

Byrådssak 183/23

Fornyelse av verdidokumentet "Oslo - en by for alle"

Sammendrag:

Verdidokumentet «Oslo – en by for alle» fornyes i tråd med handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger (Ord betyr noe) og handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (Stolt og fri). Dokumentet formidler kommunens verdistandpunkt om mangfold og likeverd og innsats mot hat, fordommer og diskriminering.

Formålet med verdidokumentet er å sikre at alle kommunale virksomheter har høy bevissthet om inkluderende og ikke-diskriminerende praksis. Dokumentet brukes som plakat i kommunale bygninger, kollektivtransport, eldresentre og sykehjem, skoler, bibliotek og fritidsklubber, og i kommunikasjonen med brukere av kommunale tjenester på kommunens internett.

Verdidokumentet ligger vedlagt byrådssaken i et eget vedlegg.

Saksfremstilling:

I denne saken fornyes verdidokumentet «Oslo – en by for alle» (OXLO). I fornyelsen er funksjonsmangfold og kjønns- og seksualitetsmangfold innarbeidet, i tillegg til flerkulturelt mangfold.

Verdidokumentet ble opprinnelig vedtatt av bystyret i Oslo i sak 300/01 - Tiltaksplan mot nazisme, rasisme og intoleranse. I sak 129/13 - Mangfoldets muligheter - Om OXLO, Oslo Extra Large – ba bystyret byrådet ta initiativ til å gjøre Oslo Extra Large bedre kjent i befolkningen.

Fornyelsen av verdidokumentet skjer på bakgrunn av vedtak i bystyresak 331/21 (Ord betyr noe, handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger) og bystyresak 87/20 (Stolt og fri, handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold). I disse sakene ble det vedtatt at samvirkende diskriminering skulle innarbeides i verdidokumentet. Bruken av OXLO-symbolet skjer iht. retningslinjer for design og visuell identitet for Oslo kommune (bystyresak 62/19).

Formål

Verdidokumentet «Oslo - en by for alle» formidler kommunens verdistandpunkt om mangfold og likeverd og innsats mot hat, fordommer og diskriminering.

Formålet med verdidokumentet er å sikre at alle kommunale virksomheter har høy bevissthet om inkluderende og ikke-diskriminerende praksis. Kunnskap om mangfold skal ligge til grunn for hvordan kommunen løser sine oppgaver og leverer sine tjenester. Dokumentet skal fremme tillit til at kommunen ivaretar mangfold og sikrer likeverdige tjenester. Alle virksomheter

utnevner en OXLO-kontakt for å følge opp egen aktivitet knyttet til holdningsarbeid, opplæring av ansatte og utforming av likeverdige tjenester.

Verdidokumentet retter seg også til innbyggerne i Oslo og Oslo som bysamfunn. Hat, fordommer og diskriminering skjer i relasjoner mellom mennesker. Verdidokumentet har derfor relevans for møter og relasjoner der innbyggere møter hverandre - i arbeidslivet og innen utdanning, på gaten og i nabolag, i media og uteliv, og innen idrett, kultur og foreningsliv.

Dokumentet brukes som plakat i kommunale bygninger, kollektivtransport, eldresentre og sykehjem, skoler, bibliotek og fritidsklubber, og i kommunikasjonen med brukere av kommunale tjenester på kommunens internett. Dokumentet synliggjøres i bybildet i forbindelse med arrangementer, festivaler og konferanser i kommunens regi eller med kommunal støtte, og som flyere, bannere og postere på leskur.

I kommunikasjon om mangfold og likeverd, brukes symbolet OXLO – Oslo Extra Large. OXLO-symbolet er fundert på visjonen om Oslo som en åpen by for alle. Dokumentet og OXLO-symbolet er knyttet til den årlige OXLO-uka i november og utdelingen av OXLO-prisen for mangfoldsarbeid, og til arrangementer knyttet til Oslo Pride i juni.

Kunnskap som ressurs for kommunens mangfoldsarbeid er beskrevet på kommunens OXLO-sider (www.oslo.kommune.no/oxlo). Sidene er en praktisk guide for ledere og ansatte i kommunale virksomheter om holdningsarbeid, likeverdige tjenester og inkluderende arbeidsliv. Samtidig gir sidene informasjon til næringsliv, frivillig sektor og læresteder om hvordan kommunale virksomheter jobber med mangfold og likeverd.

Verdidokumentet brukes som premiss i virksomhetenes tiltak og strategiske planer for mangfold og likeverd, og som et grunnlag i virksomheters kvalitetsstyringssystem, opplæring og introduksjon for nyansatte.

Lovverk, begrep og definisjoner

Kommunen har i tråd med Likestillings- og diskrimineringsloven ansvar for fremme likeverd og en ikke-diskriminerende praksis, både i kommunen og i Oslo som bysamfunn.

Diskriminering på bakgrunn av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, kjønn, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Ikke-diskriminerende praksis betyr å anerkjenne, respektere og akseptere alle, uavhengig av bakgrunn. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk og kulturell bakgrunn. Diskriminering på grunn av tro og livssyn forekommer i ulike former – som f.eks. islamofobi, antisemittisme og intoleranse mot kristne.

