og økonomisk støtte. Samtidig viser materialet at særforbundenes behov varierer, både når det gjelder problemforståelse, modenhet og kapasitet, noe som understreker behovet for fleksible, men tydelige nasjonale rammer.

I 2020 etterspurte særforbundene i hovedsak kampanjer, informasjonsmaterieill, opplæring og tydelig verdibasert ledelse fra NIF, samt i noen grad retningslinjer og økonomiske virkemidler. I det nyere materialet videreføres disse forventningene, men med en tydeligere dreining mot behovet for konkrete, ferdig utviklede verktøy, operasjonell rådgivning og støtte til lokal implementering i klubbleddet. Samtidig løftes ressurs- og kapasitetsutfordringer tydeligere fram, særlig blant mindre forbund. Samlet sett framstår NIF i økende grad som forventet å være en koordinerende og praktisk støttende aktør, ikke bare en norm- og kampanjeleder.

# Del 6

## Deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn



I delen om i hvilken grad personer med synlig minoritetsbakgrunn deltar på ulike områder i forbundets aktivitet og om dette oppleves å tilsvare denne gruppens andel i befolkningen generelt, ble særforbundene spurt om deltakelse på områdene *barne- og ungdomsidrett, breddeidrett for voksne, eliteidrett, som trenere og som tillitsvalgte*. Det var ulike svaralternativer som kunne velges basert på det inntrykket den som fylte ut 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»)

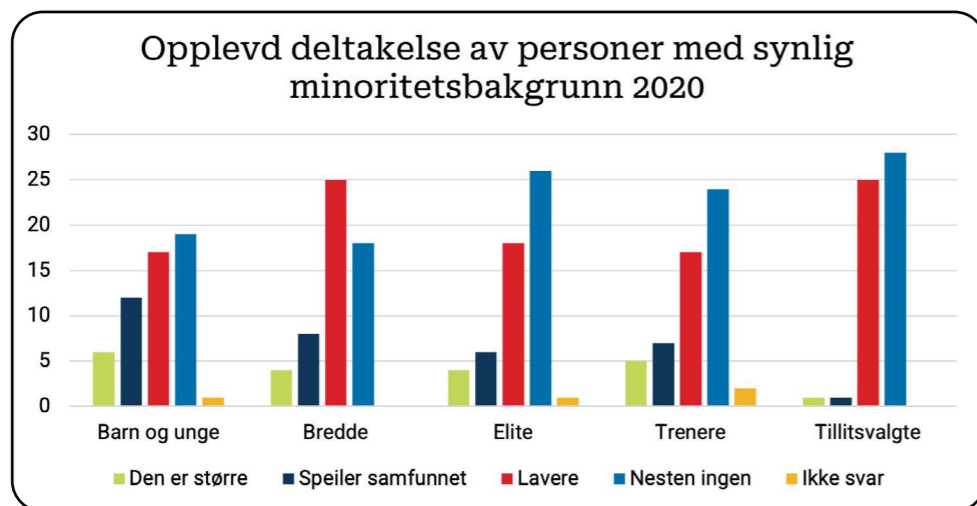
«Det er nesten ingen deltakelse» betyr at det på dette området er ingen eller nesten ingen deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn.

På alle spørsmålene var også «Jeg ønsker ikke å svare på spørsmålet» et alternativ, men det ble nesten ikke brukt. De få gangene dette alternativet er brukt kan det også være et uttrykk for at særforbundet ikke har aktivitet i den aktuelle kategorien, eksempelvis at Bedriftsidretten ikke organiserer hverken barne- og ungdomsidrett eller eliteidrett. I senere figurer bør derfor «Jeg ønsker ikke å svare på spørsmålet» også kunne forstås som «ikke relevant».

Nedenfor følger figurer som viser en sammenstilling av særforbundenes svar om opplevd deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn, i 2020 og i 2025.

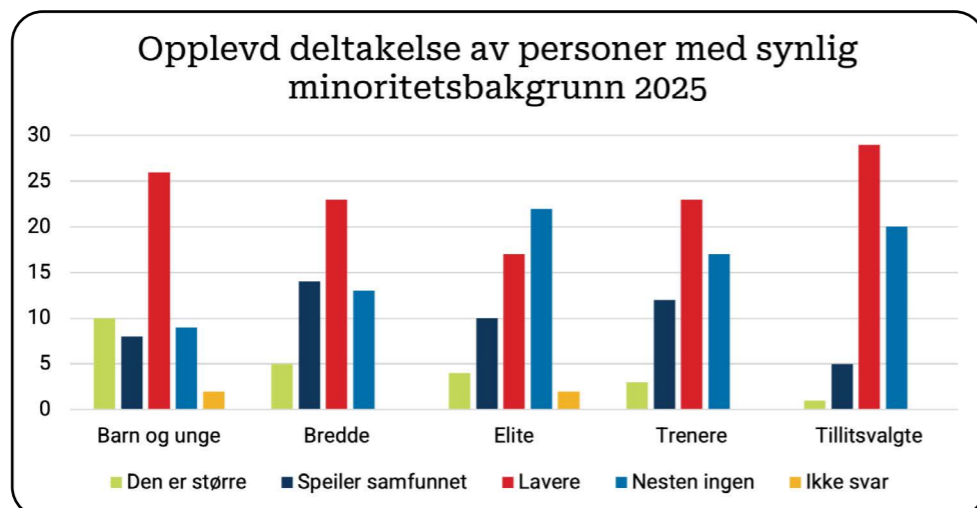
Figur 20

Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av om deltakelse på ulike nivåer i idretten, for 2020 og 2025.



Figur 21

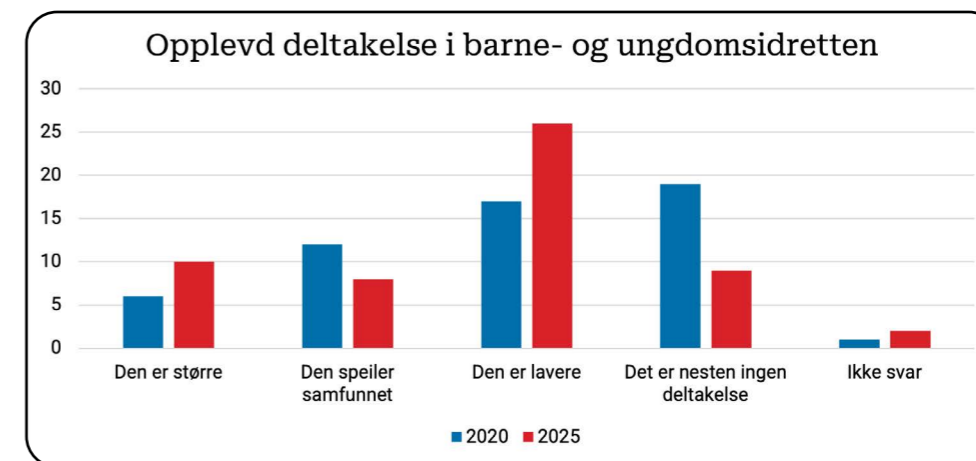
Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av om deltakelse på ulike nivåer i idretten, for 2020 og 2025.



