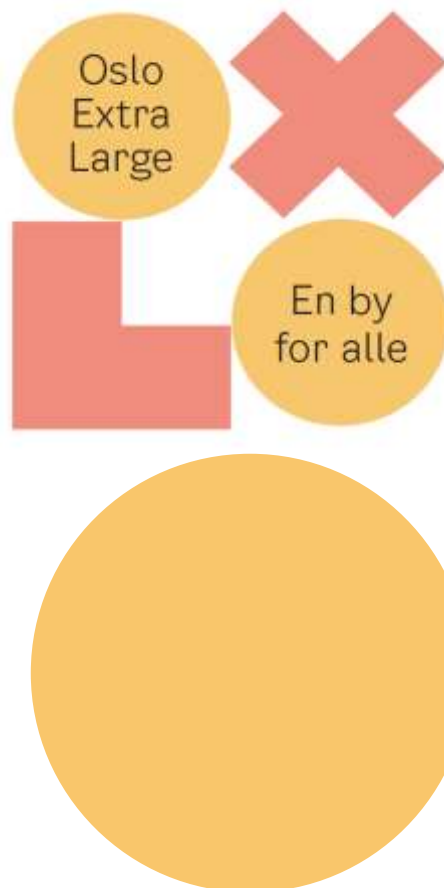




Oslo



MANGFOLDETS MULIGHETER

Om OXLO – Oslo Extra Large

Oslo bystyre
Sak 129/2013 - Utdrag



Tidligere vedtak i byråd og bystyre

Hovedmålene for integrerings- og mangfoldsarbeidet i Oslo har ligget fast siden Bystyremelding 2/1996 om integrering av flyktninger og innvandrere:

- Alle innbyggere i Oslo skal ha like muligheter, rettigheter og plikter, uavhengig av etnisk eller religiøs bakgrunn.
- Minoritetsgrupper skal delta i utdanning og arbeid, og ha stabile boforhold på lik linje med majoriteten.
- Majoritetssamfunnet skal engasjeres for økt toleranse og aksept av forskjellighet. Mangfoldets ressurser skal brukes og verdsettes.
- Grunnlaget for god integrering skal legges gjennom språkopplæring, målrettede utdanningstiltak og kvalifisering til arbeid.

OXLO-politikken er forankret i bystyrets vedtak 300/01 Tiltaksplan mot nazisme, rasisme og intoleranse, bystyrets vedtak 219/01 Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til stillinger i Oslo kommune, og bystyremelding 2/1996 Integrering av flyktninger og innvandrere. Strategier og tiltak er konkretiserte i byrådets vedtak 1062/04 Videreføring av OXLO-arbeidet i bydeler og virksomheter. Bystyret vedtok i sak 53/12: "Bystyret ber byrådet om å legge fram en vurdering av situasjonen med hensyn til diskriminering av jobbsøkere i Oslo kommune og hvilke nye tiltak som kan igangsettes fra Oslo kommunes side for å hindre diskriminering." Denne saken omfatter også oppfølging av dette vedtaket og vil se arbeidsgiverrollen som en del av kommunens helhetlige arbeid med integrering og mangfold.

Verdiplakaten Oslo – en by for alle uttrykker en politisk vilje til å arbeide for et inkluderende byfellesskap. OXLO står for Oslo Extra Large, en romsligere by, mot rasisme og fordommer. Til grunn ligger FNs definisjon av rasisme og diskriminering som forskjellsbehandling og ekskludering på grunn av rase, hudfarge, religion, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse. De sentrale elementene i OXLO-arbeidet vedtatt av bystyret i 2001 er

- Kommunen skal samarbeide bredt med utdanningsinstitusjoner, næringsliv, frivillige organisasjoner og andre aktører i sivilsamfunnet
- Bydeler og skoler skal legge til rette for gode møteplasser
- Tiltak mot rasisme og diskriminering skal gis mer prioritet i tildeling av tilskuddsmidler
- Kommunale tjenester skal ta hensyn til minoritetenes behov og preferanser
- Ansatte i kommunen skal gjenspeile byens befolkning
- Innvandrersorganisasjoner skal tas med på råd
- Bydeler og etater skal innarbeide mangfoldsperspektivet i virksomhetsplaner, organisasjonskultur og styringsdokumenter

OXLO-politikk rettet mot etnisk likestilling er normdannende for kommunens arbeid for likeverd og mot diskriminering. Bystyret vedtok i 2006 *Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile og bifile* (sak 361/06) og i 2008 *Nytilsatte med nedsatt funksjonsevne i Oslo kommune* (sak 465/08).

Oslo kommune skal behandle alle innvandrere med lovlig opphold som Osloborgere. Innbyggere med minoritetsbakgrunn som er født og oppvokst i byen, eller som har ervervet seg norsk statsborgerskap, regnes av kommunen som norske. Minoritets-befolkningen varierer mye, målt etter botid, generasjon og sosioøkonomisk bakgrunn. Gjennomgangen er basert på dokumentasjon fra SSB og Universitetet i Oslo, og forskning ved bl.a. FAFO, ISF, NIBR, NIFU og NOVA. Betegnelsen minoritet brukes om hva SSB kaller innvandrere og barn med to foreldre som har innvandret. En oversikt over kildene er lagt ved saken. Tallene gjelder Oslo, hvis ikke annet er oppgitt.

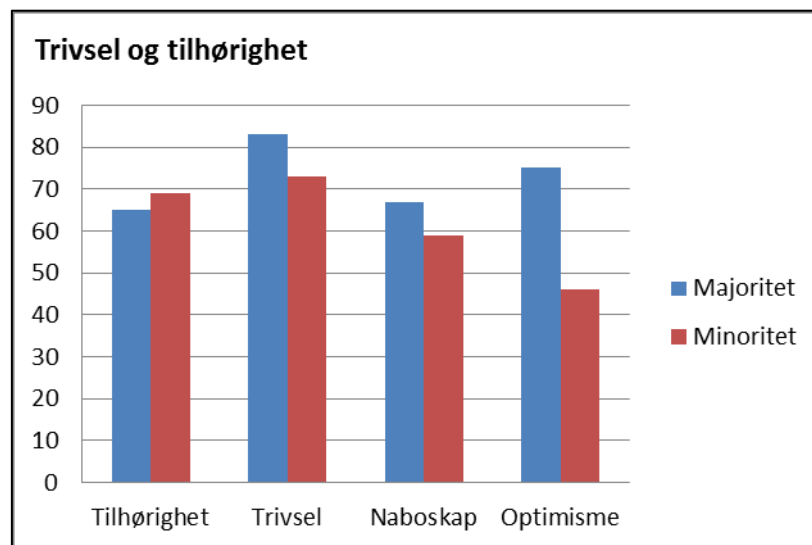
Status for integrerings- og mangfoldsarbeidet

Oslo er en internasjonal og etnisk mangfoldig by hvor 27 % av innbyggerne har bakgrunn fra mer enn 150 land. 8 % har innvandret fra Europa. 54 % av minoritetsbefolkningen har norsk statsborgerskap. 75 % av minoritetsbarn i Osloskolen er født i Norge. Halvparten av barn og ungdom i Oslo har minoritetsbakgrunn, gjennom egen innvandring eller foreldrenes innvandringshistorie.

Oslo er blant de raskest voksende byene i Europa. SSB forventer at innvandringen til Oslo og hovedstadsregionen vil være høy i kommende tiår (SSB 2012). Innvandring, innenlandsk tilflytting og høye fødselstall antas å gi Oslo en befolkning på 800 000 innbyggere i 2030. Innvandringen preges i økende grad av arbeidsinnvandring fra Norden, og land sør og øst i Europa.

De fleste som bor i Oslo har det bra, med høye nivåer for utdanning, sysselsetting, inntekt og boligstandard. I iht. Fafos rapport *Levekår på vandring* fra 2007 mener ni av ti i den etniske norske majoritetsbefolkningen at de har det godt, og åtte av ti i minoritetsbefolkningen. I minoritetsbefolkningen har en større andel familier og enkeltpersoner en vanskelig levekårssituasjon enn i den øvrige befolkningen. Forskjeller i utdanning, arbeid og familiemønstre mellom unge voksne med ulik bakgrunn, er likevel små.

Minoritetsbefolkningen i Oslo greier seg godt målt etter utdanning, arbeid, og eie av egen bolig. Minoritetene generelt opplever større tilhørighet til byen enn majoritetsbefolkningen (se figur 1). Kommunens publikums-undersøkelse fra 2010 viser at 69 % av oslo-borgere med minoritetsbakgrunn føler tilhørighet til Oslo og sitt nabolag, mot 65 % i den etnisk norske majoritetsbefolkning. For alle øker trivsel og tilhørighet med botid. De som har klassekamerater, naboer og arbeidskollegaer med ulik bakgrunn, er vanligvis mer tolerante enn andre (IMDi 2010). Ungdom i Oslo har ofte venner med ulik bakgrunn enn dem selv (NOVA 2007), og ser positivt på mangfoldet i skolen.



Vel 80 000 mennesker flytter inn og ut av Oslo hvert år. Like mange flytter årlig internt i byen. Det tilsvarer et folketall som i Trondheim, Norges tredje største by. Oslo opplever en årlig tilvekst på mer enn 10 000, et antall som tilsvarer folketallet i en gjennomsnittlig norsk kommune. Nær halvparten av befolkningen i Oslo har flyttet dit de bor i løpet av de siste fem årene.