Flerkulturelt mangfold handler om å bli sett på som Osloborgere, uavhengig av etnisk bakgrunn, kulturelle tradisjoner, tro og livssyn, eller om en selv har innvandret til Oslo eller har foreldre og besteforeldre som er født i et annet land. Kjønn- og seksualitetsmangfold handler om frihet til selv å bestemme hvordan en vil uttrykke sin identitet, og til fritt å kunne forelske seg og leve sammen med en annen, uavhengig av kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og seksuell orientering. Funksjonsmangfold handler om å bli sett på som et fullverdig menneske, hvor nedsatt funksjonsevne ikke er en egenskap, sykdom, skade eller lyte ved individet, men et resultat av manglende tilrettelegging.

Med samvirkende diskriminering menes hvordan diskriminering med ulik bakgrunn er

sammensatt og samvirker, og negativt kan påvirke personers leve- og livsvilkår. Forskjellsbehandling på grunn av kjønn og alder vil ofte forsterke de negative konsekvensene av diskriminering basert på andre grunnlag.

Involvering og høring

Utkast til fornyet verdidokument har vært på ekstern høring i bydeler, etater og kommunale brukerråd. Virksomhetene er positive til fornyelsen, og flere bemerker at formidlingen og bruken av dokumentet er godt beskrevet. Forslag fra virksomhetene om enklere og tydeligere språk og begrepsbruk er tatt til følge.

Organisasjoner som virker på feltet, deltok på innspillsmøte 7. juni 2023. Organisasjonene er positive til fornyelsen, og er opptatt av at verdiene omtalt i dokumentet får betydning for kommunal praksis. Innspill om presisjoner og omtale av ulike former for diskriminering er tatt hensyn til, der dette ikke kommer i strid med ønsket om enkelt og tydelig språk.

De kommunale brukerrådene er positive til at verdidokumentet omhandler flerkulturelt mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold, og funksjonsmangfold. Innspill fra rådene er innarbeidet i verdidokumentet og i beskrivelsen av dokumentets formål og begrepsbruk.

Rådet for flerkulturelle minoriteter påpeker at begrep som samvirkende diskriminering (interseksjonalitet) bør beskrives på en enkel og forståelig måte. RFM ber om at diskrimineringsgrunnlaget religion erstattes med tros- og livssyn, og at antisemittisme omtales som en av formene for diskriminering. Rådet for kjønns- og seksualitetsmangfold ber om at alle diskrimineringsgrunnlag omtales og at formidlingen av dokumentets verdier følges opp i en kommunikasjonsplan for OXLO. Rådet for personer med funksjonsnedsettelser ber om at verdidokumentet har et helhetlig mangfoldsperspektiv, og innordner innsats for funksjonsmangfold og mot hat, fordommer og diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne i kommunens arbeid for mangfold og likeverd. Det sentrale eldreråd ber om at verdidokumentet omhandler diskriminering av eldre – alderisme. Det sentrale ungdomsråd ber om at verdidokumentet gjøres kjent og brukes i Osloskolen.

Byrådet bemerker

Sivile virkemidler er viktige i kommunens innsats for å fremme anerkjennelse av mangfold som en styrke og en ressurs. Verdidokumentet er et slikt virkemiddel som synliggjør kommunens standard for mangfold og likeverd. Formidling av verdiene skal gjøre ledere og ansatte i kommunen, så vel som aktører i samfunnet ellers, bevisst sitt ansvar for å ha en inkluderende og ikke-diskriminerende praksis.

Kommunen skal sett krav til seg selv. Ved siden av formålet om formidling og bevisstgjøring, klargjør fornyelsen hvordan kommunale virksomheter og sivile aktører kan bruke dokumentet som grunnlag for sin innsats. Verdidokumentet vil derfor følges opp i en egen kommunikasjonsplan for OXLO-tiltak og arrangementer.

I verdidokumentet presenterer byrådet ikke nye tiltak eller aktiviteter. Verdistandpunkt i den opprinnelige dokumentet som hadde preg av tiltak og aktiviteter er omskrevet eller tatt ut. Et eksempel på dette er det opprinnelige punktet om samarbeid mellom kommune og utelivsbransje om å forhindre diskriminering. Dette er et tiltak som følges opp i Alkoholpolitisk handlingsplan og i handlingsplanen Ord betyr noe.

Verdidokumentet «Oslo – en by for alle»

Mangfold er en ressurs og en styrke for Oslo. Det gjelder flerkulturelt mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold og funksjonsmangfold. Likeverd og anerkjennelse av mangfold åpner for vekst og muligheter for alle til arbeid, entreprenørskap, utdanning, bolig og fritidsaktiviteter.

Ikke-diskriminerende praksis betyr å anerkjenne, respektere og akseptere alle, uavhengig av bakgrunn. Anerkjennelse er å verdsette mangfold som et bidrag til et bedre og rikere samfunn for alle. Respekt er å se andre som lik seg selv, med like rettigheter. Aksept er å godta og tolerere det som er annerledes.

