

Til
Oslo Kommune

Dokumenttype
Rapport

Dato
Mai 2022

FORSLAG TIL INDIKATORSETT

MANGFOLD OG LIKEVERD I OSLO KOMMUNE



FORSLAG TIL INDIKATORSETT MANGFOLD OG LIKEVERD I OSLO KOMMUNE

Oppdragsnavn **Forslag til indikatorsett mangfold og likeverd i Oslo kommune**
Mottaker **Oslo kommune, ved Byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester**
Dokument type **Sluttrapport**
Versjon **1**
Dato **20.05.22**
Utført av **Rambøll Management Consulting**

Rambøll
Harbitzalléen 5
Postboks 427 Skøyen
0213 Oslo

T +47 22 51 80 00
<https://no.ramboll.com>

INNHALDSFORTEGNELSE

1.	Innledning	2
1.1	Bakgrunn for oppdraget	2
1.2	Om oppdraget og gjennomføring	2
1.3	Avgrensninger og fokusområder i arbeidet	3
1.4	Anvendelse av rapporten og indikatorene	4
1.5	Leserveiledning til rapporten	4
2.	Sammenhenger mellom tiltak og mål	5
2.1	Strategier og tiltak på tvers av handlingsplanene – «Hva satser vi på og gjør»	6
2.2	Resultater – «Hva som skjer»	6
2.3	Virkninger på kort eller lengre sikt – «Hva vi får ut av det»	7
2.4	Effekter på lang sikt – «Hva vi oppnår»	9
3.	Forslag til indikatorer	10
3.1	Foreslått indikatorsett	10
3.2	Vurdering av data	12
3.2.1	SYNLIGGJØRING OG FEIRING	12
3.2.2	INKLUDERING OG VERN MOT DISKRIMINERING	19
3.2.3	OPPLÆRING OG KOMPETANSE	25
4.	Andre observasjoner og anbefalinger for videre arbeid	33
4.1	Observasjoner rundt handlingsplaner	33
4.2	Behov for utvikling av datakilder	33
4.3	Observasjoner rundt årsberetningen gjennom intervjuer med virksomhetene og workshops	34
4.4	Videre arbeid og bruk av indikatorsettet	34
	Vedlegg 1: Litteraturliste	35
	Vedlegg 3: Oversikt over datakilder	37
	Vedlegg 3: Samlet oversikt over foreslåtte indikatorer	42

1. INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for oppdraget

Gjennom tre handlingsplaner for mangfold og likeverd har Oslo kommune utformet tiltak og beskrevet mål og ønskede samfunnseffekter:

- I *Handlingsplanen for kjønns- og seksualitetsmangfold (Stolt og Fri)* er det satt et mål om å øke anerkjennelsen av kjønn-, kjønnsuttrykk- og seksualitetsmangfold i Oslos befolkning, skape større trygghet for seksuelle minoriteter, sikre likeverdige tjenester for alle og fremme et inkluderende arbeidsmiljø.
- Gjennom *Handlingsplan hatefulle ytringer og holdninger* har Oslo kommune satt seg et mål om å forebygge og begrense skade forårsaket av hatefulle ytringer og holdninger, ved å skape bevissthet om kommunens ansvar for å imøtegå hatefulle ytringer og gjennom at kommunen utøver en ikke-diskriminerende praksis.
- I *Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse* er det et tydelig mål om et mer inkluderende samfunn, der deltagelse i samfunnet skal være uavhengig av funksjonsevne.

Handlingsplanene gir uttrykk for tiltak og strategier knyttet til ovennevnte hovedmål. utfordringen Oslo kommune står i er å måle effektene av tiltakene og vise, begrunne og forså sammenhengen mellom tiltakene og målene som man ønsker å nå.

1.2 Om oppdraget og gjennomføring

Rambøll har bistått Oslo kommune, ved Byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester, med å foreslå indikatorer for å måle sammenhengen mellom igangsatte tiltak fra handlingsplanene og ønsket måloppnåelse.

Arbeidet har bestått av to hoveddeler: dokumentasjon av sammenhengen mellom iverksatte tiltak i handlingsplanene og eventuell måloppnåelse/samfunnseffekt, og utvikling av forslag til et indikatorsett som kan benyttes til å vurdere måloppnåelse av igangsatte tiltak. Indikatorsettet som presenteres i denne rapporten anbefales på bakgrunn av faglig og vitenskapelig begrunnelse og identifiserte sammenhenger mellom mål og tiltak.

Vi har arbeidet i en prosess med fire overordnede steg:

- 1) Tydeliggjøre mål og tiltak som det skal utvikles indikatorer for
- 2) Utvikle en teoretisk sammenheng mellom ønskede mål og tiltak
- 3) Utvikle faglig funderte indikatorer som måler elementer i kjeden (resultater, virkninger og effekter av tiltakene)
- 4) Gjennomføre en faglig vurdering av datakvalitet på kildene og rapporteringene som danner grunnlag for indikatorene, og vurdere alternative kilder eller utnyttelse av eksisterende data i kommunens styringssystemer innen HR, og på områder som arbeid og sysselsetting, skole og barnehage, og bolig.