Det er flere interessante funn i 2025-undersøkelsen. Blant annet en økning i antall særforbund som rapporterte at deltakelsen med synlig minoritetsbakgrunn i barne- og ungdomsidretten var større enn det andelen av denne gruppen i befolkningen skulle tilsi, fra 6 i 2021 til 10 i 2025.

Figur 22

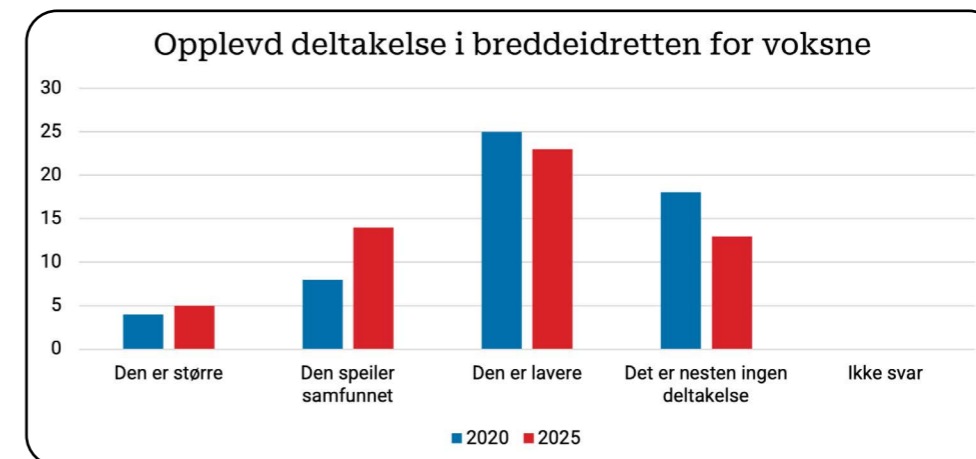
Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av om deltakelse i barne- og ungdomsidretten, for 2020 og 2025.



På samme måte har opplevelsen av deltakelsen gått fra at hele 19 særforbund rapporterte at det var «nesten ingen deltakelse» i 2021-undersøkelsen, til bare 9 i 2025-undersøkelsen. Selv om antall særforbund som krysset av for de to kategoriene «Lavere» og «nesten ingen deltakelse» er relativt stabilt, 36 i 2021 og 35 i 2025, har tyngdepunktet av avkryssingene flyttet seg fra «nesten ingen deltakelse» til «lavere».

Figur 23

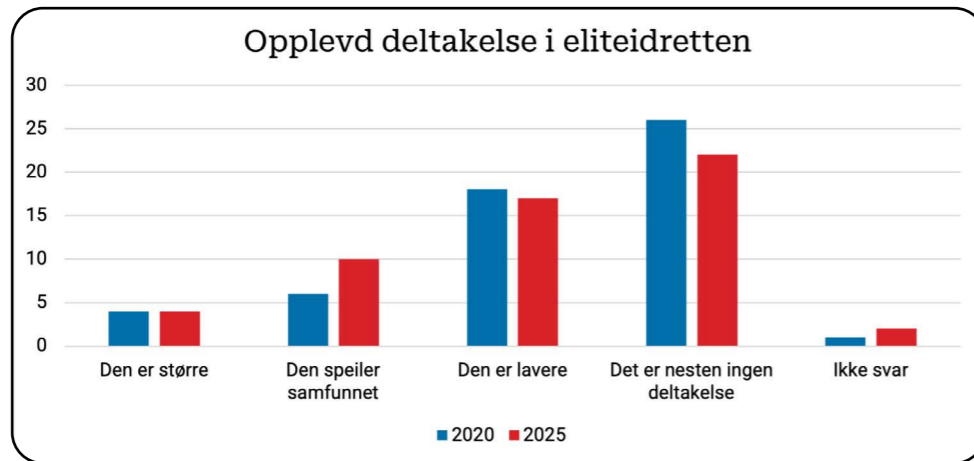
Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av deltakelse i breddeidretten for voksne, for 2020 og 2025.



Når det gjelder opplevd deltakelse i breddeidretten for voksne er de samme tendensene tydelige, tyngdepunktet i svarene er flyttet i retning av høyere deltakelse av personer med synlig minoritetsbakgrunn.

Figur 24

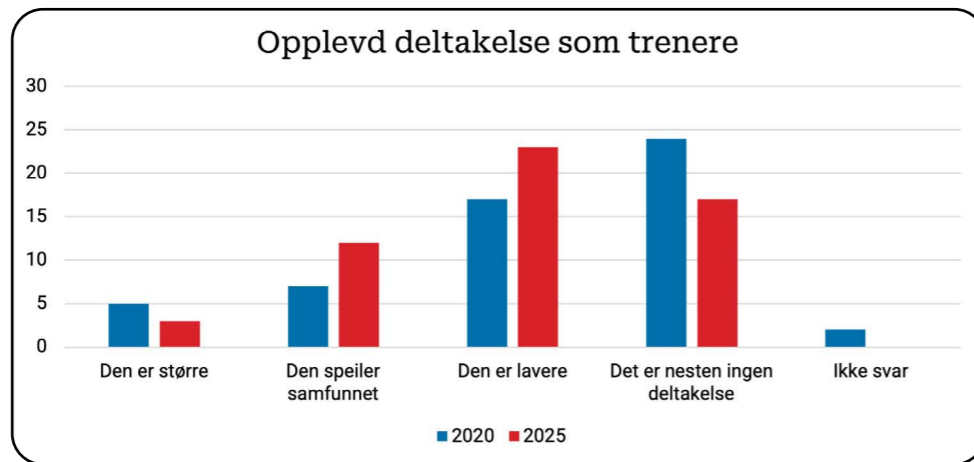
Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av deltakelse i eliteidretten, for 2020 og 2025.



Det samme gjelder svarene om opplevd deltakelse i eliteidretten. Tendensen er tydelig, men bevegelsene er mindre enn i de andre spørsmålene.