Hat og intoleranse knebler folk. Diskrimineringen forekommer i mange former og på mange arenaer. Diskriminering med bakgrunn i etnisitet, tros- og livssyn, funksjonsnedsettelse, alder og kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, påvirker livsvilkår negativt. Hat, fordommer og diskriminering påvirker deltakelse i arbeidsliv, sosiale aktiviteter og foreningsliv, valg av yrke, utdanning og sted å bo. Diskriminering og trakassering innebærer også betydelig risiko for både fysiske og psykiske plager og lidelser.

Verdidokumentet om «Oslo - en by for alle», består av følgende 16 verdistandpunkt:

Verdistandpunkt som gjelder for Oslo som bysamfunn

1. I Oslo skal alle innbyggere ha like muligheter til å leve forskjellige og likeverdige liv.
2. Mangfold er berikende og en styrke for byen. Det betyr å anerkjenne flerkulturelt mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold og funksjonsmangfold som en ressurs.
3. Oslo er en by hvor alle har lik verdi, med samme grunnleggende rettigheter, uavhengig av etnisitet, tros- og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, kjønn og alder.
4. I Oslo har alle rett til å bli sett, hørt, inkludert og behandlet som enkeltindivider.
5. Alle som bor i Oslo er sammen om å inkludere, skape tilhørighet og fremme aksept og gjensidig respekt.
6. Alle barn og unge som vokser opp i Oslo skal ha friheten og ressursene til å utvikle sin egen identitet og forme sin egen fremtid i et trygt oppvekstmiljø.
7. Vi som bor i Oslo har et felles ansvar for å gjøre Oslo til en trygg og åpen by, og motvirke trusler, mobbing, vold, hat og diskriminering.
8. Arbeid mot hat, fordommer og diskriminering handler om å verne våre mest sentrale verdier: Demokrati, frihet og trygghet.

Verdistandpunkt som gjelder for Oslo som kommune

9. Kunnskap om mangfold er en ressurs for kommunens virksomheter - kommunen skal som tjenesteyter og arbeidsgiver ha en inkluderende og ikke-diskriminerende praksis.

10. I møte med Oslo kommune skal alle anerkjennes og verdsettes for hvem de er, uavhengig av etnisitet, tros- og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, kjønn og alder.
11. Likeverdige og inkluderende tjenester til Oslos befolkning betyr at alle har tilgang til tjenester av like god kvalitet, tilpasset den enkelte.
12. Mangfold og representativitet blant ledere og ansatte bidrar til tillit og gjør kommunen til en attraktiv arbeidsgiver.
13. Kommunens informasjonsmateriell, skilting og bruk av bilder skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen.
14. Politikere, ledere og ansatte i Oslo kommune har ansvar for å motarbeide alle former for diskriminering, rasisme, sexisme, alderisme, homofobi og transfobi, og fordommer mot mennesker med nedsatt funksjonsevne.
15. I Oslo skal muligheten til å klage og anmelde diskriminering være kjent og tilgjengelig – kommunen støtter opp om de som opplever hat og fordommer.
16. Oslo kommune vil i sitt arbeid for mangfold og likeverd lære fra og dele erfaringer med sivile aktører, arbeidsgivere og andre kommuner.

Andre forhold

Vurdering av planens konsekvenser for mennesker med nedsatt funksjonsevne

Verdidokumentet har et helhetlig og intersesjonelt perspektiv. Formålet er å oppnå positive konsekvenser for alle grupper som er utsatt for diskriminering, også mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Lover og regelverk, tidligere vedtak

Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger offentlige myndigheter – som Oslo kommune – å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

I bystyresak 331/21 (*Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger*) og bystyresak 87/20 (*Stolt og fri, handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold*) tok bystyret til orientering at byrådet innarbeider begrepet samvirkende diskriminering i verdidokumentet. I bystyresak 129/13 (*Mangfoldet muligheter – om OXLO, Oslo Extra Large*) tok bystyret til orientering at kommunens OXLO sider (www.oslo.kommune.no/oxlo) lanseres som ressursportal for fakta om mangfold og inkludering, og at OXLO markeres årlig med bannere langs Karl Johans gate, og ved arrangementer der Oslo kommune deltar eller bidrar finansielt.

I 2004 ble den opprinnelige OXLO-plakaten lagt til grunn for verdien *respekt* i Oslo kommunes felles verdigrunnlag BRER (byrådssak 1340/04) I 2019 ble OXLO-symbolet redesignet i samsvar med kommunens nye designmanual og visuelle identitet (bystyresak 62/19).

Økonomiske og administrative konsekvenser

Fornyetelsen av verdidokumentet har ikke økonomiske eller administrative konsekvenser

Byrådet innstiller til bystyret å fatte følgende vedtak:

Bystyret tar fornyelsen av verdidokumentet «Oslo – en by for alle», jf. vedlegg 1, til orientering.

Byrådet, den 31.08.2023

Raymond Johansen

Usman Ahmad Mushtaq

Vedlegg:

1. Verdidokumentet Oslo - en by for alle
2. Høringsinnspill