Ingen flerkulturelle nabolag har en høyere andel enn 20 % beboere med samme etniske bakgrunn. I den flerkulturelle bydelen Gamle Oslo finnes moskeer i samme nabolag som teatre og nattklubber. Det er ingen generell tendens i Oslo til at minoritetsgrupper isolerer seg fra storsamfunnet, med eget språk, egne normer og religiøs praksis, forbundet med tradisjoner fra innvandreres opprinnelige hjemland.

Internasjonal benchmarking

Oslo kommune sluttet i 2011 seg til det felleseuropeiske *Charteret for integrerende byer* tilknyttet Eurocities og EU, og har siden 2008 vært en deltaker i Europarådets Intercultural Cities nettverk.

Oslo skårer høyt både i Eurocities MIXITIS indeks og i Europarådets ICC Index, bl.a. på politisk lederskap og mangfoldsperspektiv i det kommunale tjenestetilbudet. Begge indekser måler europeiske storbyers arbeid med integrering og mangfold. I ICC-indexen får Oslo 80 av 100 poeng. OECD påpeker at innvandrere lettere blir ansatt i stillinger som krever høy kompetanse i Norge enn i f.eks. USA (OECD 2008). Likevel viser internasjonal benchmarking at Oslo taper i konkurransen med nabobyer i Nord-Europa, som destinasjon for høyt kvalifiserte arbeidsinnvandrere. En sammenligning gjennomført av det sveitsiske forskningsinstituttet BAK Basel Economics (2012) viser at Oslo skårer lavere enn byer som Stockholm, Göteborg, København og Amsterdam i måling av arbeids- og næringslivet mht attraktivitet, åpenhet og inkludering.

Forskning ved UiO viser at unge voksne med minoritetsbakgrunn født og oppvokst i Oslo, får arbeid i tråd med utdanning i samme grad som majoriteten. Større norske selskaper som DNB og Telenor erfarer at unge nordmenn med flerkulturell bakgrunn, vinner i konkurransen om rekrutteringsstillinger og nye jobber. Vikarjobber i rekrutteringsfirmaer som Manpower og Adecco fungerer for mange som springbrett til jobber med høyere lønn og større krav til kvalifikasjoner (ISF 2009).

Internasjonale studier viser at norsk utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringspolitikk siden 1960-tallet har åpnet muligheter for innvandrere til arbeid, inntekt og sosial mobilitet. Stikkord her er statlig støttet studiefinansiering, et deregulert arbeidsmarked og fri adgang til bedriftsetablering. Norsk boligpolitikk med vekt på boligeie, boligsamvirke og husbank-finansiering, har redusert negative effekter av boligsegregering i byer. Valgordningen som gir innvandrere stemmerett i lokale valg etter tre års lovlig opphold, stimulerer til samfunnsdeltakelse og tillit til demokratiske prosesser.

Oslo kommune sluttet i 2011 seg til det felleseuropeiske Charteret for integrerende byer tilknyttet Eurocities og EU, og har siden 2008 vært en deltaker i Europarådets Intercultural Cities nettverk.

Oslo skårer høyt både i Eurocities MIXITIS indeks og i Europarådets ICC Index, bl.a. på politisk lederskap og mangfoldsperspektiv i det kommunale tjenestetilbudet. Begge indekser måler europeiske storbyers arbeid med integrering og mangfold. I ICC-indexen får Oslo 80 av 100 poeng. OECD påpeker at innvandrere lettere blir ansatt i stillinger som krever høy kompetanse i Norge enn i f.eks. USA (OECD 2008). Likevel viser internasjonal benchmarking at Oslo taper i konkurransen med nabobyer i Nord-Europa, som destinasjon for høyt kvalifiserte arbeidsinnvandrere. En sammenligning gjennomført av det sveitsiske forskningsinstituttet BAK Basel Economics (2012) viser at Oslo skårer lavere enn byer som Stockholm, Göteborg, København og Amsterdam i måling av arbeids- og næringslivet mht attraktivitet, åpenhet og inkludering.

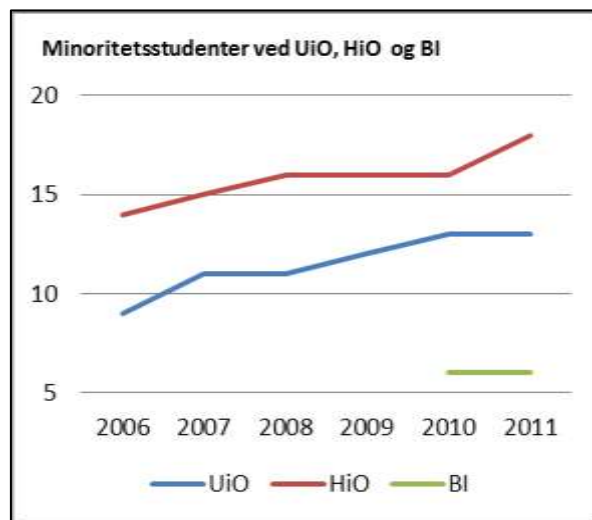
Forskning ved UiO viser at unge voksne med minoritetsbakgrunn født og oppvokst i Oslo, får arbeid i tråd med utdanning i samme grad som majoriteten. Større norske selskaper som DNB og Telenor erfarer at unge nordmenn med flerkulturell bakgrunn, vinner i konkurransen om rekrutteringsstillinger og nye jobber. Vikarjobber i rekrutteringsfirmaer som Manpower og Adecco fungerer for mange som springbrett til jobber med høyere lønn og større krav til kvalifikasjoner (ISF 2009).

Internasjonale studier viser at norsk utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringspolitikk siden 1960-tallet har åpnet muligheter for innvandrere til arbeid, inntekt og sosial mobilitet. Stikkord her er statlig støttet studiefinansiering, et deregulert arbeidsmarked og fri adgang til bedriftsetablering. Norsk boligpolitikk med vekt på boligeie, boligsamvirke og husbank-finansiering, har redusert negative effekter av boligsegregering i byer. Valgordningen som gir innvandrere stemmerett i lokale valg etter tre års lovlig opphold, stimulerer til samfunnsdeltakelse og tillit til demokratiske prosesser.

Utdanning

Minoritetsungdommen er ofte mer ambisiøse enn etnisk norsk ungdom (KD / NIFU 2011). Norskfødte minoritetslever fullfører videregående skole i samme grad som majoritets-ungdom. Både ungdom som har innvandret selv og barn av innvandrere er overrepresentert i prestisjestudier ved norske universiteter. Andelen studenter blant norskfødte minoritetsungdom er 35 %, mens den er 30 % blant majoritetsungdom. I 2011 hadde 13 % av studentene ved UiO minoritetsbakgrunn. Høyest er andelen ved fakultetene for odontologi, medisin og realfag. Ved HiO var minoritets-andelen 18 %, ved Handelshøyskolen BI 6 %. Andelen er størst innen ingeniør og helsefagutdanninger (se figur 2).

Forskere ved UiO finner at minoritets-foreldre er mest opptatt av resultater, mens majoritetsforeldre særlig er opptatt av barnas oppvekstmiljø, og foreldres mulighet til å engasjere seg i barnas sosiale liv (UiO Culcom 2010). Minoritetsforeldre prioriterer barnas utdanning høyt, og *Elevundersøkelsen* fra 2010 viser at minoritets elever er mer skolemotiverte og investerer mer tid i skolearbeid enn majoritetselevne. I media omtales minoritetsforeldre som "tigerforeldre" med et ønske om at barna skal få bedre jobber enn dem selv gjennom utdanning. Etnisk norske foreldre beskrives som "curlingforeldre" som involverer seg i barnas sosiale liv og knytter nettverk i nabolaget gjennom skole, idrettslag og kulturelle aktiviteter.



Forskningsrapporter fra NIFU, NOVA og SØF forteller at Osloskolen i større grad enn skoler i Norge ellers, kompenserer for foreldrenes bakgrunn. Elevenes prestasjoner i skoler i Oslo med høy andel minoritetselever er gode sammenlignet med Norge for øvrig. 4 av 15 grunnskoler med to-tredjedels andel minoritetselever hadde i 2010-11 bedre resultater enn landsgjennomsnittet på nasjonale prøver på 5. trinn (UDE 2012). I grunnskolen har minoritetselever med lavere resultater på barnetrinnet, en bedre prestasjonsutvikling på ungdomstrinnet enn majoritetselever (NIFU 2011).

Blant ungdom og unge voksne som ikke fullfører videregående opplæring, slutter 30 % for å arbeide (UiO Frischsenteret 2010, Vista 2010, nasjonale tall). Ytterligere 30 % har sporadiske jobber, og ca 25 % vender tilbake til skolen. 15 % har verken skoleplass eller jobb, og ca 5 % står i fare for varig å bli stående uten arbeid eller utdanningsplass. Årlig er det i Oslo ca 500 elever i hvert årskull som slutter underveis i videregående skole. Oppfølgingstjenesten i Oslo registrerte våren 2012 800 ungdom i alderen 16 – 21 år utenfor arbeid og opplæring. SSB registrerte i desember 2010 vel 1000 arbeidsledige unge voksne i alderen 20 – 24 år.