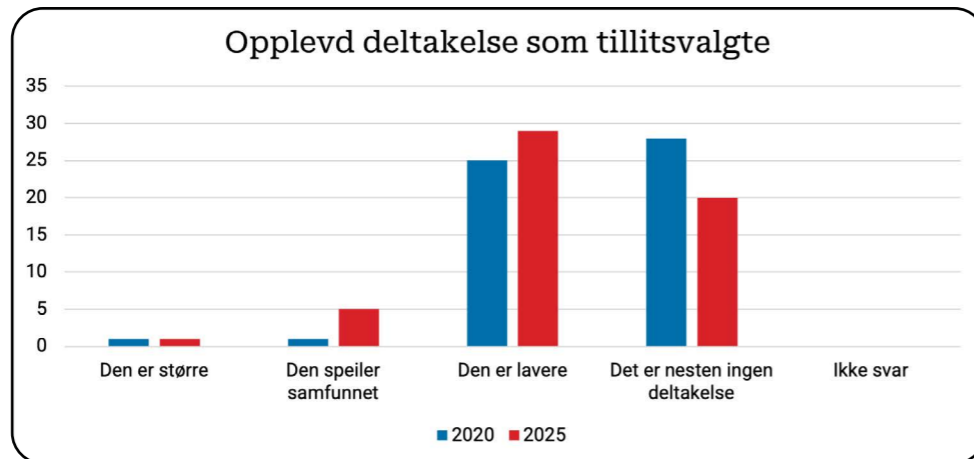
Figur 25

Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av deltakelse som trenere, for 2020 og 2025.



Figur 26

Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av deltakelse som tillitsvalgte, for 2020 og 2025.



Når det gjelder opplevd deltakelse om både trenere og tillitsvalgte er økningen særlig tydelig i spørsmålet om hvorvidt den speiler samfunnet. Men på tross av økningene er tallene likevel lave.

Sammenlignet med 2020 er det jevnt over små økninger i 2025. Samtidig er nok funnene fra 2021-undersøkelsen i stor grad fortsatt gjeldende: Særforbundenes rapporterte opplevelse er at personer med synlig minoritetsbakgrunn deltakelse er mangelfull på alle områder i norsk idrett. Flest er med i barne- og ungdomsidrett, så tynnes det ut jo høyere nivået er. Funnene samsvarer med internasjonal forskning som viser hvordan praksis og prosesser begrenser enkelte minoriteters deltakelse i idretten.<sup>54</sup>

# Konklusjoner

Denne statusrapporten følger opp rapporten Idrettsglede for alle fra 2021, som ga en status på idrettens arbeid for mangfold og mot rasisme. Ved å benytte samme overordnede tilnærming fem år senere, gir materialet grunnlag for å identifisere utviklingstrekk i hvordan norsk idrett arbeider med rasisme, diskriminering og inkludering på forbunds-nivå. Funnene må imidlertid forstås som tendenser og indikasjoner, ikke som sikre mål på forekomst eller effekt.

Samlet sett peker gjennomgangen av utviklingstrekk, forskning, politiske rammer og konkrete hendelser siden 2021 (del 1) mot at «norsk idrett» i større grad enn tidligere anerkjenner rasisme og diskriminering som strukturelle utfordringer som krever systematisk og langsiktig innsats. Samtidig ser vi at rasisme fortsatt forekommer, at tilliten til varsling og oppfølging er sårbar, og at manglende representasjon i sentrale posisjoner vedvarer. Dette peker på et vedvarende gap mellom høye ambisjoner, formelle føringer og faktisk praksis i idrettens hverdag.

I 2021-rapporten var en av konklusjonene at den synliggjorde tendenser som kunne være et resultat av strukturell rasisme eller strukturell diskriminering, med det ment at et betydelig antall personer med minoritetsbakgrunn er utelukket fra å delta i norsk idrett.<sup>55</sup> Strukturell rasisme forstås her som forhold ved organisering, normer og institusjonelle praksiser som over tid kan bidra til ulik tilgang til deltakelse, trygghet, representasjon og innflytelse, uten at dette nødvendigvis er uttrykk for bevisst ekskludering.

Funnene fra 2025-undersøkelsen peker samlet sett i retning av at strukturelle barrierer fortsatt preger norsk idrett, blant annet gjennom vedvarende forskjeller i tilgang til deltakelse, representasjon og innflytelse. Slike mønstre er i seg selv i strid med idrettens uttalte mål om likeverd og inkludering, og fremstår som uttrykk for strukturelle skjevheter som er konsistente med det som i denne rapporten (kap. 1.3) forstås som strukturell rasisme og diskriminering.

Samtidig gir ikke datagrunnlaget grunnlag for å fastslå entydig i hvilken grad disse forskjellene kan tilskrives strukturell rasisme alene. Funnene må derfor forstås som tydelige indikasjoner på strukturelle skjevheter, heller enn som direkte dokumentasjon av årsakssammenhenger.

På et overordnet nivå bekrefter dermed funnene flere av tendensene som ble identifisert i 2021-rapporten, særlig knyttet til institusjonell og strukturell skjevhet i deltakelse og representasjon. Samtidig peker utviklingstrekkene i 2025-materialet i retning av en gradvis styrking av arbeidet på feltet. Dette gjelder særlig økt formell forankring og indikasjoner på noe høyere deltakelse i yngre aldersgrupper. Samlet sett kan utviklingen forstås som at norsk idrett i økende grad erkjenner og adresserer problemstillinger knyttet til rasisme og diskriminering, selv om det fortsatt gjenstår utfordringer knyttet til implementering, kompetanse og faktisk praksis.

I denne sammenhengen kan de 55 særforbundenes svar i spørreundersøkelsen (del 2) gi særlig innsikt i hvordan slike barrierer kan komme til uttrykk gjennom samspillet mellom regelverk, kompetanse, ressursbruk og praktisk håndtering.

Samlet sett peker funnene fra spørreundersøkelsen på en viss styrking av den formelle forankringen av arbeidet mot rasisme og diskriminering sammenlignet med 2020. Flere særforbund oppgir å ha rapporteringssystemer, og flere omtaler disse temaene mer eksplisitt i regelverk og overordnet planverk. Samtidig viser materialet betydelig variasjon i språkbruk, presisjon og begrepsforståelse, og regelverkene fremstår i begrenset grad harmoniserte, verken i ordlyd eller i hvordan de forstås. Rasisme omtales fortsatt mindre eksplisitt enn diskriminering, noe som kan ha betydning for gjenkjennelse, forutsigbarhet og terskler for varsling.

Funnene knyttet til henvendelser og publikumsrelaterte forhold gir et sammensatt bilde. Færre særforbund oppgir at de ikke mottar henvendelser om rasisme og diskriminering, og henvendelser kommer i større grad fra utøvere og klubbnivå enn tidligere. Samtidig er det fortsatt svært få særforbund som svarer at de kjenner til konkrete tilfeller av rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum, til tross for at flere nå har regelverk som regulerer slike hendelser.

Et gjennomgående funn er at utviklingen i formelle dokumenter i begrenset grad synes å følges av systematisk kompetansebygging. Antallet særforbund som svarer at de har forebyggende opplæring i rasisme og diskriminering har gått noe ned siden 2020, og praksis varierer betydelig, også innen trenerutdanningene. Ressursmessig er endringene små, med begrenset økning i øremerkede midler og en fortsatt svak satsing på rekruttering til roller og verv utenfor utøverrollen.