Arbeidet er gjort i tett samarbeid med Oslo kommune ved Byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester, og involvering av andre kommunale aktører, direktorater, organisasjoner og forskningsinstitutter som jobber med mangfold og inkludering, datainnsamling og -analyse. Vi har gjennomført tre workshops samt intervjuer med disse aktørene.

Figuren under viser en oversikt over gjennomføringen av oppdraget i fire steg.

Figur 1-1 Gjennomføring



1.3 Avgrensninger og fokusområder i arbeidet

Med utgangspunkt i de tre handlingsplanene, har Rambøll i samråd med oppdragsgiver valgt ut og identifisert tiltak og mål som det skal fokuseres på i prosjektet. Fordi handlingsplanen *Stolt og fri* inneholder tiltak og mål som også ligger nærme målene i de øvrige handlingsplanene, har denne handlingsplanen vært utgangspunkt for valg av strategiområder og tiltak vi ser på og formulering av mål. Handlingsplanen *Stolt og fri* berører kjønns- og seksualitetsmangfold, men ikke øvrige minoriteter og diskrimineringsgrunnlag. Vi har i vårt arbeid inkludert øvrige minoriteter som berøres i de andre handlingsplanene, slik at indikatorene vi anbefaler omfatter samtlige målgrupper som de tre handlingsplanene til sammen er myntet på.

Fordi vi har tatt utgangspunkt i handlingsplanenes tiltak og målformuleringer er det også argumentasjoner og antakelser om sammenhenger i handlingsplanene som danner grunnlaget for arbeidet med indikatorene. Handlingsplanene inkluderer en rekke tiltak som sammen skal bidra til måloppnåelse. Tiltakene er av ulike karakter og er rettet til ulike målgrupper (ansatte, ledere, tjenestemottakere eller innbyggere i Oslo). Enkelttiltakenes sammenheng og påvirkning på målene som er formulert i handlingsplanen er derfor utfordrende å måle fordi det er vanskelig å isolere ett enkelttiltak sin benbygning ovenfor de samfunnsmålene som er satt. Derfor har vi i arbeidet også fokusert på strategiområder og overordnede/sekterovergripende tiltak.

Gjennom bruk av logiske kjeder (endringsteori), kan vi skissere opp hypoteser om sammenhenger mellom disse strategiene og de målene man ønsker å oppnå. Her danner disse hypotesene forventninger til hva strategien/tiltaket er ment til å resultere i på kort sikt, hvilke virkninger strategien/tiltaket har på målgruppene på lengre sikt og til sist hvilke effekter virkningene har sett opp mot formulerte mål. Vi har i arbeidet benyttet slike logiske kjeder for å identifisere disse sammenhengene og dermed også hvilke indikatorer som bør måles. Dette inkluderer da indikatorer som måler resultatene av det vi gjør, hva det vi gjør fører til på kortere sikt (de mellom liggende forholdende/virkningene) og hva vi oppnår på lengre sikt.

1.4 Anvendelse av rapporten og indikatorene

Rapporten er resultat av et arbeid med utgangspunkt i tre eksisterende handlingsplaner og deres definerte mål og tiltak. I anvendelsen av rapporten vil vi understreke at det kun er et utvalg tiltaksområder som er brukt som utgangspunkt for indikatorutviklingen. Siden utviklingen av indikatorer er gjort på bakgrunn av eksisterende mål og tiltak, har arbeidet i stor grad handlet om å finne måter å kunne dokumentere sammenhengen mellom eksisterende tiltak og mål ved hjelp av endringsteori. På generelt grunnlag er det anbefalt å starte med godt definerte mål og deretter utvikle tiltak ut fra målene ved hjelp fra endringsteori, og i neste omgang identifisere riktige indikatorer.

De utvalgte tiltaksstrategiene antas å påvirke flere av målsettingene på lang sikt. Derfor kan ikke effekter tilskrives enkelttiltak eller enkelte tiltaksstrategier. Dette betyr samtidig at resultater som vises gjennom å følge indikatorer ikke kan brukes til å evaluere enkeltinnsatser.

Rapporten beskriver og vurderer ulike datakilder som kan brukes til å følge med på indikatorene. Det gjenstår imidlertid arbeid med å videreutvikle identifiserte datakilder slik at de dekker behovet for måling og egner seg til bruk i ett indikatorsett.

1.5 Leserveiledning til rapporten

Denne rapporten presenterer resultater fra oppdraget, etter følgende oppbygning:

- **Kapittel 1** gir en innledning til oppdragets bakgrunn, gjennomføring, avgrensninger og fokusområder i arbeidet, samt hvordan rapporten og indikatorene kan brukes
- **Kapittel 2** presenterer logisk kjede som er utarbeidet og lagt til grunn for forslag til indikatorsett
- **Kapittel 3** inkluderer forslag til indikatorsett med vurdering av datakilder og -behov
- **Kapittel 4** konkluderer rapporten med å beskrive andre observasjoner vi er blitt oppmerksomme på gjennom oppdraget, samt anbefalinger for videre arbeid

- **Vedlegg 1** inneholder en oversikt over forskningslitteratur som er referert til i rapporten
- **Vedlegg 2** inneholder en samlet oversikt over datakildene som er vurdert
- **Vedlegg 3** inneholder en samlet oversikt over alle indikatorer som er foreslått gjennom oppdraget