Arbeid

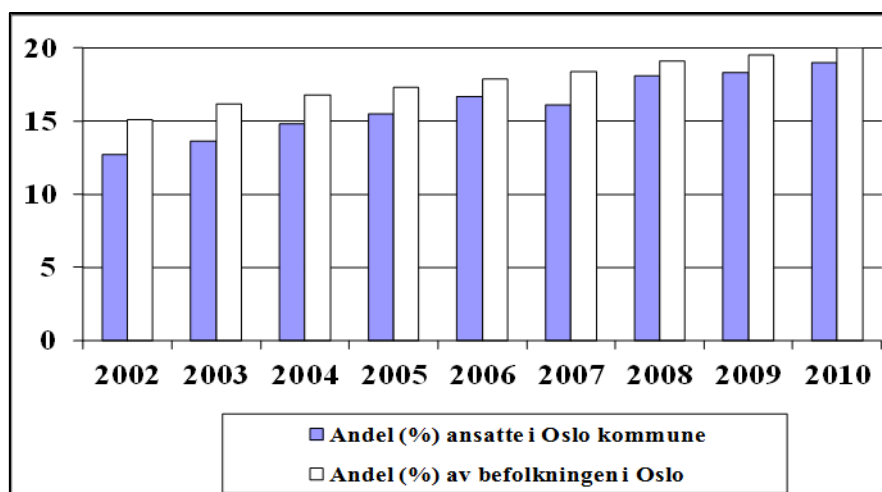
Sysselsettingen er 71 % i hele Oslos befolkning, 61 % i minoritetsbefolkningen (SSB 2012). Forskjellen skyldes lavere sysselsetting blant kvinner i enkelte minoritetsgrupper. Arbeidsledigheten er 2 % i majoritets- og 6 % i minoritetsbefolkningen. Minoritets-ungdom med høyere utdanning har like gode utsikter til å få jobb som majoritetsungdom. Selvsysselsetting og eie av personlige foretak er mer vanlig i minoritetsbefolkningen.

Sysselsettingen varierer med innvandringsgrunn. I 2009 var den 71 % blant arbeids-innvandrere, 57 % blant familie-gjenforente og 55 % blant flyktninger (SSB 2011, nasjonale tall). Variasjonen minker over tid. Flyktninger med bakgrunn fra land som Chile, Vietnam, Sri Lanka, Etiopia og Bosnia er sysselsatt på linje med majoritetsbefolkningen.

SSB rapporter at innvandrere i jobb har bedre karriereutvikling enn etnisk norske med samme utdanning og jobberfaring (SSB 2010, ISF 2009). Sosial mobilitet skjer bl.a. ved at arbeid i et vikarbyrå eller korttidsoppdrag i et bemanningsbyrå, fører fram til fast ansettelse i en ordinær jobb.

Oslo kommune som arbeidsgiver har i en årrekke arbeidet aktivt, målrettet og planmessig for å fremme

likestilling og hindre diskriminering. Arbeidsplassene i kommunen preges av økende mangfold. Den personalpolitiske strategien, vedtatt i Byrådssak 1295/05, legger vekt på at det skal være like muligheter for alle uavhengig av alder, kjønn og etnisitet.



Andelen ansatte fra land utenfor Europa er økende i Oslo kommune fra ca. 11 % i 2001 til ca 19 % i 2010 (se figur 3, tall fra Oslo kommune 2012, basert på statistikk fra SSB). Utviklingen er positiv og andelen ansatte med minoritetsbakgrunn gjenspeiler på kommunenivå i stor grad byens befolkning. Ansatte med minoritetsbakgrunn er representert innenfor alle kommunes sektorer selv om andelen varierer. Fortsatt er det flere i stillinger med lite krav til formell kompetanse og færre i lederstillinger og i stillinger som lærere, ingeniører og innen kulturfeltet. For å øke andelen ledere med minoritetsbakgrunn har kommunen utviklingsprogram for ansatte med minoritetsbakgrunn som ønsker lederstillinger.

Kommunal og statlig innsats for å få arbeidsledige i jobb er samordnet i NAV, der bydelene samarbeider med den statlige delen av arbeids- og velferdstjenesten. Bydelenes innsats retter seg primært mot velferdsavhengige med minoritetsbakgrunn, med svakest forutsetninger til å få jobb, mht utdanning, arbeidserfaring og norskkunnskaper (NIBR, TØI 2011).

Forskning i regi av Fafo og Frischsenteret (UiO) viser ingen eller liten effekt av arbeidsmarkedstiltak som vanligvis tilbys innvandrere når det gjelder overgang fra tiltak til arbeid. Arbeidsmarkedstiltak for innvandrere er i stor grad rettet mot å heve kompetansen hos innvandrere med lite relevant medbrakt utdanningen og arbeidserfaring. Fafo dokumenterer i rapporten *Innvandrere i praksis* (Fafo 2011) at tiltaket praksisplass i økende grad er et virkemiddel for norskopplæring, spesielt for arbeidsledige uten rett til gratis norskopplæring.

Tiltak med mål å heve deltakernes kompetanse, prioriterer opplæring framfor formidling til arbeid. Konsekvensen er at deltakerne har svært lav søkeaktivitet – hva forskerne kaller tiltakenes innlåsningseffekt. Deltakere med høy kompetanse sluses ofte inn i jobber de er overkvalifisert for. Effekten av praksisplass- og opplæringstiltak er størst når det gjelder jobber med lave krav til formell kompetanse innen privat og kommunal tjenesteproduksjon.

Ved karrieresenteret *Jobb X* deltar 300 ungdom og unge voksne årlig på kurs og andre aktiviteter. Tiltaket er et supplement for ungdom som ikke fanges opp av skolen eller NAV. Deltakerne lærer å finne ledige jobber, skrive CV og søknader, og trener på å bli trygg på intervjusituasjonen. De følges opp av mentorer fra næringsliv og sivilsamfunn, og kurses i rettigheter og plikter i arbeidslivet. Ca 70 % av unge voksne kommer ut i jobb. *Jobb X* kurser også ansatte i NAV og bydelene om mentoring og empowerment.

Bolig

SSBs levekårsundersøkelser viser en markant oppgang i andelen i minoritetsbefolkningen som eier sin egen bolig, fra 54 % i 1996 til 63 % i 2006 (Fafo 2012, SSB 2008, nasjonale tall). I Oslo er det vanligst å eie egen leilighet i borettslag. Andelen selveiere blant barnefamilier er over 70 %, like høy som i befolkningen som

helhet. Andelen er høyest i etablerte minoritetsgrupper, og lavest blant nyankomne flyktninger. I enkelte minoritetsgrupper i Oslo – som blant norsk-pakistanere og norsk-tamiler – er selveierandelen nær 90 %.

Nabolag øst i Oslo hvor minoritetsbefolkningen er konsentrert, oppleves av de som bor der selv som gode områder å bo og vokse opp i. De økte minoritetsandelene i de ytre bydelene, har betydd en bedring av levekårene for familiene som har flyttet dit, fra leiegårder i sentrum til borettslagsleiligheter og selveide rekkehus i Groruddalen og Oslo sør (Fafo 2007, NiBR Fafo 2012).

Både ressurssterke majoritets- og minoritetsforeldre følger boligkarrierer og kjøper bolig av bedre kvalitet i områder hvor beboerne har høyere inntekt og utdanning. I Oslo er derfor segregering mest forbundet med ulik inntekt og kjøpekraft i boligmarkedet.

Familier med økt kjøpekraft har en tendens til å flytte fra og unngå å flytte til områder med høy andel nyankomne innvandrere. Minoritetsforeldre søker om skolebytte i omtrent samme grad som majoritetsforeldre (UiO 2010).

Levekår, helse og etnisk bakgrunn samvarierer til en viss grad med nabolag og bydel. Andelen som mottar sosialhjelp er høyere i minoritets- enn i majoritetsbefolkningen – 8 % mot 3 % (SSB 2011, nasjonale tall). Andelen sosialhjelpsmottakere i Oslo er imidlertid redusert med en tredjedel siden 1995, og analyser viser at minoritetsbefolkningen over tid har fått høyere inntekt og bedre levekår (Statistisk årbok for Oslo 2009, NOVA 2010).

Kun 8 av Oslos vel 90 delbydeler eller nabolag skårer spesielt lavt på levekårsindekser for utdanning, sysselsetting, og velferdsavhengighet. Dette er nabolag der andelen nyankomne innvandrere og flyktninger er høy. Få som bor i slike områder blir imidlertid boende der lenge. De som får seg jobb eller starter utdanning flytter.

Kommunen er den største utleier av boliger i Oslo. Tildeling av kommunale boliger forbeholdes personer som ikke kan finne en bolig på det ordinære boligmarkedet. Leietakere i kommunale boliger er ikke en ensartet gruppe. I dag tildeles kommunal bolig til vanskeligstilte, som for eksempel nyankomne flyktninger, rusavhengige personer, personer med funksjonsnedsettelse, personer med psykiske lidelser og personer som er utskrevet fra institusjonsopphold i helsevesenet eller kriminalomsorgen. Minoritets-familier leier oftere bolig enn majoriteten, og leier oftere kommunal bolig. Det er et mål at barnefamilier skal tildeles bolig i trygge oppvekstmiljøer, fortrinnsvis i vanlige borettslag og sameier.

Likestilling og sivile rettigheter

Osloborgere med minoritetsbakgrunn utgjør vel 25 % av de stemmeberettigede ved kommunevalg (SSB 2012). Omtrent halvparten bruker stemmeretten. Valgdeltakelse er lavest blant nye arbeidsinnvandrerne fra land øst i Europa. Samtidig er deltakelse i politiske partier og representasjonen i bystyret høy. 27 % av representantene i bystyret valgt i 2011 har minoritetsbakgrunn.