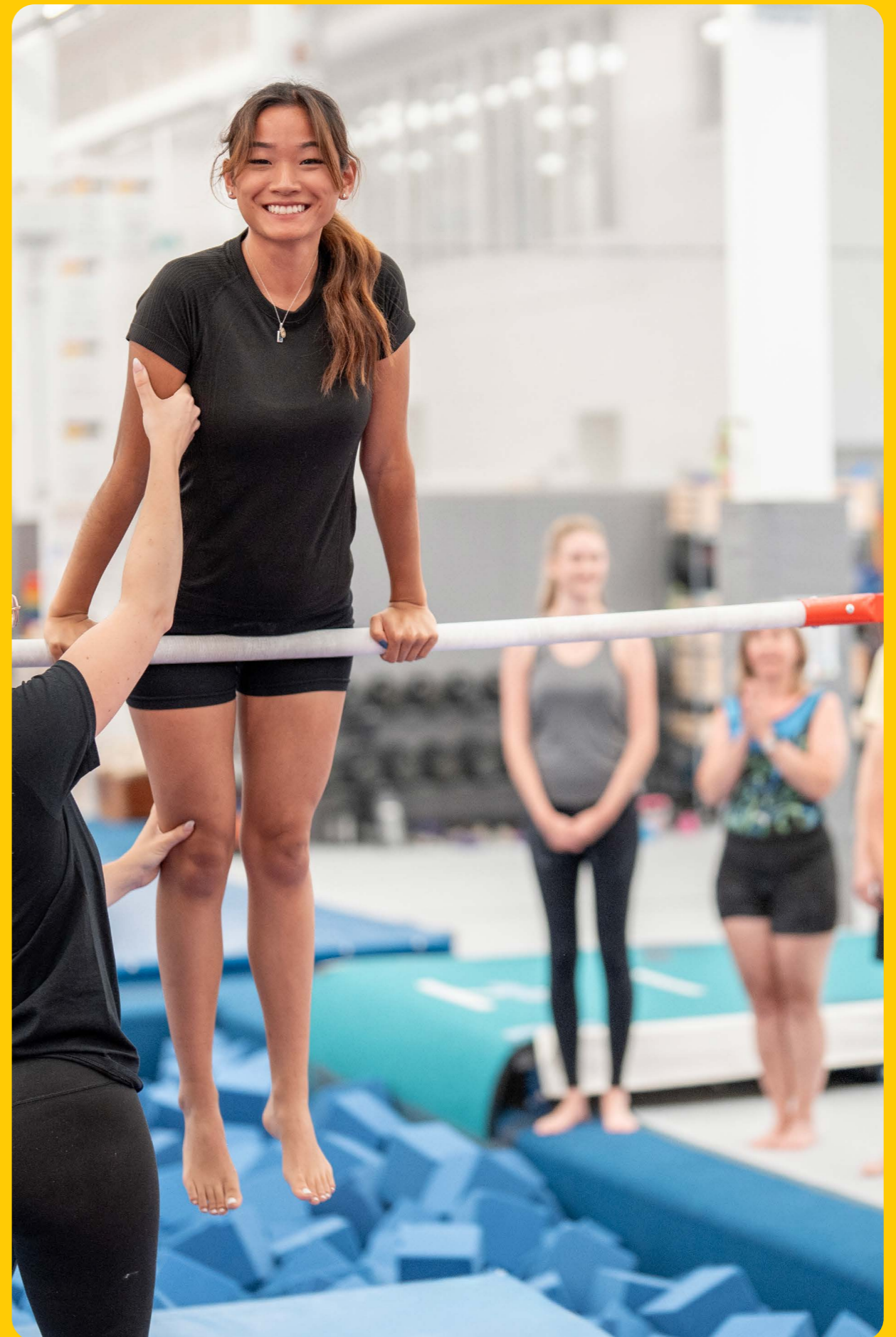
Særforbundenes vurderinger av deltakelse blant personer med synlig minoritetsbakgrunn viser en viss forskyvning mot høyere opplevd

deltakelse, særlig i barne- og ungdomsidretten. Samtidig vurderes deltakelsen fortsatt ofte som lavere enn i samfunnet ellers, noe som kan indikere vedvarende barrierer for deltakelse, tilhørighet og representasjon.

### Samlede utviklingstrekk

- Det kan spores en styrking av formell forankring av forebygging og håndtering av rasisme og særlig diskriminering i regelverk og planverk, men med stor variasjon mellom særforbund.
- Rasisme omtales gjennomgående mindre eksplisitt enn diskriminering, noe som kan påvirke gjenkjennelse og håndtering i praksis.
- Flere særforbund mottar henvendelser om rasisme og diskriminering, særlig fra utøvere og klubbnivå, men svært få svarer at de er kjent med publikumsrelaterte hendelser.
- Systematisk opplæring og kompetansebygging fremstår fortsatt som begrenset og uensartet.
- Ressursprioriteringen er svak, ut fra svarene på spørreundersøkelsen, særlig når det gjelder rekruttering til roller og verv med innflytelse.
- Særforbundenes opplevelse av deltakelse blant personer med synlig minoritetsbakgrunn viser noe positiv utvikling i yngre aldersgrupper, men fortsatt underrepresentasjon samlet sett.

Samlet sett indikerer funnene at norsk idrett på enkelte områder synes å ha styrket de formelle rammene for arbeidet mot rasisme og diskriminering, men at sammenhengen mellom verdier, regelverk, kompetanse og praksis fortsatt er ujevn. Dette kan forstås som et varig gap mellom ambisjon og handling, der institusjonelle forhold og strukturelle skjevheter fortsatt skaper barrierer for minoriteters deltakelse, trygghet og representasjon i norsk idrett.



# Liste over figurer og tabeller

## ● Figurer

Figur 1: Oversikt over forbundenes svar på hvem henvendelser om rasistiske hendelser har kommet fra, i 2020 og 2025.

Figur 2: Oversikt over hva de mottatte henvendelsene har vært relatert til, i 2020 og 2025.

Figur 3: Særforbundenes svar på om de har et rapporteringssystem for rasisme- og diskrimineringsaker, i 2020 og 2025.

Figur 4: Samlet fremstilling av særforbundenes på 1) om rasisme er spesifikt nevnt i regelverk, 2) om diskriminering er nevnt i regelverk, 3) om hendelser fra publikum er nevnt og om det internasjonale særforbundet har ressurser eller materiell om rasisme og diskriminering, i 2020 og 2025.

Figur 5: Særforbundenes svar på om *rasisme* er eksplisitt nevnt i deres egne regelverk, i 2020 og i 2025.

Figur 6: Særforbundenes svar på om *diskriminering* er eksplisitt nevnt i deres egne regelverk, i 2020 og i 2025.

Figur 7: Oversikt over om særforbundene har et regelverk som spesifikt tar opp rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangement, for 2020 og 2025.

Figur 8: Oversikt over forbundenes svar på om de kjenner til om deres internasjonale forbund har regelverk eller ressurser som tar opp rasisme og diskriminering, i 2020 og i 2025.

Figur 9: Oversikt over særforbundene svar på om de har eller har hatt opplæring i forebygging og/eller håndtering av rasisme og diskriminering i særforbundene, i 2020 og i 2025.