2. SAMMENHENGER MELLOM TILTAK OG MÅL

Hovedformålet med Rambølls oppdrag har vært å identifisere indikatorer som kan benyttes for å følge opp og måle om tiltakene som iverksettes bidrar til å realisere ønskede mål innen mangfold og inkludering i Oslo kommune. Når vi har jobbet med å identifisere mulige indikatorer, har vi anvendt endringsteori for å utvikle en såkalt *logisk kjede* (se figur under). Den logiske kjeden er en visuell fremstilling av forventede eller ønskede sammenhenger mellom tiltak fra handlingsplaner til konkrete resultater, virkninger og effekter som kan oppnås av den samlede innsatsen. De ulike elementene i kjeden er inndelt ved hjelp av nummerering og ulike farger. Pilene viser sammenhenger.

Figur 2-1 Logisk kjede



Kjeden er etablert og justert underveis i prosjektet med utgangspunkt i

1. en gjennomgang av handlingsplanene og
2. dialog med nøkkelressurser fra både statlige, kommunale og ideelle aktører gjennom workshops og samtaler.

Den logiske kjeden har blitt endret flere ganger i løpet av oppdraget for å gjøre den så presis, og samtidig så pedagogisk, som mulig. Virkningene og sammenhengene i kjeden er i realiteten langt mer komplekse enn det som beskrives her, men vi har valgt å holde fremstillingen på et overordnet nivå for ikke å komplisere bildet mer enn nødvendig. Den logiske kjeden fungerer i all hovedsak som et verktøy for å fremstille ønskede sammenhenger mellom innsats og mål, og tilhørende mellomliggende faktorer som er med å påvirke resultatene. Disse kan benyttes til å forklare eventuelle endringer eller mangel på endringer i indikatorene som måler målene.

Som nevnt innledningsvis, antas de utvalgte tiltaksstrategiene å påvirke flere av målsettingene på lang sikt. Derfor kan ikke effekter tilskrives enkelttiltak eller enkelte tiltaksstrategier. Dette betyr samtidig at resultater som vises gjennom å følge indikatorer ikke kan brukes til å evaluere enkeltinnsatser.

Forbehold til sammenhengene mellom stegene i den logiske kjeden

For at de forventede, eller ønskede, sammenhengene skal finne sted, må en rekke forbehold mellom hvert ledd innfris. Mellom resultater og virkning, vil for eksempel kvalitet, implementering og mellommenneskelige møter ha stor betydning for hvorvidt virkningene realiseres. Dette er viktige mellomliggende faktorer som optimalt sett burde monitoreres, men i utviklingen av indikatorer som skal benyttes på flere områder og overfor flere målgrupper, må målbarhet og effektivitet også hensyntas, og alle mellomliggende forbehold kan ikke inkluderes.

Ifølge forskningslitteraturen som kan knyttes til aktiviteter og ønskede mål i den logiske kjeden, foreligger det flere forbehold for virkning og effekt for hvert steg. Eksempelvis er det sentralt at de individuelle tiltakene inngår i en større mangfoldsstrategi, med gode planer og prosedyrer for gjennomføring. Det er også viktig å plassere og fordele ansvar for tiltak i virksomhetene, slik at strategien forblir dynamisk og i utvikling. Hvis denne typen forbehold ivaretas, er det grunn til å tro at en samlet og systematisk innsats på området kan gi ønskede virkninger og effekter blant ledere, ansatte og innbyggere i Oslo kommune.

I dette kapitlet vil vi beskrive den logiske kjeden nærmere ved å tydeliggjøre hva de ulike elementene i kjeden innebærer og hvordan de henger sammen.

2.1 Strategier og tiltak på tvers av handlingsplanene – «Hva satser vi på og gjør»

Vi har gjennomgått de tre handlingsplanene *Stolt og fri – Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold*, *Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger (2022-2025)*, og *Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse (2017-2020)*, og de omkring 90 tiltakene som er beskrevet der. Basert på gjennomgangen vurderte vi, sammen med oppdragsgiver, at tre hovedstrategier gikk igjen og var felles på tvers av handlingsplanene med hensyn til typer tiltak. Disse er:

- 1) synliggjøring og feiring
- 2) opplæring og økt kompetanse
- 3) inkludering og vern mot diskriminering.

Disse strategiene ligger helt til venstre i kjeden, i steg 1, sammen med tiltakene. De innebærer «hva vi gjør» for mangfold og inkludering i Oslo, og består på overordnet nivå av tre kategorier med tiltak:

- 1) gjennomføring av markeringer og feiring, og bruk av OXLO-symbolet
- 2) gjennomføring av kompetanseheving blant ledere og ansatte i virksomheter i Oslo
- 3) å sikre støttefunksjoner og varslingsystemer

2.2 Resultater – «Hva som skjer»

Med utgangspunkt i selve gjennomføringen av tiltak, er det naturlig å se for seg at de medfører noen umiddelbare resultater. Resultatene er ofte tett koblet til «hva vi gjør», altså direkte utfall fra tiltak eller aktiviteter. Et eksempel på dette kan være antall deltakere på et arrangement eller et kurs. Når det gjelder målinger, vil ikke resultatene i seg selv kunne si noe om hvorvidt den totale innsatsen for mangfold og inkludering bidrar til å realisere hovedmålene. Likevel kan det være hensiktsmessig å følge med på resultater fra tiltak underveis, eksempelvis antall ledere og ansatte som har deltatt på konkrete kurs eller antall innbyggere i Oslo som har deltatt på konkrete arrangement, fordi de er relativt enkle å følge med på og lite ressurskrevende.