Demokrati i en flerkulturell by handler om stemmerett og sivile rettigheter, representasjon og konsultasjonsordninger, og om mediemakt – muligheten til å virke inn på hvordan innvandrere og minoriteter presenteres i media. Sivile rettigheter handler om likestilling og at alle skal ha like muligheter, uavhengig av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, tro og sosial bakgrunn.

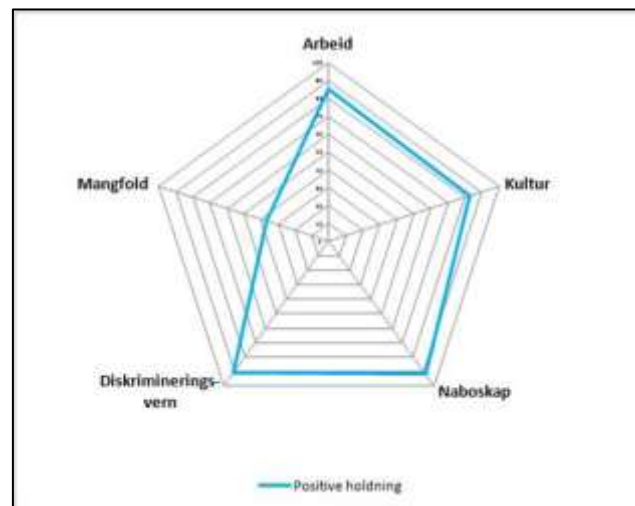
Media skal iht. *Vær varsom plakaten* vise respekt for menneskers egenart og identitet, privatliv, rase, nasjonalitet og livssyn. I rapporten *Medieskapt islamfrykt og usynlig hverdagsliv* (IMDi 2009), sies det at norske mediers dekning av saker om innvandring og integrering er polarisert og problemfokuset. Mange minoritetsgrupper og nabolag øst i Oslo føler seg ofte misrepresentert i media. SSB og IMDi registrerer at det er store sprik mellom hva personer med minoritetsbakgrunn faktisk står for, og hva majoritetsbefolkningen generelt tror at de mener (SSB 2011).

IMDi rapporterer også at det er en positiv utvikling i norske medier, forsterket av medienes egen gjennomgang av praksis etter terrorangrepet 22. juli 2011. Det gjelder spesielt medienes ytringsansvar for debatter på internett. Politikere, samfunnsaktører og organisasjoner med bånd til minoritetsbefolkningen

deltar i økende grad i den offentlige debatt. Interkulturelle relasjoner er et satsingsområde i journalistutdanningen, bl.a. ved Høyskolen i Oslo og Akershus.

Likeverd og etnisk likestilling

SSBs undersøkelse for 2011 (figur 5, nasjonale tall) viser at fire av fem mener at innvandrere flest gjør en nyttig innsats i arbeidslivet. Folk flest synes også at minoritetene beriker kulturlivet, og oppfatter flerkulturelle naboskap positivt. Samtidig er mer enn 1 av 2 skeptisk til mangfold i verdi- og trosspørsmål. Mange har en negativ oppfatning av muslimer og islam. Diskriminering rammer særlig mennesker som har innvandret selv og tilhører en synlig (eller hørbar) minoritet (IMDi 2012). 1 av 2 innvandrere i Norge har opplevd diskriminering, enten i arbeidslivet, i utdanning, på boligmarkedet eller på utesteder (SSB 2009).



Antirasistisk senter har kartlagt voldstrusselen fra ekstreme miljøer (ARS 2012). Trusselen er løftet fra gateplan, til den virtuelle arena. Hatet utspiller seg innenfor hva som kalles hatretorikkens ekkokamre på internett. Antirasistisk senter står bak varslingsordningen Si ifra om rasisme. Foreningen Vepsen står bak undersøkende journalistikk om voldelige, rasistiske, totalitære eller hatefulle og antidemokratiske miljøer og grupper

Rapporten *Diskriminerings omfang og årsaker* fra (ISF 2012) viser at et utenlandsk navn reduserer sannsynligheten for å bli innkalt til jobbintervju med 30 %. 26 % av arbeidstakere med minoritetsbakgrunn er overkvalifiserte i jobben sin, sammenlignet med 11 % av etnisk norske arbeidstakere (SSB 2010, nasjonale tall).

20 % av leietakere og boligkjøpere med minoritetsbakgrunn har opplevd diskriminering på boligmarkedet (SSB 2009). Flest opplever diskriminering på det private leiemarkedet.

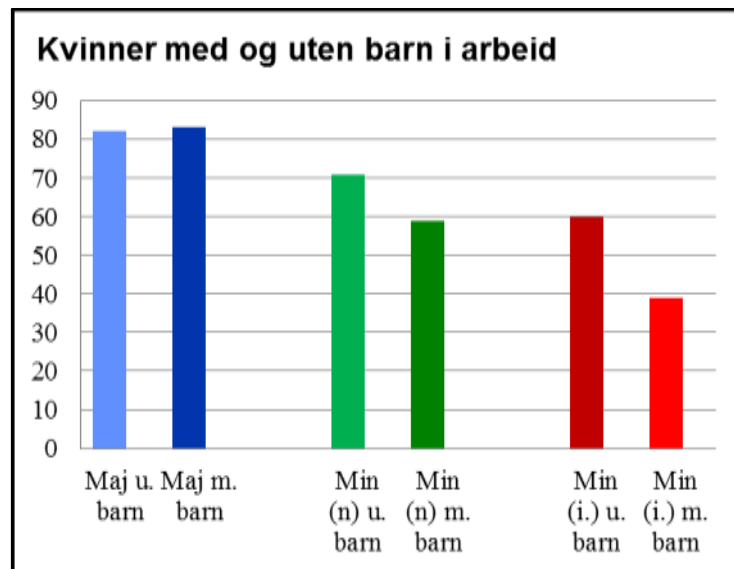
Blant unge voksne menn sier 20 % at de har opplevd at de har blitt nektet adgang til et utested pga. sin minoritetsbakgrunn. Kontroller gjennomført i 2010 avslørte diskriminerende forskjellsbehandling ved 5 av 128 utesteder. Næringsetaten har skjerpet kontrolleren med skjenkesteder og følger opp serveringslovens bestemmelser om utestedsdiskriminering, i tråd bystyrets vedtak i sak 290/11 om diskriminering i utelivet og byrådssak 2/12 om fornyelse av kommunale salgs- og skjenkebevillinger.

Minoritetene og likestilling mellom menn og kvinner

Likestilling handler også om like muligheter og rettigheter for kvinner som for menn.

Yrkesaktiviteten blant etnisk norske kvinner er svært høy, og 4 av 5 forsetter i arbeid etter å ha fått barn (se figur 6).

Kvinner med bakgrunn fra land hvor et tradisjonelt kjønns-rollemønster står sterkt, har markant lavere yrkesdeltakelse. Mens forskjellen i yrkes-deltakelse mellom menn og kvinner blant innvandrere generelt er 10 %, er den 30 % mellom menn og kvinner innvandret fra Pakistan. Likestilling fremmes gjennom satsing på utdanning blant jenter og unge voksne kvinner, fulgt av karrierer i arbeidslivet som samsvarer med utdanning.



Rapportene *Familiepraksis og likestilling* (Fafo 2009) og *Familieinnvandring og ekteskapsmønster* (SSB 2010) konkluderer med at familie- og kjønnsrollemønstre i minoritetsbefolkningen er i endring. Inntekt, utdanning og familiemønster blir mer lik den etnisk norske majoriteten over tid og mellom generasjoner. Mens 60 % av innvandrere født i Pakistan mener at kvinner med små barn ikke bør arbeide i det hele tatt, deles denne oppfatningen kun blant 25 % av deres etterkommere. Unge kvinner med minoritets-bakgrunn tar utdanning og deltar i arbeidslivet i langt større grad enn sine mødre, og de gifter seg og får barn senere. Ekteskapsinnvandring er mindre vanlig. Arbeid gir minoritetskvinner bedre ferdigheter i norsk, større nettverk, bedre helse og bedre økonomi.

Sosial kontroll handler om regulering av handlinger og relasjoner, som fører til konformitet med normer og regler. Sosial kontroll kjennes i dagligspråket som god moral, skikk og bruk og politisk korrekthet. I noen minoritetsmiljøer tar sosial kontroll form av regler som begrenser barn og ungdoms sosiale omgang, og kleskoder som usynliggjør kvinner. Sosial kontroll framstår da som intoleranse og autoritær kontroll som tvinger barn og ungdom til å lyde foreldre og kvinner til å underordne seg menn. Særlig kvinner og unge jenter er utsatt for sladder, ryktespredning og uformelle former for moralpoliti.

IMDi rapporter at det i perioden 2008 – 2010 ble registrert ca 1000 saker hvor minoritetsungdom fikk bistand i konflikt med foreldre ift situasjoner med autoritær oppdragelse, kontroll og familievold, hvorav ca en tredjedel omhandler inngått tvangsekteskap (ISF 2010). Norsk lov forbyr bruk av tvang for å presse noen til å inngå ekteskap.