Figur 10: Oversikt over særforbundene svar på om *rasisme* diskuteres på de ulike nivåene i trenerutdanningen, i 2020 og 2025.

Figur 11: Oversikt over særforbundene svar på om *diskriminering* diskuteres på de ulike nivåene i trenerutdanningen, i 2020 og 2025.

Figur 12: Oversikt over særforbundene svar på om rasisme eller diskriminering blir eksplisitt tatt opp i opplæring av dommere, kamp-/arrangementsansvarlige eller lignende, for 2020 og 2025.

Figur 13: Samlet fremstilling av særforbundenes svar i 2020 og 2025 på om de er igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp rasisme og diskriminering, kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til aktivitet (utøvere) og funksjoner eller verv, og om det foreligger slike planer.

Figur 14: Oversikt over særforbundenes svar på om *rasisme* er nevnt eller beskrevet i overordnet planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, eller lignende) for inneværende tingperiode, for 2020 og 2025.

Figur 15: Oversikt over særforbundenes svar på om *diskriminering* er nevnt eller beskrevet i overordnet planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, eller lignende) for inneværende tingperiode, i 2020 og 2025.

Figur 16: Oversikt over særforbundenes svar på om er avsatt øremerkede midler for tiltak mot rasisme og diskriminering, i 2020 og 2025.

Figur 17: Oversikt over særforbundenes svar på om er avsatt øremerkede midler for å øke antall deltakere med synlig minoritetsbakgrunn som utøvere, i 2020 og 2025.

Figur 18: Oversikt over særforbundenes svar på om er avsatt øremerkede midler for å øke antall deltakere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv, i 2020 og 2025.

Figur 19: Oversikt over særforbundenes svar på alle spørsmålene om det er avsatt øremerkede midler, i 2020 og 2025.

Figur 20: Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av om deltakelse på ulike nivåer i idretten, for 2020

Figur 21: Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av om deltakelse på ulike nivåer i idretten, for 2025.

Figur 22: Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av om deltakelse i barne- og ungdomsidretten, for 2020 og 2025.

Figur 23: Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av deltakelse i breddeidretten for voksne, for 2020 og 2025.

Figur 24: Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av deltakelse i eliteidretten, for 2020 og 2025.

Figur 25: Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av deltakelse som trenere, for 2020 og 2025.

Figur 26: Oversikt over særforbundenes svar om opplevelse av deltakelse som tillitsvalgte, for 2020 og 2025.

## ● Tabeller

Tabell 1: Samlet fremstilling av særforbundenes på 1) om rasisme er spesifikt nevnt i regelverk, 2) om diskriminering er nevnt i regelverk, 3) om hendelser fra publikum er nevnt og om det internasjonale særforbundet har ressurser eller materiell om rasisme og diskriminering, i 2020 og 2025.

Tabell 2: Oversikt over hvilken overlapp det er mellom de særforbundene som har en eksplisitt formulering om rasisme og de med en eksplisitt formulering om diskriminering, 2025 («Vet ikke» er ikke inkludert i tabellen).

Tabell 3: Oversikt over hvorvidt det har vært tilfeller av rasistiske handlinger fra tilskuere eller publikum på idrettsarrangement i særforbundene siden 1. januar 2024

Tabell 4: Oversikt over hvor mange særforbund som har igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp rasisme, i 2020 og 2025.

Tabell 5: Oversikt over hvor mange særforbund som har igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak som særlig tar opp diskriminering, i 2020 og 2025.

Tabell 6: Oversikt over hvor mange særforbund som har igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til aktivitet (som utøvere), i 2020 og 2025.

Tabell 7: Oversikt over hvor mange særforbund som har igangsatt, videreført eller gjennomført holdningsskapende kampanjer eller tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv, i 2020 og 2025.

Tabell 8: Oversikt over hvor mange særforbund som planlegger å gjennomføre egne tiltak med mål om å rekruttere flere med synlig minoritetsbakgrunn til funksjoner eller verv, i 2020 og 2025.

Tabell 9: Oversikt over særforbundenes svar på om rasisme og diskriminering er nevnt eller beskrevet i overordnet planverk (langtidsplan, virksomhetsplan, eller lignende) for inneværende tingperiode (2025).

Tabell 10: Oversikt over særforbundenes svar på om det er avsatt øremerkede midler til tiltak og rekruttering, 2025