2.3 Virkninger på kort eller lengre sikt – «Hva vi får ut av det»

Ytterligere et steg mot høyre i den logiske kjeden, i steg 3, har vi skissert virkningene. Det er de positive konsekvensene av tiltakene på kort eller lengre sikt som Oslo kommune kan oppnå. Et eksempel på dette kan være hva deltakerne på et arrangement eller kurs har fått ut av deltakelsen, som for eksempel økt kompetanse eller økt bevissthet rundt eksisterende varslingssystemer som kan benyttes ved opplevd diskriminering. Det finnes lite empiri som støtter opp om positive virkninger for kjedene individuelt. I litteraturen foreligger det videre noen forbehold til gjennomføringen av tiltakene, for at virkningene skal bli så gode som mulig. Det anbefales tiltak på tvers av kjedene for å oppnå større virkninger.

Tiltak som inngår i gjennomføring av **markeringer og feiring og bruk av OXLO-symbolet**, kan bidra til flere virkninger. Ifølge handlingsplanen «Stolt og Fri» er hovedmålet med feiring og markeringer å bidra til *opplevd anerkjennelse* blant LHBTQ+-personer. Videre er det ønskelig at det skal bidra til å *øke kjennskap og bevissthet* omkring mangfold og likeverd generelt blant ledere, ansatte og innbyggere i Oslo.

Det kan hevdes at pride-parader er et grunnleggende ritual for LHBTQ+-bevegelser over hele verden, da de fungerer som svar på undertrykkelse og uttrykker en kollektiv identitet (Wahlstrom, 2018; Engel, 2001; Taylor & Whittier, 1995). På den ene siden, kan feiring av minoriteter bidra til større aksept i befolkningen ved at denne kollektive identiteten innlemmes i forståelsen av hvem «vi» er i storsamfunnet. På den måten utvikles en felles forståelse av hvem som utgjør og omfattes av fellesskapet (Rosaldo, 1994; Beaman, 2016). Offentlige støttemarkeringer som feirer minoriteter, har som formål å sende et signal om at minoritetene er verdsatt av storsamfunnet. For grupper som opplever motstand kan muligens støtte fra det offentlige oppleves som betydningsfullt. På den andre siden, kan feiring og synliggjøring som ikke tar hensyn til de underliggende kildene til ulikhet og ekskludering, uintendert bidra til ekskludering av minoriteten det gjelder, og heller oppfattes som eksotifiserende. Eksotifisering kan igjen skape avstand, da det kan gi grunnlag for stigmatisering basert på tilskrivning av forskjeller (Westrheim, 2014). Videre kan feiring generere en essensialiserende forståelse av gruppen det gjelder, en forståelse som er lukket og statisk. Et slikt syn ser bort ifra endring og utvikling i tråd med samfunnet som helhet (May, 2009; Kymlicka, 2010).

Kontakthypotesen (Allport 1979; Pettigrew & Tropp, 2011) antyder at kontakt på tvers av grupper kan redusere fordommer fordi vi får erfaring og øker kompetanse om den gruppen personen tilhører. Offentlige feiring og markeringer krever ofte mye planlegging og skaper slik kontaktpunkter mellom minoritet og majoritet. I en amerikansk survey foretatt av Pew Research Center, oppgir flere LHBTQ+-personer at de tror mellommenneskelig kontakt med majoritetspersoner er en stor bidragsyter til holdningsendring i samfunnet (Patten, 2013). En typisk innvending til hypotesen er generaliseringseffekten, hvor det pekes på at kontakten som oppstår nødvendigvis ikke har overføringsverdi til resten av gruppen personen det gjelder tilhører (Pettigrew & Tropp, 2011; Rafiqi & Thomsen, 2014). Videre fordrer en generell holdningsendring til det positive at kontakten som oppstår nettopp er positiv. Hvis inntrykket av personen en møter er negativt, kan hypotesen virke mot sin hensikt, ved at den eventuelle stereotypien bekreftes og/eller forsterkes (Rafiqi & Thomsen, 2014).

Når det gjelder tiltak som består av gjennomføring av **kompetanseheving** blant ledere og ansatte i virksomheter i Oslo, kan det antydes flere mulige positive virkninger. For det første kan det bidra til å *øke kjennskap og bevissthet* omkring mangfold og likeverd blant ledere, ansatte og innbyggere. For det andre kan det bidra til å *øke kjennskap til og bruk av planer* i arbeidet med mangfold og likeverd på arbeidsplassen og i møte med publikum. For det tredje kan det bidra til å *øke kunnskap* om mangfold og likeverd.