Forskning viser at kvinnelig omskjæring er et alvorlig, men marginalt problem i Norge. (UiO 2008, HiOA 2012, NKVTS 2011). I 2008 ble det i en kartlegging funnet 15 tilfeller i gruppe på om lag 4000 jenter med bakgrunn fra land der praksisen er vanlig. Praksisen opprettholdes ikke blant norske innvandrerkvinner, og er forbudt iht. norsk lov.

Arenaer for likestillingsarbeid

Skoler, bibliotek, fritidsklubber og idrettslag er viktige arenaer for likestilling mellom jenter og gutter. Andelen flerkulturell ungdom som bruker fritidsklubber er dobbelt så stor som blant ungdom med etnisk norsk bakgrunn. Årsaken er at slike tilbud er godt utbygd i bydeler der minoritetene bor, at tilbudet er gratis, og at fritidsklubber oppfattes som flerkulturelle og tolerante. 7 av 10 minoritetsjenter oppsøker biblioteket regelmessig.

Antirasistisk senter gir råd og veiledning til mennesker som opplever diskriminering, og mottar statlig og kommunal støtte for å følge opp klager på diskriminering overfor Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Flere minoritetsorganisasjoner arbeider for likestilling, bl.a. MiRA ressurscenter for innvandrerkvinner, Selvhjelp for innvandrere og flyktninger (SEIF), Internasjonal Helse- og sosialgruppe (IHSG) og nettverkene

LIM (Likestilling, integrering, mangfold) og LIN (Likestilling, inkludering, nettverk). Studentorganisasjoner som Somalisk studentforening, har også fokus på likestilling. Idretten, og særlig fotballen, arbeider for å få med flere aktive jenter.

LHBT

Kommunens mangfoldsarbeid omfatter også seksuelle minoriteter (LHBT). Intoleranse overfor homofile, lesbiske, bifile og transpersoner finnes i majoritetsbefolkningen så vel som i minoritetsmiljøer. Forekomsten av psykiske problemer, ensomhet og selvmords-forsøk er hyppigere blant LHBT-ungdom enn heterofil ungdom, uavhengig av etnisk eller religiøs bakgrunn. Åpenhet om LHBT kan i enkelte religiøse miljøer føre til ekskludering fra sosiale fellesskap (HiO 2010).

Byrådet sluttførte i 2009 den treårige *Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile og bifile*. Planen hadde et fokus på homofile, lesbiske og bifile i sårbare faser i livet – i ungdomsfasen og som eldre med pleie og omsorgsbehov, samt homofile, lesbiske og bifile med minoritetsbakgrunn. Oslo kommune gir økonomisk støtte til LLH og *Skeiv Verden*. *Skeiv Verden* er et samlingssted for homofile og lesbiske med minoritets-bakgrunn. Å ha en annen seksuell orientering og samtidig tilhøre en etnisk eller religiøs minoritet kan være ekstra utfordrende. Både LLH og *Skeiv Verden* er aktive i OXLO-kampanjen, med mål om å få et bedre diskrimineringsvern for alle minoriteter.

Oslo Extra Large

OXLO-arbeidet i Oslo kommune er konkretisert i en medie- og informasjonsstrategi, en strategi for et mangfoldig kommunalt tjenestetilbud og en plan for beredskap mot nazisme og rasisme. Tjenestetilbudet til Oslos befolkning skal være fleksibelt og inkluderende, og ta hensyn til minoritetsgruppenes behov og preferanser.

Enhet for mangfold og integrering (EMI) koordinerer aktivitetene i OXLO. Beste praksis fra kommunale virksomheter, bedrifter, media og frivillige organisasjoner formidles gjennom seminarprogrammene Kontaktforum og Kveldsforum, og enhetens OXLO-sider på internett. EMI arrangerer en årlig OXLO-konferanse og deler ut en OXLO-pris. Blant mottakerne av OXLO-prisen er Nordic Black Theatre, Vålerenga IF og Bydel Alna. Organisasjoner og kommunale tjenestesteder som utmerket seg i arbeidet med barn og unge, ble i perioden 2004-07 kåret til OXLO-ambassadører. OXLO-kampanjens plakater er et vanlig innslag på bydelsdager og andre kultur- og idrettsarrangementer.

OXLO og verdiplakaten Oslo – en by for alle er kjent blant kommunale ledere og aktører i det sivile samfunn. OXLO som en standard for etnisk likestilling er lite kjent, spesielt mht. et likeverdig tjenestetilbud. Det er et generelt behov for opplæring og kompetanse-spredning om standarder, rutiner og metoder for mangfoldsarbeid. Kampanjen Born and raised in Oslo synliggjør flerkulturelle ungdomsmiljøer i skoler, idrettslag, bibliotek og fritidsklubber. Fra 2012 gis det tilskudd til skoleaviser, kulturaktiviteter, og undervisnings-opplegg i norsk, historie og religion, livssyn og etikk (RLE). Ungt Entreprenørskap har høstet positive erfaringer om elevers engasjement, fra gründercamper om sosialt entreprenørskap.

Tilrettelegging av tjenestetilbud i bydeler og etater

Kommunale virksomheter skal gjenspeile og anerkjenne det kulturelle og språklige mangfoldet i befolkningen. 44 av 49 virksomheter (90 %) har mål for sitt rekrutterings-arbeid. 28 har karrierefremmede tiltak for opplæring og kompetanse, og 33 har tiltak mot diskriminering og trakassering (se figur 7, årsberetninger for virksomhetene for 2011). 33 av 42 virksomheter med tjenester overfor befolkningen (79 %) har tilrettelagt tjenestetilbudet mht en mangfoldig sammensatt befolkning. 15 har en plan for dette, 25 gir ansatte tilbud om opplæring, og 21 anvender brukerundersøkelser ifbm tilrettelegging, og 15 konsulterer innvandrersorganisasjoner. Det vanligste tiltaket gjelder informasjon, tolking og oversettelse (32 virksomheter, 76 %). 20 virksomheter tar hensyn til brukeres tro og livssyn, og 19 samarbeider med frivillige aktører for å gi et tilpasset tilbud.

Bydel Alna vedtok i 2009 planen *Mangfold, muligheter og glede*. Planen er fulgt opp i prosjektet *Mangfold er hverdagen*, med konkrete tips og eksempler på beste praksis om hva mangfold betyr for bydelen som arbeidsgiver, tjenesteyter og tilrettelegger for lokalsamfunn og frivillighet. Mangfoldsutvalget i bydel

Søndre Nordstrand ble opprettet i 2009 som del av Oslo Sør satsingen. Utvalget arbeider med å styrke minoritets-befolkningens muligheter til medbestemmelse, og deltakelse i nærmiljøet.

SALTO er samarbeidsmodellen mellom Oslo kommune og Oslo politidistrikt – *Sammen lager vi et trygt Oslo*. Salto-koordinatorene i bydelene samordner innsats fra ungdoms-arbeidere, barnevern og skole, og trekker ungdommen selv, foreldre og frivillige organisasjoner aktivt inn i forebygging av barne- og ungdomskriminalitet. Salto-nettverket fungerer som beredskap mot konflikter og vold, også hendelser med islett av rasisme og etniske motsetninger.

Anskaffelser

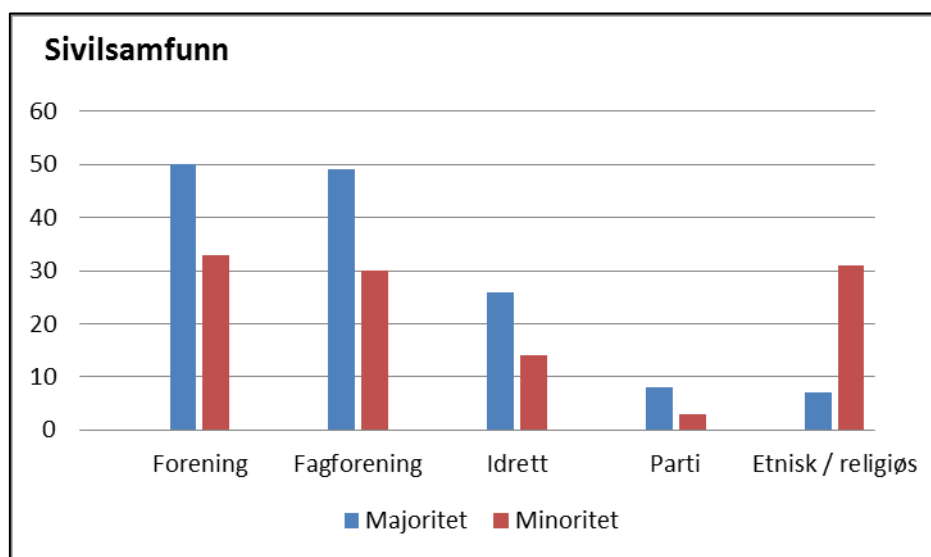
Oslo kommunes konsernovergripende strategi for anskaffelser (byrådssak 1023/10 av 11. mars 2010) omhandler bl.a. kommunens samfunnsansvar, med henvisning til prinsippene i Earth Charter og FNs *Global Compact*. Brukere av kommunale tjenester skal ha samme diskrimineringsvern, uavhengig av om tjenesten leveres av kommunen selv, eller om den er konkurranseutsatt. Det innebærer at bedrifter som leverer tjenester på vegne av kommunen, er pålagt å sikre lik tilgang til offentlige tjenester og hindre diskriminering.