# Sluttnoter

- 1 Kristiansen, Elsa og Sonne, Lasse (2021) Idrettsglede for alle: Arbeid for mangfold og mot rasisme. Universitetet i Sørøst-Norge, Hentet 19.03.2026 fra URL: <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2727169>.
- 2 Strøm, Ole Kristian (2021, 10. februar) Knusende rapport om idretten: tendenser til strukturell rasisme. Aftenposten. URL: <https://www.aftenposten.no/sport/i/jBKQ69/knusende-rapport-om-idretten-tendenser-til-strukturell-rasisme>
- 3 Norges idrettsforbund (2020) Retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep i idretten. Hentet 19.03.2026 fra URL: <https://www.idrettsforbundet.no/tema/retningslinjer/seksuell-trakassering-og-overgrep/>, Regjeringen (2025) Idretten får bedre verktøy for å håndtere varsler om seksuelle overgrep. Hentet 19.03.2026 fra URL: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/idretten-far-bedre-verktoy-for-a-handtere-varsler-om-seksuelle-overgrep/id3089925/>
- 4 Rambøll (2023) Hva vet vi om mangfold og inkludering i idretten? - En kunnskapssammenstilling om deltakelse, barrierer og tiltak. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité, Hentet 19.03.2026 fra URL: [https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/e7edfa47f77e457abf83827d39c3e1d8/hva-vet-vi-om-mangfold-og-inkludering-i-idretten\\_kunnskapssammenstilling.-endelig.pdf](https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/e7edfa47f77e457abf83827d39c3e1d8/hva-vet-vi-om-mangfold-og-inkludering-i-idretten_kunnskapssammenstilling.-endelig.pdf).
- 5 Lundstadsveen, John Christian (2024, 10. juni) Politiker tordner: – Mer rasisme enn noen gang. TV2. URL: <https://www.tv2.no/sport/mer-rasisme-enn-noen-gang/16728968/>; Lundstadsveen, John Christian (2024, 6. mai) Rasisme i norsk idrett: Sa opp i protest. TV2. URL: <https://www.tv2.no/sport/sa-opp-i-protest/16586837/>; Bakenga, Mushaga (2024, 11. juli) I fjor fikk jeg applaus. Hvor blir det av tiltakene? Kommentar i Adresseavisen. URL: <https://www.adressa.no/debatt/i/GyM82V/vi-vil-ha-slutt-paa-hets-og-rasisme-i-idretten-hvorfor-skjer-det-ikke-noe>.
- 6 Se punkt om diskriminering under "straffbare handlinger" idrettens sanksjonsreglement, § 1-4 i): «fremsetter diskriminerende eller hatefulle ytring, bærer eller viser tekst eller symbol som er egnet til å true, forhåne, fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen på grunnlag av hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion, livssyn, seksuelle orientering, kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller funksjonsnedsettelse». Norges Idrettsforbund (2025) Sanksjonsregelverk for Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komité, Per 260525. URL: <https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/6808d007e91c4c289a94780b38ba9699/nifs-sanksjonsregelverk-per-260525.pdf> Se også innledningen til «Idrettens barnerettigheter»: «Idrettens barnerettigheter gjelder for alle barn, uten forskjellsbehandling og uten hensyn til barnets og dets foreldres kjønn, etniske bakgrunn, livssyn, seksuelle orientering, vekt / fysiske utvikling og funksjonshemning».
- 7 Norges Idrettsforbund (2019) Idrettens barnerettigheter. URL: <https://www.idrettsforbundet.no/tema/barneidrett/idrettens-barnerettigheter/>
- 8 Thun, Cecilie. Interseksjonalitet i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 19.03.2026 fra URL: <https://snl.no/interseksjonalitet>
- 9 Simonsen, Caroline (2020, 9. juni) Puls-Yngvar var 13 år første gang han ble kalt «helvetes svarting». NRK. URL: <https://www.nrk.no/norge/puls-yngvar-var-13-ar-forste-gang-han-ble-kalt-helvetes-svarting-1.15046551>, Svelstad, Oda Elise; Svendsen, Maiken (2020, 18. juni) Bakenga håpar på tiltak mot rasisme i idretten. NRK. URL: <https://www.nrk.no/kultur/ezinne-okparaebo-og-mushaga-bakenga-hapar-det-kjem-tiltak-mot-rasisme-i-idretten-1.15058437>, Stuve, Fredrik; Helle, Magnus; Lindsetmo, Bent; Toftaker, Jøte (2020, 29. oktober) Bakenga langar ut mot «naive leiarar» - meiner det skjer rasisme i fotballen fleire gonger i veka. NRK. URL: <https://www.nrk.no/sport/bakenga-langar-ut-mot-naive-leiarar--meiner-det-skjer-rasisme-i-fotballen-fleire-gonger-i-veka-1.15220499>
- 10 Vestrum Olsson, Svein; Zondag, Martin H. W.; Eliassen, Håkon; Hjellen, Bjørnar; Senel, Emrah; Hareland, Tonje (2020, 5. juni) Demonstrasjoner flere steder – tusenvis samlet i Oslo. NRK. URL: <https://www.nrk.no/norge/demonstrasjoner-flere-steder--tusenvis-samlet-i-oslo-1.15042588>
- 11 Norges Idrettsforbund (2020, 9. juni) Resolusjon om rasisme fra NIFs ledermøte 2020. Hentet 19.03.2026 fra URL: <https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2020/resolusjon-om-rasisme-fra-nifs-ledermote-2020/>
- 12 Christiansen, Anders K; Paulos Syversen, Christina (2020, 15. juni) Raja krever rasisme-rapport fra idretten. VG. URL: <https://www.vg.no/sport/i/JoJRG6/raja-krever-rasisme-rapport-fra-idretten>
- 13 Paulos Syversen, Christina (2020, 19. juni) Setter ned arbeidsgruppe mot rasisme i idretten. VG. URL: <https://www.vg.no/sport/i/dOyxXA/setter-ned-arbeidsgruppe-mot-rasisme-i-idretten>
- 14 Norges idrettsforbund (NIF) (2020) Fem råd til idrettens arbeid mot rasisme. Hentet 19.03.2026 fra URL: <https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2020/fem-rad-til-idrettens-arbeid-mot-rasisme/>
- 15 Wikan, Magnus; Krogsæter Aarre, Magnus; Prestegård, Sofie (2020, 10. juni) Idretten styres av hvite: Zaineb føler seg som en «kaffeflekk på en hvit duk». TV2. URL: <https://www.tv2.no/sport/idretten-styres-av-hvite-zaineb-foles-seg-som-en-kaffeflekk-pa-en-hvit-duk/11491150/>
- 16 Kristiansen, Elsa og Sonne, Lasse (2021) Idrettsglede for alle. Hentet 19.03.2026 fra URL: [https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/d68e80a40ec14d07983a554e-cdd50ed3/2021\\_64\\_kristiansen-sonne-1.pdf](https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/d68e80a40ec14d07983a554e-cdd50ed3/2021_64_kristiansen-sonne-1.pdf); Norges Idrettsforbund (NIF) (2021) Norsk idrett speiler ikke mangfoldet i samfunnet. Hentet 19.03.2026 fra URL: <https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2021/norsk-idrett-speiler-ikke-mangfoldet-i-samfunnet/>. Her kan man

også se opptak av presentasjonen av rapporten.