Det finnes mange typer kompetanseheving og strategier for opplæring, som målrettede rekrutteringsprogram, trainee- og mentorprogram og kurs og opplæring med bevisstgjøring og sensitivitetstrening (Dobbin & Kalev, 2016). Flere av initiativene er forholdsvis nye i Norge, og det mangler en systematisk evaluering av initiativene med tanke på å avdekke virkninger. Det som ifølge forskningen fungerer er å ha en større strategi som gjør at det er et vedvarende fokus i virksomheten, at det jobbes med på ulike måter. Overordnet viser litteraturen ellers til at bevisstgjøringen fra slike kompetansehevingskurs er kortvarig, med mindre enkelte forhold ivaretas. Følgende kritiske suksessfaktorer til kursing og opplæring i mangfold og likestilling fremheves:

- Målene med kurset må være definert på forhånd slik at ønsket måloppnåelse er tydelige før opplæringen begynner. Behovet for opplæring må kartlegges grundig og tilpasses deretter. Det er individuelt hva som fungerer i ulike virksomheter (Tomlinson & Schwabenland, 2010).
- Kursingen må inngå i en større mangfoldsstrategi med god oppfølging og forankring i både ledelsen og nedover i virksomheten. Kurset i seg selv har liten effekt, men fungerer bedre som et element i en helhetlig strategi som ikke bare setter søkelyset på bevisstgjøring, men også adferdsendring (Bezrukova mfl., 2012).
- Trainee- og mentorordninger, samt andre tiltak som fordrer kontakt på tvers av grupper, har gode effekter på kompetanseheving, særlig som supplement til kurs og annen opplæring. Slike ordninger har også vist til gode effekter på trivsel og arbeidsmiljø (Dobbin & Kalev, 2016).
- Plassere ansvar for fokus og oppfølging med strategien, sette det på dagsorden. Selve kursingen må derimot være frivillig og variert i bruk av metoder, hvis ikke kan opplæringen virke mot sin hensikt (Bezrukova mfl., 2012; Dobbin & Kalev, 2016).

Tiltakene som går på å sikre **støttefunksjoner og varslingsystemer**, kan bidra til å øke kjennskap til og bruk av støttefunksjoner ifm. diskrimineringsaker. Videre kan det tenkes at når flere får kjennskap til slike støttefunksjoner, er det også flere som kan *oppleve å få støtte i diskrimineringsaker*.

Ifølge Oslo kommunes «Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger 2022-2025», ble det registrert 278 tilfeller av hatkriminalitet i 2019, et tall som nesten er fordoblet siden 2015. Tre av fem forhold gjelder etnisitet, en av fem gjelder LHBTQ+ og resten er på bakgrunn av religion eller funksjonsnedsettelse. Bakgrunnen for økningen er utfordrende å belyse, da det er usikkert om det forekommer mer hatkriminalitet, om det i større grad avdekkes, eller om det er en kombinasjon av flere faktorer. I rapporten «Erfaringer med hat-ytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen», oppgir 15 prosent av LHBTQ+ personer at de har blitt utsatt for konkrete trusler, hvor den nest vanligste arenaen å bli utsatt for hatytringer på, etter internett, er på arbeidsplassen (Fladmoe, Nadim & Birkvad, 2019). Kunnskapsoversikt fra HL-senteret i 2018 viser at det er gjennomført svært få studier av tiltak for å forebygge eller håndtere hatefulle ytringer, det foreligger heller ikke mye empirisk forskning på virkning av eksisterende tiltak (Lenz mfl., 2018). Ifølge Rogstad (i Skjeldal, 2020) er det vanskelig å forske på diskriminering som et fenomen, fordi det er vanskelig å måle. Likevel er det enighet om at støttefunksjoner og varslingsystemer er sentrale for å fange opp kritikkverdige forhold på arbeidsplasser. Fafo-rapporten «Varsling i norsk arbeidsliv» (2019) viser til at stadig flere virksomheter får på plass varslingsrutiner og at om lag halvparten av arbeidstakere som har sett eller erfart kritikkverdige forhold på arbeidsplassen varsler om dette. Ifølge samme rapport, opplevde en av fem varslere sanksjoner som følge av varsling, og flere av disse oppgir at de på grunn av dette ikke ønsker å varsle igjen. Videre er det oppgitt i handlingsplanen mot hatefulle ytringer at kun 15 av 60 saker som ble registrert hos DiMe (Diskrimineringshjelpen og

Meglingsbenken) i 2019 ble tatt videre. Varslere som hadde opplevd diskriminering og hatefulle ytringer ønsket enten ikke å konfrontere personen det gjald eller var redd for sanksjoner som følge av offentliggjøring av kritikkverdige forhold. For at varslerbestemmelsene skal fungere best mulig, er det derfor viktig at bestemmelsene er godt kjent i virksomhetene. Videre er det viktig at det finnes klare prosedyrer på håndtering av kritikkverdige forhold og at disse er godt forankret i den enkelte virksomhet, for å skape et klima uten sanksjoner rettet mot varsleren.