Sivilsamfunn

Oslo kommune støtter opp om innsatsen for at minoritetene skal ha en synlig plass i det sivile samfunn. Kommunen samarbeider med frivillige organisasjoner for å styrke organisasjonskunnskapen i minoritetsbefolkningen, og økt kjennskap til demokrati og likestilling, regler og sedvane i den norske frivilligheten.

Byrådet fremmet i 2009 en ny forskrift for *Oslo kommunes tilskudd til integrerings- og mangfoldstiltak* (byrådssak 162/09, bystyresak 265/09). Formålet med tilskuddsordningen er å bidra til at Oslo skal være en åpen og inkluderende hovedstad med rom for mangfold og livsutfoldelse. EMI forvalter kommunale og statlige støtteordninger for innvandrers-organisasjoner, og tilbyr kurs og opplæring i drift av organisasjoner. Kommunen gir også tilskudd til arbeid med helse- og sosialspørsmål, og til kunstnere og kulturaktører som bidrar til et mangfold av ulike kulturtilbud og kunstneriske uttrykk.

Minoritetenes deltakelse i sivilsamfunnet er kartlagt av Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor (ISF 2011). I minoritetsbefolkningen deltar jevnlig én av tre i frivillig arbeid, sammenlignet med én av to i majoritetsbefolkningen (figur 8, nasjonale tall). Blant norsk-tamiler ligger deltakelsen i fagforeninger like høyt som i majoritetsbefolkningen, blant norsk-somaliere ligger deltakelsen i politiske partier tilsvarende høyt.



Forskning ved ISF, Fafo og UiO viser at tilliten mellom minoritet og majoritet øker, ved økt samhandling og deltakelse i frivillige organisasjoner. Innvandrerefungerer som brobyggere, informasjonskanaler og springbrett for deltakelse i samfunnet. Over tid har innvandrersorganisasjonene i Oslo endret seg fra å

løse velferds- og informasjonsbehov til å bli interesseorganisasjoner engasjert i utdanning og oppvekstsvilkår for barn og ungdom.

Kunnskap Oslo

I Kunnskap Oslo deltar Oslo kommune, Universitetet i Oslo, Høyskolen i Oslo og Akershus, Handelshøyskolen BI, NHO og LO og et tyvetalls institutt og forskningssentra basert i Oslo. Alliansen arbeider blant annet for bedre utnyttelse av potensialet i det etniske mangfoldet. Universitetet og høyskolene er opptatt av å framskaffe forskning som basis for en kunnskapsbasert integreringspolitikk, og å tilby studier som kvalifiserer til yrkesliv i et flerkulturelt og internasjonalt samfunn.

Ved UiO er det registrert over 2000 publikasjoner om det flerkulturelle og flerreligiøse Oslo. Det er utviklet ny kunnskap om det flerkulturelle samfunnet, bl.a. som del av programmet *Velferd, arbeid og migrasjon* i regi av Forskningsrådet, og programmene *Kulturell kompleksitet i det nye Norge* (UiO Culcom) og *Alnaprosjektet* (UiO, HiAO).

Kulturliv

Oslo er hjemsted for flertallet av norske kunst- og kulturaktører som har spesialisert seg på formidling av flerkulturelle uttrykksformer. Undersøkelsen *Kulturkartlegging* (MiA 2010) viser at fire av fem kulturaktører i Oslo tar i bruk referanser til musikk, dans litteratur utenfor en nordisk og vestlig kulturkrets. Aktører som *Nordic Black Theatre*, kulturmønstringene *Du store verden*, og *African History Week*, musikkscenene *Cosmopolite* og *Blå*, *Mela-festivalen* (Horisont) og *Oslo World Music Festival*, samt filmfestivalene *Film fra sør* og *Bollywood*, har alle i en årrekke vært banebrytende i flerkulturell kulturformidling i Norge. *Oslo Nye Teater* er en pioner i rekrutteringen av flerkulturelle skuespillere.

Kultursentra som *X-ray* i bydel Grünerløkka, har det siste tiåret stått fram som talent-fabrikker for unge utøvere med en flerkulturell bakgrunn. En ny generasjon kultur-arbeiderne har utmerket seg innen musikk, dans og teater. *Almedie* og Trosterud ungdomsklubb i bydel Alna, kultursenteret *Nysirkus* i bydel Bjerke og *Ungdomsfabrikken* på Holmlia i bydel Søndre Nordstrand, er del av den samme trenden.

Samarbeidsrelasjoner mellom etablerte kulturarenaer og kulturutøvere med flerkulturell bakgrunn, er kilde til kunnskap og nytenking. Eksempler på slikt samarbeid er det kunstnerisk og praktisk samarbeidet mellom kultursenteret *X-Ray*, Oslo Filharmonien og Den Norske Operaen.

Kulturetaten har utarbeidet en plan for tilrettelegging av kulturtilbud til en mangfoldig befolkning. Tilskuddordninger skal bidra til et nyskapende, mangfoldig, inkluderende og tilgjengelig kunst- og kulturtilbud. Institusjoner som mottar kommunalt tilskudd, skal være mangfoldig innrettet og nå nye publikumsgrupper. Utsmykking av kommunale bygg og byrom skal reflektere mangfoldet i befolkningen, og invitere til samhandling på tvers av språklige og kulturelle skillelinjer.

Bibliotek og museum

Deichmanske bibliotek er en flerkulturell møteplass med et inkluderende kulturtilbud. Biblioteket formidler og populariserer kunnskap om litteratur, billedkunst, musikk og kulturhistorie med referanser utenfor Europa og Vesten.

Minoritetsbefolkningen i Oslo oppsøker bibliotekene i større grad enn majoriteten. Biblioteket samarbeider jevnlig med kulturaktører med minoritetsbakgrunn, og arrangerer kulturuker, poesikvelder, bokkaféer og foredrag, filmvisninger, konserter og utstillinger. *Det flerspråklige bibliotek* (DFB) står bak bibliotektilbud til språklige minoriteter.

Oslo museum ved Interkulturelt museum er også en viktig møteplass for formidling av kulturelt mangfold, spesielt til elever i Osloskolen. Utstillingen *Våre hellige rom* er laget i samarbeid med menigheter knyttet til kristendom, islam, jødedom, hinduisme, sikhisme og buddhisme, og synliggjør det religiøse mangfoldet i dagens Oslo.

Idrett

Oslo idrettskrets har som hovedprioritet å skape en åpen og inkluderende idrett. Minoritetsbefolkningen

skal med, både som aktive og som frivillig ressurs. Idretten i Oslo rekrutterer bredt blant barn og unge, også blant minoritetsungdom. Satsingen Klubbtiltak storby stimulerer til aktivitet for barn og ungdom med minoritetsbakgrunn, og støtter opp om økt deltakelse og engasjement av foreldre.

Med programmer som Fair play og Fargerik fotball har Norges fotballforbund og Oslo Fotballkrets satt standard for arbeidet med mangfold og toleranse innen idretten. I rapporten Fotball og frivillighet har NFF systematisert erfaringene med å rekruttere og inkludere barn og unge med minoritetsbakgrunn, og med å få minoritetsforeldre med i fritidsaktiviteter. Eliteserieklubben Vålerenga har gjort Vålerenga mot rasisme til sin fremste merkevare. Supporterklubben Klanen er med sin inkluderende holdning til innflyttere til hovedstaden generelt, blitt et identitetsmerke for både byen og fotballaget.

Tros- og livssynssamfunn

Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn arbeider for å fremme likestilling og gjensidig forståelse og respekt mellom tros- og livssynssamfunn. Blant medlemmene er Den norske kirken, Oslo Katolske Bispedømme, Islamsk Råd, Det Mosaiske Trossamfunn og Humanetisk Forbund. Norges kristne råd står bak Flerkulturelt kirkelig nettverk som arbeider med å styrke frikirker og kristne migrasjonsmenigheters engasjement for integrering. Ni av ti katolikker i Oslo er innvandrere, mange er arbeidsmigranter fra Polen, Spania og Filippinene. Oslo katolske bispedømme og bistandsorganisasjonen Caritas er aktive bidragsytere til integrering. Kirkelig dialogsenter har som målsetting å være en tydelig verdibærer for toleranse i et mangfoldig samfunn. Senteret er tilknyttet Oslo bispedømmeråd, og bygger på erfaringene fra dialogsenteret Emmaus.

Av Oslos befolkning utgjør medlemmene i Den norske kirken vel 62 %. Katolikker, frikirker og kristne migrasjonsmenigheter utgjør ca 7 %, muslimske trossamfunn ca 7 % og medlemmer av Human-etisk Forbund ca 3 %. Vel 21 % av befolkningen tilhører ikke noen tros- eller livssynssamfunn. (Oslo bispedømmeråd 2012, SSB 2010).

Byrådets vurdering

Integreringspolitikken i Oslo har over de siste tiår gått gjennom flere faser, fra arbeidsinnvandringen på 1960- og 70-tallet, bosetting av flyktninger og oppbyggingen av norskopplæring og kvalifiseringstiltak på 1980- og 90-tallet, fokus på utdanning og den oppvoksende generasjon på 2000-tallet, og minoritetenes inntog i nærings- og arbeidsliv og nytt fokus på arbeidsinnvandring i dette tiåret.