16	Ibid.	28	Epostutveksling med Unni Mathisen, utredningsleder i Kultur og likestillingsdepartementet.
17	Kjøll, Berit (2021, 18. februar) Norsk idrett er ikke rasistisk. Aftenposten. URL: <a href="https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/nA4P2B/norsk-idrett-er-ikke-rasistisk">https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/nA4P2B/norsk-idrett-er-ikke-rasistisk</a>	29	Ibid.
18	Fjeld, Anders (2025) Strukturell rasisme i Store Norske Leksikon, snl.no. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://snl.no/strukturell_rasisme">https://snl.no/strukturell_rasisme</a>	30	Kultur- og likestillingsdepartementet (2024) Alle inkludert! Handlingsplan for like muligheter til å delta i kultur-, idretts- og friluftslivsaktiviteter, 2024–2026 Regjeringen. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/alle-inkludert/id3036723/">https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/alle-inkludert/id3036723/</a>
19	Bangstad, Sindre, Nergård Larsen, Edvard og Grung, Lise B. (2019) Strukturell rasisme i Bergen. Vista Analyse og Institutt for Kirke-, religions- og livssynsforskning KIFO. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.bergen.kommune.no/politikere-utvalg/api/fil/bk360/4103946/VA-rapport-2021-09-Strukturell-rasime-i-Bergen-002-">https://www.bergen.kommune.no/politikere-utvalg/api/fil/bk360/4103946/VA-rapport-2021-09-Strukturell-rasime-i-Bergen-002-</a>	31	Trysnes, Irene og Skjøberg, Katja H.-W. (2024) Strukturell rasisme i Kristiansand kommune (Kristiansand kommune. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/8a4d633ff1564f8d9fe3120fc77ccabf/13098--rapport--strukturell-rasisme-i-kristiansand-kommune-06.05.24.pdf">https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/8a4d633ff1564f8d9fe3120fc77ccabf/13098--rapport--strukturell-rasisme-i-kristiansand-kommune-06.05.24.pdf</a> , <a href="https://doi.org/https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/8a4d633ff1564f8d9fe3120fc77ccabf/13098--rapport--strukturell-rasisme-i-kristiansand-kommune-06.05.24.pdf">https://doi.org/https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/8a4d633ff1564f8d9fe3120fc77ccabf/13098--rapport--strukturell-rasisme-i-kristiansand-kommune-06.05.24.pdf</a> ; Proba Samfunnsanalyse (2023) Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering, nos. 2023–19. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://cms.bufdir.no/siteassets/rapporter/vold-og-overgrep/Barn_og_unges_erfaringer_med_rasisme_og_diskriminering.pdf">https://cms.bufdir.no/siteassets/rapporter/vold-og-overgrep/Barn_og_unges_erfaringer_med_rasisme_og_diskriminering.pdf</a> ; Proba Samfunnsanalyse (2024) Hvordan kan kommuner kartlegge rasisme og diskriminering?, nos. 2024–13. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.imdi.no/globalassets/rapporter/2025/proba-rapport-2024-13--hvordan-kan-kommuner-kartlegge-rasisme-og-diskriminering.pdf">https://www.imdi.no/globalassets/rapporter/2025/proba-rapport-2024-13--hvordan-kan-kommuner-kartlegge-rasisme-og-diskriminering.pdf</a> .
20	I denne rapporten bruker vi uttrykket «n-ordet» for å unngå å gjenta et uttrykk som er uløselig knyttet til folkemord og forestillinger om hvit overlegenhet. Se f.eks. Oluo, Ijeoma. So You Want To Talk About Race? New York: Seal Press, 2018: kap. 9.		
21	Torvik Heian, Mari; Strandbu, Åse; Berge, Ola K.; Sogn, Hanne E.; Haugsevje, Åsne D. (2024) Trygge arenaer? Skeives erfaringer i idretten. Telemarksforskning på oppdrag fra Bufdir. Hentet 25.03.2026 fra URL: <a href="https://cms.bufdir.no/siteassets/rapporter/lhbt/Trygge_arenaer_skeives_erfaringer_i_idretten_revidert.pdf">https://cms.bufdir.no/siteassets/rapporter/lhbt/Trygge_arenaer_skeives_erfaringer_i_idretten_revidert.pdf</a>		
22	Kristiansen, Elsa og Sonne, Lasse (2021) Idrettsglede for alle - Arbeid for mangfold og mot rasisme. URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/d68e80a40ec14d07983a554ecdd50ed3/2021_64_kristiansen-sonne-1.pdf">https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/d68e80a40ec14d07983a554ecdd50ed3/2021_64_kristiansen-sonne-1.pdf</a>	32	Proba Samfunnsanalyse (2023) Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://proba.no/wp-content/uploads/2025/02/Rapport-2023-19-Barn-og-unges-erfaringer-med-rasisme-og-diskriminering.pdf">https://proba.no/wp-content/uploads/2025/02/Rapport-2023-19-Barn-og-unges-erfaringer-med-rasisme-og-diskriminering.pdf</a>
23	Kulturdepartementet (2021) Sterkere tilbake – En mer inkluderende idrett. Regjeringen. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.regjeringen.no/contentassets/7f819b4ef66e4e559476ec9b235b6a96/regjeringens-idrettsstrategi-nett.pdf">https://www.regjeringen.no/contentassets/7f819b4ef66e4e559476ec9b235b6a96/regjeringens-idrettsstrategi-nett.pdf</a> .	33	Wollscheid, Sabine; Lynnebakke, Brit; Bergene, Ann Cecilie; Karlstrøm, Henrik; Wanderås Fossum, Lone (2022) Konsekvenser av rasisme og diskriminering for deltakelse i sivilsamfunnet: En kunnskapsoversikt. Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) på oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://arkiv.imdi.no/contentassets/db0657a4b5d8466f961e-cb5b5bed0371/nifurapport2022-27.pdf">https://arkiv.imdi.no/contentassets/db0657a4b5d8466f961e-cb5b5bed0371/nifurapport2022-27.pdf</a>
24	Norges Idrettsforbund (u.å.) Støtte til særforbund Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/tema/krafttaket/stotte-til-sarforbund2/">https://www.idrettsforbundet.no/tema/krafttaket/stotte-til-sarforbund2/</a> .		
25	Norges idrettsforbund (2025): Krafttak for mangfold og inkludering. Sluttrapport. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/a4744409156046f9bd0ee569a7f8965a/nif_krafttak-for-mangfold-og-inkludering_sluttrapport.pdf">https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/a4744409156046f9bd0ee569a7f8965a/nif_krafttak-for-mangfold-og-inkludering_sluttrapport.pdf</a>	34	I NIFU-rapporten står det at epostoppfordringen kom fra NIF, men dersom man leser forskningsartikkelen det er vist til, så står det der «the Norwegian Football Federation», dvs Norges Fotballforbund: Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369183X.2022.2071688">https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369183X.2022.2071688</a>
26	Norges Idrettsforbund (2023) Idretten vil! Langtidsplan Norsk Idrett 2023-2027. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/siteassets/idrettsforbundet/idrettenvil2023-2027/pdf/idretten-vil_langtidsplan-for-norsk-idrett-20232027.pdf">https://www.idrettsforbundet.no/siteassets/idrettsforbundet/idrettenvil2023-2027/pdf/idretten-vil_langtidsplan-for-norsk-idrett-20232027.pdf</a> . Se særlig side 16: "Like muligheter"	35	Samleside for artikkelserien «Den delte fotball-byen» (2025) VG. Hentet 23.03.2026 fra URL: <a href="https://www.vg.no/tag/den-delte-fotballbyen">https://www.vg.no/tag/den-delte-fotballbyen</a>
27	Regjeringen (2025) Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024-2027 Midtveisrapport pr 1. juni 2025. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.regjeringen.no/contentassets/d6381fb58da7455d8a67b09dec1ce340/handlingsplan-mot-rasisme-og-diskriminering-2024-2027-midtveisrapport-pr-1-juni-2025.pdf">https://www.regjeringen.no/contentassets/d6381fb58da7455d8a67b09dec1ce340/handlingsplan-mot-rasisme-og-diskriminering-2024-2027-midtveisrapport-pr-1-juni-2025.pdf</a>	36	Øgar, Sindre; Aaserud, Mikal Emil (2024, 17. april) VG. URL: <a href="https://www.vg.no/sport/i/Mox5Mm/barnefotball-i-oslo-er-det-lommeboken-som-avgjoer-hvem-som-blir-gode">https://www.vg.no/sport/i/Mox5Mm/barnefotball-i-oslo-er-det-lommeboken-som-avgjoer-hvem-som-blir-gode</a>