2.4 Effekter på lang sikt – «Hva vi oppnår»

I steg 4 helt til høyre i den logiske kjeden, har vi beskrevet mulige effekter. Effektene handler om «hva vi oppnår» basert på den totale innsatsen innen mangfold og inkludering. Det kan forventes effekter på lengre sikt, og de vil omfavne og gagne hele kommunen eller samfunnet. Effektene er ofte tett knyttet til hovedmålene for tiltak eller en innsats, og kan for eksempel være at tjenestemottakere opplever tjenestene som inkluderende. Effekter er ofte utfordrende å måle. Fordi disse er på samfunnsnivå, kan det være vanskelig å sette to streker under svaret når det gjelder koblingen mellom innsats og effekt. Det kan være flere ulike momenter som påvirker effektene, og vi kan ikke helt sikkert isolere innsatsen fra konkrete tiltak. Vi har likevel jobbet med å identifisere mulige indikatorer som kan benyttes, som kan gi et mulig bilde av måloppnåelsen for innsatsen.

Gjennom tiltakene og virkningene som er beskrevet over, ser vi flere mulige effekter som kan oppnås gjennom den totale innsatsen for mangfold og inkludering. For det første, kan det tenkes at dersom ledere, ansatte og innbyggere får økt sin kjennskap og bevissthet omkring mangfold og likeverd, kan det bidra til å *øke anerkjennelsen av mangfold og likeverd i Oslos befolkning*. I den samme surveyen som er nevnt ovenfor, foretatt av Pew Research Center (Patten, 2013), oppgir blant annet at et flertall av LHBTQ+ personer mener pride-eventer er viktige for å gjøre samfunnet mer aksepterende. Det finnes lite forskning på hvilke effekter selve pride-paraden har på holdningsendring i befolkningen som sådan. Likevel ser vi en økning av deltakere i paradene i Europa som ikke identifiserer seg med bevegelsene, men som er motivert av solidaritet (Wahlstrom, 2018). Dette kan indikere at paradene har økt bevisstheten i befolkningen gjennom årene, og ledet til at flere deltar i feiringen.

Det foreligger lite empiri på om de ulike tiltakene samlet eller individuelt faktisk fører til økt trygghet blant minoriteter, mer likeverdige tjenester eller et mer inkluderende arbeidsmiljø. Likevel kan det tenkes at hvis flere ledere og ansattes holdninger og handlinger overfor minoriteter endres til det positive, kan det bidra til både et *mer inkluderende arbeidsmiljø for alle* og *mer likeverdige tjenester*. Det handler blant annet om at holdningsendringer kan påvirke hvordan virksomheter tilnærmer seg i rekrutterings- og bemanningsprosesser samt hvordan de tilrettelegger for og ivaretar mangfold og inkludering i arbeidsstokken og ute blant brukere/i møte med publikum. I og med at det kan være utfordrende etisk sett å måle det faktiske mangfoldet blant ansatte i Oslo kommune (f.eks. gjennom telling), er dette imidlertid ikke tatt videre til indikatorkapittelet. Videre kan det tenkes at om flere ansatte, ledere og innbyggere i Oslo generelt som opplever diskriminering, oppleve å få støtte, kan det bidra til *større trygghet for minoriteter med risiko for å bli marginalisert*. Som nevnt innledningsvis i rapporten, foreligger det flere forbehold for virkning og effekt på de individuelle tiltakene. Likevel er det grunn til å tro at de samlede tiltakene som gjøres i Oslo kommune, på sikt vil føre til en endring i holdning og handling blant ledere, ansatte og innbyggere.

3. FORSLAG TIL INDIKATORER

3.1 Foreslått indikatorsett

Gjennom arbeid med workshops, intervjuer og research, har vi utviklet den logiske kjeden presentert i kapittel 2. Med utgangspunkt i dette har vi identifisert flere indikatorer som er aktuelle å ta i bruk for å måle ønsket måloppnåelse. Indikatorforslagene strekker seg fra å måle innsatsen gjennom *resultatindikatorer*, hva vi får ut av innsatsen på kort sikt og som er driverne for å oppnå målene (*virkningsindikator*), og indikatorer som måler måloppnåelse (*effektindikatorer*). Siden det er mange forhold som kan påvirke målene og dermed effektindikatorene, er det sentralt å måle og følge med på både resultater og virkninger som ligger forut i tid og analysere disse i sammenheng med endringer i effektindikatorene. Hvis vi ser en positiv utvikling i resultater, virkninger og effekter, kan vi tilskrive en del av måloppnåelsen til tiltakene. Når det er sagt, kan vi ikke være helt sikre på at på at effektene utelukkende kan tilskrives tiltakene og aktivitetene vi gjør. For å være det, må hvert enkelttiltak evalueres opp mot formulerte mål.

For flere av indikatorene som er identifisert, mangler det enten eksisterende datakilder eller, der hvor det finnes datakilder, tilstrekkelig detaljnivå som gjør det aktuelt å ta i bruk datakildene. Vårt forslag til indikatorer inkluderer derfor flere indikatorer det må samles inn ny informasjon for å kunne måle. I stor grad gjelder dette gjennom ansatt-/lederundersøkelser og publikumsundersøkelser. Fordi både tiltak og mål er rettet mot disse gruppene, er det også dette nivået som egner seg best til å samle inn informasjon fra for å måle og følge med på endringer.