Alle mennesker er likeverdige og har krav på å bli behandlet med respekt og tillit. Oslo skal være en åpen by med rom for alle. Samtidig som byen er åpen for nye impulser og nye mennesker, krever mangfoldet i språk, etnisitet, kultur og religion oppslutning om felles verdier som demokrati, likeverd og personlig frihet. I Oslo skal alle innvandrere med lovlig opphold regnes som Osloborgere. Innbyggere med minoritetsbakgrunn som er født og oppvokst i byen, eller som har norsk statsborgerskap, regnes av kommunen og dens virksomheter som norske. Diskriminering er urettferdig, ulovlig og bryter mot idealer fra menneskerettighetserklæringen. Mobbing, diskriminering og antisemittisme har en negativ virkning på elevers skoleresultater. Diskriminering er også dårlig samfunnsøkonomi.

Gjennomgangen viser at minoritetsbefolkningen over tid og generasjoner blir lik majoritetsbefolkningen. Innvandring vil derfor over tid verken gjøre det vanskeligere eller lettere å opprettholde nasjonale velferdsordninger.

Byrådet kan dokumentere at kommunen har et bredt samarbeid om integreringsspørsmål med utdanningsinstitusjoner, næringliv, kulturliv, idrett, frivillige organisasjoner og tros- og livssynssamfunn. Bydeler, bibliotek og skoler har lagt til rette for gode møteplasser, ofte i samarbeid med frivillige aktører i nabolag med høy minoritetsandel. Mange virksomheter har innarbeidet et mangfoldsperspektiv i sine styringsdokumenter, spesielt bydeler og etater med en mangfoldig sammensatt brukergruppe. Ansatte i kommunen gjenspeiler byens befolkning, om enn ikke i alle sektorer og nivå, f.eks. i lederstillinger og i stillinger som lærere, ingeniører og innen kulturfeltet.

Oslo viser framgang i integrerings- og mangfoldsarbeidet, der mange storbyer i Norden og Europa strever.

Vedtaket om verdiplakaten Oslo - en by for alle var byen og bystyrets reaksjon på det rasistisk motiverte drapet på Benjamin Hermansen i 2001. Mangfoldet forutsetter en grunnleggende åpenhet, i kommunen og dens mange virksomheter, så vel som i bedrifter, skoler, universitet og høyskoler, kulturinstitusjoner, idrettslag, frivillige foreninger og trossamfunn. Rosetoget med 200 000 mennesker på Rådhusplassen 25. juli 2011 viste at byen står samlet om å avvise vold, hatretorikk og ekstremisme. Byrådet vil støtte opp om fellesskap på tvers av etniske og religiøse skiller, og fortsatt stimulere til private initiativ og frivillighet i arbeidet med integrering og mangfold.

Terrorhandlingene 22. juli 2011 plasserte Oslo på listen over byer rammet av fundamentalisme og politisk motivert vold – Oklahoma, New York, London, Madrid, Bologna og Mumbai. Byrådet vil gjøre en innsats gjennom internasjonale fora og nettverk, for å ta byen tilbake og gjenvinne Oslos renommé som en åpen, tolerant og inkluderende by. Skolen skal forvalte lærdommen fra 22. juli 2011, og skal – i fellesskap med elever og foreldre – utvikle og styrke samfunnets motstandskraft mot rasisme og fremmedfrykt.

Charteret for integrerende byer

Byrådet legger det europeiske charteret for integrerende byer til grunn for fornyelsen av OXLO – Oslo Extra Large, og vil føre en aktiv politikk for mangfold og mot diskriminering. Byrådet vil gjøre mangfoldet i Oslo til en ressurs og et konkurransefortrinn.

Byrådet vil samarbeide med næringslivet og statlige myndigheter om å gjøre Oslo attraktivt for mennesker med kompetanse fra hele verden. Oslo kommune skal derfor delta aktivt i fora i næringslivet som tar opp mangfold og etnisk likestilling.

Tjenestetilbudet i Oslo kommune skal være fleksibelt og inkluderende, og kommunen skal gjenspeile mangfoldet i byens befolkning, både blant ledere og ansatte og i alle typer virksomheter.

Byrådet vil at Oslo kommune skal fremstå som et forbilde for andre arbeidsgivere. Byrådet vil nå erstatte *Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til stillinger i Oslo kommune* fra 2001 med Eurocities' charter om integrerende byer. Charteret har tydelig målsetting for arbeidsgiverrollen. Byrådet vil følge dette opp overfor kommunens virksomheter i form av retningslinjer / instruks.

For å styrke rekrutteringen av ansatte med minoritetsbakgrunn til lederstillinger tilbys utviklingsprogram for fremtidige ledere med minoritetsbakgrunn. For å styrke rekrutteringen til stillinger som krever høy utdanning, vurderes det å innføre en ordning med internship, hvor masterstudenter tilbys tremåneders prosjektoppdrag i kommunale virksomheter. Tiltaket om å innkalle minst én søker med minoritetsbakgrunn til intervju ved utlysning av stilling, dersom det er slike kvalifiserte søkere, videreføres.

OXLO Businesscharter (Jobbmatch)

Byrådet vil derfor utrede om det er behov for å styrke innsatsen rettet mot arbeidslivet. Utredningen skal se på behovet for å skape en arena for samarbeid mellom aktørene på området, og synliggjøre innvandrere som en ressurs. En slik samarbeidsarena vil kunne omfatte nettverksmøter med bedrifter, avtaler med institusjoner for høyere utdanning og initiativ overfor bemanningsbyråer. Hensikten er å sette søkelyset på måter Oslos kan øke sin attraktivitet som destinasjon for høyt kvalifiserte innvandrere, og kompensere for markedssvikt og informasjonsgap i arbeidsmarkedet.

Likestillingsarbeid

Byrådet ser det som positivt at den unge generasjonen av innvandrernes barn – *født og oppvokst i Oslo* – stifter familier, oppdrar barn og praktiserer likestilling mellom mann og kvinne tilpasset livet i en moderne storby. Tema som kjønnsdiskriminering, kastevesen, religiøs intoleranse og sosial kontroll er satt på dagsorden. Praksiser som tvangsgifte og kjønnslemlestelse er på retur.

Byrådet vil fortsatt være opptatt av å øke sysselsettingsgraden blant innvandrerkvinner, og vil oppfordre de unge kvinnene som har satset på utdanning – innvandrerkvinnenes døtre – til også å satse på en yrkeskarriere. Her står samarbeidet med innvandrerorganisasjoner sentralt, spesielt støtten til MiRA ressursenter for innvandrer- og flyktningkvinner.

Byrådet fremmet i 2006 en treårig handlingsplan mot diskriminering på grunnlag av seksuell orientering. Planen er gjennomført og tiltakene er innarbeidet i den ordinære driften. Homofil og lesbisk ungdom møter imidlertid fortsatt fordommer i skole- og idrettsmiljøer. Byrådet mener derfor at enkelte av tiltakene i planen skal videreføres.

Det forebyggende ungdomsarbeidet står sterkt i Oslo gjennom Salto-samarbeidet og skoler, fritidsklubber, bydeler og lokalt politi er flinke til å håndtere konflikter og bryte opp gjengmiljøer. Ungdomskriminaliteten i dag er lavere enn for ti år siden, tross at befolkningen har økt med nærmere 20 %. Byrådet legger derfor ned Beredskapsteamet mot rasisme og diskriminering opprettet i 2004. Byrådet vil imidlertid ta initiativ til å styrke beredskapen mot hatkriminalitet. Byrådet vil også styrke innsatsen mot diskriminering på utesteder, og aktivt bruke mulighetene i alkoholloven til å sanksjonere regelbrudd.

Sivilsamfunn

God integreringspolitikk bygger på et samspill mellom kommune og bysamfunn. Integreringspolitikken er sentral for utdannings- og næringspolitikken så vel som for kultur- og idrettsliv, og kommunens innsats i byutviklings- og boligpolitikken. Bydeler og etater skal være med på å skape møteplasser hvor det er lett for mennesker med ulike bakgrunn å gjøre ting sammen. Byrådet vil spille på lag med bedrifter, kunnskapsinstitusjoner og organisasjoner som finner gode løsninger på utfordringene integrering byr på, og som evner å utløse fordelene mangfoldet bringer med seg.

Gjennomgangen av status for Oslo som bysamfunn og kommune, viser at Oslo er på vei til å bli en flerkulturell by med brede kontaktflater mellom minoritet og majoritet. Økende kontakt og samhandling mellom mennesker med ulik bakgrunn er basert på et frivillig engasjement. Sentrale samfunnsaktører tar på eget initiativ tak i utfordringene mangfoldet byr på, og står bak løsninger basert på eget behov for å involvere minoritetene til deltakelse og innsats. Dette engasjementet er Oslos styrke som en flerkulturell storby, og utgjør et solid fundament for samarbeid og allianser mellom kommunen og andre samfunnsaktører.