37	Øgar, Sindre (2025, 4. desember) VG. URL: <a href="https://www.vg.no/sport/i/6qnzez/holmlias-nye-kunstgressbane-koster-40-mill-har-ventet-i-20-aar">https://www.vg.no/sport/i/6qnzez/holmlias-nye-kunstgressbane-koster-40-mill-har-ventet-i-20-aar</a>		paralympiske komité. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/tema/juss/regelverk/nifs-sanksjonsregelverk/">https://www.idrettsforbundet.no/tema/juss/regelverk/nifs-sanksjonsregelverk/</a>
38	Zetlitz Nessler, Simon (2023, 14. september) Vålerenga-talent hevder han fikk rasistiske meldinger av egne fans: – Jeg fikk sjokk. NRK. URL: <a href="https://www.nrk.no/sport/valerengas-jacob-dicko-eng-19--hevder-han-fikk-rasistiske-meldinger-av-egne-fans-1.16558261">https://www.nrk.no/sport/valerengas-jacob-dicko-eng-19--hevder-han-fikk-rasistiske-meldinger-av-egne-fans-1.16558261</a>	51	Norges idrettsforbund (u.å.) NIFs etiske leveregele. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/tema/etisk-og-trygg-idrett/etiske-leveregele/">https://www.idrettsforbundet.no/tema/etisk-og-trygg-idrett/etiske-leveregele/</a>
39	Skjerdingsstad, Anders og Havsgård Martinsen, Erlend (2023, 12. juli) Bakenga deler grov rasistisk hets: – Folk er sjokkert. NRK. URL: <a href="https://www.nrk.no/sport/mushaga-bakenga-deler-grov-rasistisk-hets--folk-er-sjokkert-1.16481275">https://www.nrk.no/sport/mushaga-bakenga-deler-grov-rasistisk-hets--folk-er-sjokkert-1.16481275</a> ; Bakenga, Mushaga (2023, 11. august) Jeg bommet på straffe, innboksen min eksploderte av rasisme. Adresseavisen. URL: <a href="https://www.adressa.no/debatt/i/RGBA3A/jeg-bommet-paa-straffe-innboksen-min-eksploderte-av-rasisme">https://www.adressa.no/debatt/i/RGBA3A/jeg-bommet-paa-straffe-innboksen-min-eksploderte-av-rasisme</a> .	52	Kristiansen, Elsa og Sonne, Lasse (2021, s. 29) Idrettsglede for alle - Arbeid for mangfold og mot rasisme. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/d68e80a40ec14d07983a554ecdd50ed3/2021_64_kristiansen-sonne-1.pdf">https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/d68e80a40ec14d07983a554ecdd50ed3/2021_64_kristiansen-sonne-1.pdf</a>
40	Gjertsen Einvik, Christina (2024, 21. februar) Samiske fotballspillere er vant til rasisme: – Vi har hørt samejævel og helvetes same. NRK. URL: <a href="https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/samiske-fotballspillere-opplever-rasisme-pa-fotballbanen--prosjekt-skal-fa-bukt-1.16720675">https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/samiske-fotballspillere-opplever-rasisme-pa-fotballbanen--prosjekt-skal-fa-bukt-1.16720675</a> .	53	Sitatet er endret for å sikre anonymitet.
41	Bakenga, Mushaga (2024, 11. juli) I fjor fikk jeg applaus. Hvor blir det av tiltakene? Kommentar i Adresseavisen. URL: <a href="https://www.adressa.no/debatt/i/GyM82V/vi-vil-ha-slutt-paa-hets-og-rasisme-i-idretten-hvorfor-skjer-det-ikke-noe">https://www.adressa.no/debatt/i/GyM82V/vi-vil-ha-slutt-paa-hets-og-rasisme-i-idretten-hvorfor-skjer-det-ikke-noe</a>	54	Bradbury, S. (2013). Institutional racism, whiteness and the underrepresentation of minorities in leadership positions in football in Europe. <i>Soccer &amp; Society</i> , 14(3), 296–314. referert i Kristiansen, Elsa og Sonne, Lasse (2021) <i>Idrettsglede for alle: Arbeid for mangfold og mot rasisme</i> . Universitetet i Sørøst-Norge, URL: <a href="https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2727169">https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2727169</a> .
42	Lundstadsveen, John Christian (2024, 10. juni) Politiker tordner: – Mer rasisme enn noen gang. TV2. URL: <a href="https://www.tv2.no/sport/mer-rasisme-enn-noen-gang/16728968/">https://www.tv2.no/sport/mer-rasisme-enn-noen-gang/16728968/</a>	55	Kristiansen, Elsa og Sonne, Lasse (2021, s. 47) Idrettsglede for alle - Arbeid for mangfold og mot rasisme. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/d68e80a40ec14d07983a554ecdd50ed3/2021_64_kristiansen-sonne-1.pdf">https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/d68e80a40ec14d07983a554ecdd50ed3/2021_64_kristiansen-sonne-1.pdf</a>
43	Lundstadsveen, John Christian (2024, 6. mai) Rasisme i norsk idrett: Sa opp i protest. TV2. URL: <a href="https://www.tv2.no/sport/sa-opp-i-protest/16586837/">https://www.tv2.no/sport/sa-opp-i-protest/16586837/</a>		
44	Aas, Nils Einar og Henriksen, Sebastian (2024) Idretten skal være et sted å høre til – for alle. Norges idrettsforbund. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2024/idretten-skal-vare-et-sted-a-hore-til--for-alle/">https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2024/idretten-skal-vare-et-sted-a-hore-til--for-alle/</a>		
45	Mer om denne offentlige debatten i kapittel 1, side 12-13.		
46	Norges idrettsforbund (NIF) (2020) Fem råd til idrettens arbeid mot rasisme. Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2020/fem-rad-til-idrettens-arbeid-mot-rasisme/">https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2020/fem-rad-til-idrettens-arbeid-mot-rasisme/</a> , tidligere omtalt i denne rapporten, s. 13		
47	Interesserte kan få tilsendt spørreskjemaene fra 2020- og 2025-undersøkelsen fra NIF ved forespørsel.		
48	Norges idrettsforbund (u.å.) NIFs lov, Kapittel 1: Innledende bestemmelser, Jf. NIFs lov § 1-1 (4) Hentet 19.03.2026 fra URL: <a href="https://www.idrettsforbundet.no/tema/juss/nifs-lov/kapittel-1-innledende-bestemmelser/">https://www.idrettsforbundet.no/tema/juss/nifs-lov/kapittel-1-innledende-bestemmelser/</a>		
49	Ibid, se også mer informasjon her under "Veiledning til §1-2 Formål"		
50	Norges idrettsforbund (u.å.) Sanksjonsregelverk for Norges idrettsforbund og olympiske og		

*Statusrapport: Idrettens arbeid for mangfold og mot rasisme*

Faglig ansvarlig og prosjektansvarlig: Maria Wasvik

Redaktør og prosjekteier: Umar Ashraf

Bilder fra getty.com

Design: Rethink Studio AS 2026

Denne rapporten er utarbeidet av Antirasistisk Senter for Norges Idrettsforbund, som retter en takk for arbeidet med rapporten og for samarbeidet.

Storgata 25, 0184 Oslo.  
[www.antirasistisk.no](http://www.antirasistisk.no)