Vi har i vårt arbeid fokusert på å identifisere indikatorer som kan måles og ikke enkeltparametere eller spørsmålsformuleringer. Siden flere av indikatorene har spørreundersøkelser som metode og grunnlag for datakilden, anbefaler vi at det gjøres et videre arbeid for å formulere gode spørsmål/parametere som skal fange opp indikatorene. Det finnes flere måter å stille spørsmål på som er relevant for å danne datagrunnlag for å måle indikatorene.

I arbeidet med indikatorforslaget vårt har vi silt vekk flere forslag som har dukket opp underveis i arbeidet, fordi de skårer lavt på ett eller flere av kriteriene nevnt over. Vi har i arbeidet vært opptatt av å undersøke tilgjengelighet og relevans blant eksisterende datakilder som til en viss grad gjentas. Undersøkelser og data innen dette feltet er i stor grad preget av enkeltstudier som tar for seg spesifikke områder. Flere av disse egner seg i mindre grad som utgangspunkt for datagrunnlag til overordnede indikatorer, som vi har jobbet med i dette prosjektet.

Vi presenterer i dette kapittelet en oversikt over de indikatorene vi vurderer som mest sentrale. I påfølgende underkapitler redegjør vi for datakilder og vurdering av datakvalitet for de foreslåtte indikatorene. Vedlagt rapporten fremkommer andre forslag til indikatorer som har kommet frem gjennom innspill i workshops, men som ikke er videre behandlet i denne rapporten.

Tabell 3-1 Overordnet oversikt over alle indikatorer

Synliggjøring og feiring	
Indikator	Datakilde
Andel virksomheter som feirer og flagger for minoriteter	Spørreskjema til ledere i bydelene
Andel virksomheter som bruker OXLO-symbolet	Spørreskjema til ledere i bydelene
Andel virksomheter med OXLO-kontakt	Årsberetning & Spørreskjema til ledere i bydelene
Andel ansatte som har kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten	Ingen
Andel minoriteter som opplever anerkjennelse og verdsettelse av deres identitet av Oslo kommune	Ingen
Andel innbyggere i Oslo med negative holdninger til minoriteter	Oslobarometeret, Holdninger til LHBTIQ
Vern mot diskriminering	
Indikator	Datakilde
Andel ansatte som opplever å ha et sted å henvende seg til når det opplever diskriminering	Ingen
Andel i befolkningen som opplever å ha et sted å henvende seg til når det opplever diskriminering	Ingen
Antall henvendelser til støttefunksjonene	EQS, DiMe, LDO, Diskrimineringsnemda, Oslo Politi
Andel tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester (fordelt på diskrimineringsgrunnlag)	Publikum-undersøkelsen
Andel tjenestemottakere som opplever støtte i diskriminerings saker	Ingen
Andel minoriteter som opplever seg trygge ved opplevd diskriminering	Ingen
Opplæring og kompetanseheving	
Indikator	Datakilde
Andel virksomheter som har gjennomført kurs blant ledere og ansatte i likeverdige tjenester, representativ rekruttering og holdningsarbeid	Statistikk over digitale kurs i Oslo kommune
Andel ledere og ansatte som har gjennomført kompetanseheving	Årsberetning
Andel virksomheter som har en planer for arbeidet med mangfold og likeverd på arbeidsplassen	Årsberetning
Andel virksomheter som har planer for arbeidet med mangfold og likeverd i møte med publikum	Årsberetning
Andel ledere og ansatte som kjenner til og tar i bruk virksomhetens planer	Ingen
Andel ledere og ansatte med negative holdninger ovenfor minoriteter	Mangfoldsundersøkelsen
Andel tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester (fordelt på diskrimineringsgrunnlag)	Publikum-undersøkelsen Mangfoldsundersøkelsen
Andel ansatte med minoritetsbakgrunn som opplever at Oslo kommune er en attraktiv arbeidsplass	Mangfoldsundersøkelsen

3.2 Vurdering av data

Formålet med dette delkapittelet er å vurdere tilgjengelige data til de utvalgte indikatorene og identifisere eventuelle behov for nye datakilder for å måle resultater, virkninger og effekter av kommunens arbeid med mangfold og likeverd. Indikatorer og datakilder er vurdert etter kriteriene relevans, tilgjengelighet og kvalitet; Relevans handler om hvor tett opp til indikatoren og målet det skal måle data og spørsmål ligger, tilgjengelighet handler om hvorvidt det finnes eksisterende data som kan tas i bruk og kvalitet handler om hvor gode dataene er.

I det følgende går vi gjennom anbefalte indikatorer innenfor hhv. synliggjøring og feiring, inkludering og vern mot diskriminering, samt opplæring og kompetanse.



3.2.1 SYNLIGGJØRING OG FEIRING

3.2.1.1 Resultatindikatorer knyttet til synliggjøring og feiring

Formålet med resultatindikatorerne er å måle innsats i gjennomføring av markeringer og feiring. Dette innebærer å måle markeringer og feiring knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag i regi av Oslo kommune. Dette favner eksempelvis bruken av pride-flagget, bruken av OXLO-symbolet, FNs dag for kulturelt mangfold med mer.