Byrådets forslag til tiltak

Oslo skal fortsatt være en raus og inkluderende by - Oslo Extra Large, i tråd med verdidokumentet Oslo - en by for alle. Byrådet vil samarbeide med statlige myndigheter for å sikre gode statlige rammebetingelser for gjennomføring av integrerings- og mangfoldspolitikken i Oslo. Arbeidet vil bli styrket og forbedret gjennom følgende tiltak:

1. Oslo kommunen skal legge prinsippene i det europeiske charteret for integrerende byer til grunn for integrerings- og mangfoldsarbeidet i Oslo:
 - Kommunen skal aktivt formidle målet om å skape like muligheter til utdanning og arbeid for alle som bor i byen, sikre likeverd, likestilling og ikke-diskriminering; og legge forholdene til rette for at minoritetsbefolkningen kan engasjere seg i demokratiske fora og prosesser
 - Kommunen skal sørge for at minoritetsbefolkningen er likestilt når det gjelder kommunale tjenester, og informere om at dette også gjelder bedrifter som leverer tjenester til byens befolkning på vegne av kommunen
 - Kommunen skal gjøre det som er nødvendig for at kommunens ansatte skal gjenspeile mangfoldet i byens befolkning på alle nivåer; følge opp at alle ansatte blir behandlet rettfærdig og likeverdig av sine ledere og kolleger; og sikre at alle ansatte forstår og respekterer begrepene mangfold og likestilling
 - Kommunen skal profilere Oslo som en flerkulturell by i nasjonale så vel som internasjonale nettverk knyttet til EU, Europarådet og FN, - bl.a. Eurocities, Intercultural Cities og European Coalition of Cities against Racism
2. For å styrke og forbedre integrerings- mangfoldspolitikken, skal Oslo kommune iverksette følgende tiltak:

Utdanning

- Styrke barnehagen som læringsarena og iverksette språktiltak slik at alle barn skal kunne norsk før skolestart
- Videreføre tiltak i skolen som styrker ferdigheter, basiskunnskap og fullføring av skoleløpet hos utsatte elevgrupper, som elever med svake norskkunnskaper og nyankomne elever som kommer til Norge sent i skoleløpet
- Samarbeide med næringsliv, frivillige organisasjoner og statlige myndigheter om tiltak for unge voksne uten arbeid eller skoleplass
- Bidra til utviklingen av et opplæringstilbud om demokratisk beredskap mot antisemittisme og rasisme, som del av prosjekt ledet av Senteret for studier av Holocaust og livssynsminoriteter
- Følge opp manifestet mot mobbing i Oslo skolen, og tydeliggjøre verdiene respekt, toleranse, likeverd og inkludering i skolens verdigrunnlag
- Synliggjøre beste praksis i skolenes holdningsarbeid for Oslo Extra Large, mot rasisme og diskriminering

Arbeid

- Utrede prosjektet Jobbmatch Oslo som arena for samarbeid og synliggjøring av innvandrere som en ressurs for arbeids- og næringslivet i Oslo
- Styrke kurstilbudet til etablerere med minoritetsbakgrunn
- Gjøre forsøk med en internship-ordning for masterstudenter
- Ta initiativ overfor statlige myndigheter, om å lage en samlet oversikt over rutiner for vurdering av realkompetanse og godkjenning av utenlandsk utdanning
- Følge opp målsettinger for arbeidsgiverrollen bl.a. i henhold til det europeiske charteret for integrerende byer og legge til rette for at disse blir fulgt opp i den enkelte virksomhet i Oslo kommune

Bolig

- Sikre at kommuneplan og arealplaner legger til rette for utvikling av varierte boligmiljø, med balanse mellom småhus og blokkbebyggelse
- Støtte opp om velforeninger, leieboer- og huseierforeninger som har tiltak mot diskriminering i utleiemarkedet
- Ta initiativ overfor statlige myndigheter om nettbasert informasjon om eie og leie av bolig, tilrettelagt for brukere med minoritetsbakgrunn

Likestilling og sivile rettigheter

- Styrke beredskapen mot hatretorikk og hets mot minoriteter på internett, i et samarbeid med aktuelle aktører
- Stimulere til økt representasjon av minoriteter i foreldreutvalg i skole og barnehage, og i brukerfora knyttet til bydelenes tjenestetilbud
- Ivareta behovet for å forebygge særskilte helseproblemer i minoritetsbefolkningen i kommunens folkehelseplan, og støtte opp om frivillig helseopplysningsarbeid
- Sørge for at brukere med minoritetsbakgrunn er likestilt når det gjelder tjenester levert av private bedrifter på vegne av kommunen etter konkurranseutsetting, i arbeidet med strategien for samfunnsansvar i anskaffelsesreglementet
- Styrke kommunens innsats mot utelivsdiskriminering
- Fortsatt støtte opp om bibliotek, fritidsklubber og idrettslag som arenaer for likestilling mellom jenter og gutter
- Videreføre sentrale tiltak i handlingsplanen mot diskriminering av lesbiske, homofile og bifile som en permanent del av OXLO-arbeidet, ved å
 - støtte LLH Oslo og Akershus i arbeidet mot diskriminering
 - støtte Skeiv verden og synliggjøring av LHBT med minoritetsbakgrunn
 - gå gjennom behovet for rådgivingstjenester og helsetiltak
 - oppdatere internettressursen Mangfold i skolen
- Bidra til å videreføre "Våre religiøse rom" ved Interkulturelt Museum som en permanent utstilling til bruk i Oslo skolen
- Legge ned Beredskapsteamet mot diskriminering

Sivilsamfunn, idretts- og foreningsliv

- Mobilisere foreldre og unge voksne med minoritetsbakgrunn til deltakelse i idrett og frivillige aktiviteter for barn og unge
- Bedre adgangen for frivillige organisasjoner til å leie rimelige lokaler, og kurse innvandrersorganisasjoner om demokrati, likestilling og organisasjonskunnskap
- Medvirke til en årlig gründercamp om mangfold og demokrati i samarbeid med Ungt Entreprenørskap og UngOrg
- Støtte opp om skoler, elevråd, fritidsklubber og idrettslag som arbeider med flerkulturelle skole- og ungdomsmiljø gjennom ordningen Born & raised in Oslo
- Støtte opp om samarbeid mellom minoritetsbaserte og tradisjonelle frivillige organisasjoner
- Kartlegge arbeidet til frivillige organisasjoner, bedrifter og utdanningsinstitusjoner og andre som gjør en innsats for nyankomne innvandrere som har kommet til Oslo for å arbeide eller studere

Profilering og dokumentasjon

- Lansere www.oxlo.no som ressursportal for fakta om mangfold og inkludering
- Samarbeide med partnerne i Kunnskap Oslo om en årlig kunnskapskonferanse og et seminarprogram for å spre kunnskap om mangfold og integrering
- Spre informasjon om beste praksis i etater, skoler og bydeler om mangfoldsarbeid, og utrede behovet for kurs om mangfold og tiltak mot etnisk diskriminering
- Markere OXLO en gang årlig med bannere langs Karl Johans gate, og ved arrangementer som Oslo Innovation Week, Oslo Kulturnatt, Musikkfest Oslo og andre begivenheter der Oslo kommune deltar eller bidrar finansielt, som større idrettsarrangementer, knutepunktfestivaler og internasjonale konferanser
- Sikre at kunst i byrom og offentlige bygninger, og at bilde og tekst i kommunens informasjonsmateriell gjenspeiler mangfoldet i befolkningen
- Systematisere dokumentasjon om kommunens innsats og resultater i integrerings- og mangfoldsarbeidet i den årlige rapporteringen til bystyret, og publisere en statusrapport om mangfold og integrering hvert tredje år

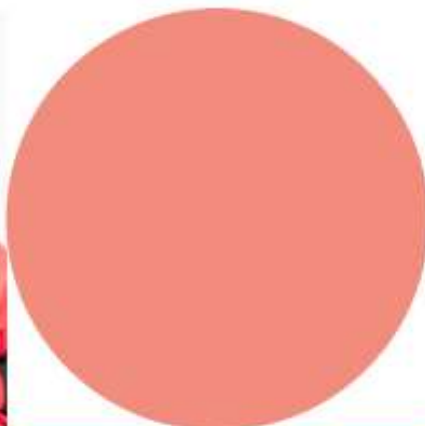
Tiltakene følges opp av de respektive virksomhetene iht. sektorprinsippet. Flere av tiltakene er tverrsektorielle og krever samarbeid og en koordinert innsats. Byrådsavdeling for kultur og næring har ansvaret for samordning av kommunens mangfolds- og integreringsarbeid. Rapporteringen på de viktigste tiltakene vil inngå i byrådets årsberetning.

Bystyrets vedtak

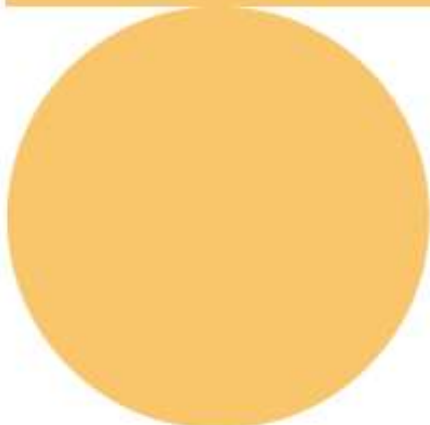
1. Bystyret legger prinsippene i det europeiske charteret for integrerende byer til grunn for integrerings- og mangfoldsarbeidet i Oslo, og tar for øvrig saken "Mangfoldets muligheter – om OXLO, Oslo Extra Large" til orientering.
2. Vedtakspunkt 2 i bystyrets vedtak av 30.05.2001 sak 219/01 "Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til stillinger i Oslo kommune", oppheves.
3. Byrådet bes legge frem konkrete mål og tiltak for OXLO.
4. Byrådet bes ta et initiativ til å gjøre Oslo Extra Large bedre kjent i befolkningen.
5. Byrådet bes følge med på utviklingen i holdninger til romfolk (sigøynere) og vurdere tiltak som kan hindre diskriminering og antisiganisme.



Oslo



- › mangfold
- › integrering
- › inkludering



En by for alle