En indikatorer som følger andelen av virksomheter som anvender markeringer og feirer minoriteter kan si noe om hvorvidt virksomhetene utfører ønskede tiltak, og som dermed kan benyttes til virksomhetsstyring. For å måle andelen av virksomheter som anvender markeringer og feirer minoriteter er vi avhengige av følgende tre typer rapporteringer fra virksomhetene:

Indikator	Beskrivelse	Målgruppe	Datakilder
Andel virksomheter som feirer og flagger for minoriteter	Antall virksomheter som feirer og flagger for minoriteter gir informasjon om forekomsten og utviklingen av antall virksomheters bruk av markeringer	Virksomheter	Spørreskjema til ledere i bydelene
Andel virksomheter som bruker OXLO-symbolet	Antall virksomheter som bruker OXLO-symbolet gir informasjon om forekomsten og utviklingen i virksomhetenes bruk av OXLO-symbolet	Virksomheter	Spørreskjema til ledere i bydelene
Andel virksomheter med OXLO-kontakt	Antall virksomheter som har en OXLO-kontakt gir informasjon om forekomsten og utviklingen i virksomhetenes bruk av OXLO-kontakter	Virksomheter	Årsberetning & spørreskjema til ledere i bydelene

Resultatindikator: Andel virksomheter som feirer og flagger for minoriteter

Indikatoren er ment å måle innsats i gjennomføring av markeringer og feiring for minoriteter. Dette innebærer å måle markeringer og feiring knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag i regi av Oslo kommune. Andelen av virksomheter som feirer og flagger for minoriteter vil gi informasjon om utviklingen i virksomhetenes gjennomføring av markeringer.

Datakilder og vurdering

På nåværende tidspunkt måles tiltak innen synliggjøring og feiring på bydelsnivå gjennom en undersøkelse. I undersøkelsen innsamles data på feiring og markering fra bydelene.

Undersøkelsen gir dermed tilgang til relevant data som kan utgjøre et datagrunnlag for

indikatoren, dette forutsatt at undersøkelsen utføres regelmessig. Undersøkelsen sendes til besvarelse av ledere i bydelene.

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Spørsmål	Tilgjengelighet / hyppighet	Vurdering
Spørreskjema Oslo Pride og Skeiv	Undersøkelsen kartlegger bydeler, markeringer og feiringer samt hvilke behov de har får å gjennomføre dette	Bydeler i Oslo	Har dere planer om å markere Skeiv kulturår i bydelen? (Ja/Nei/Vet ikke) Har dere planer om å markere Oslo Pride i bydelen? (Ja/Nei/Vet ikke) Markerte dere Oslo Pride i 2021? (Ja/Nei/Vet ikke) Hva slags tiltak gjennomførte dere? (valgfritt kommentarfelt)	Ikke avklart	Gir tilstrekkelig data til indikatoren dersom den utføres regelmessig i alle Oslo kommunes virksomheter

Konklusjon

Indikatoren er tett knyttet til tiltaket og gir konkret informasjon om antall virksomheter som feirer og flagger. Med bakgrunn i dette vurderes indikatoren relevant til å måle tiltaket. På nåværende tidspunkt finnes spørreundersøkelsen til ledere i bydelene i Oslo kommune som gir data om markering av Skeivt kulturår, markering av Oslo Pride, samt mulighet for å utdype andre tiltak innen feiring og flagging. Vår vurdering er at undersøkelsen innsamler tilstrekkelig data på indikatoren dersom den gjennomføres regelmessig, eksempelvis årlig. Vår vurdering er at undersøkelsen bidrar med analyserbar og troverdig data på feiring og flagging for minoriteter. Dataens robusthet vil dog være avhengig av lederes innsikt i tjenestestedenes praktisering av feiring og flagging. Indikatorens begrensning er, at den ikke gir innsikt/kunnskap om andelen av tjenestesteder som feirer og flagger. Når bydelen besvarer «ja/nei» på spørsmålet er det derfor uvisst om det er alle tjenestesteder eller utvalgte steder det feires og flagges på.

Disse dataene kan både samles inn via årlige undersøkelser eller inkluderes som spørsmål i rapporteringen.

Resultatindikator: Andel virksomheter som bruker OXLO-symbolet

Formålet med indikatoren er å måle virksomhetenes bruk av OXLO-symbolet. OXLO-symbolet symboliserer Oslo kommunes mangfolds- og integreringsarbeid. Symbolet har til hensikt å bidra til visjonen om Oslo som en åpen og inkluderende by for alle. Å måle andel virksomheter som bruker OXLO-symbolet innebærer å måle antallet av virksomheter i Oslo som har OXLO-symbolet synlig for ansatte og publikum/innbyggere. Andelen av virksomheter som bruker OXLO-symbolet gir informasjon om forekomsten i anvendelsen av symbolet og utviklingen i anvendelsen over tid.

Datakilder og vurdering

På nåværende tidspunkt gir *Spørreundersøkelsen blant ledere i bydelene* noe data til indikatoren. Her samles data inn fra tiltak innen synliggjøring og feiring. I undersøkelsen er det mulig i et frivillig kommentarfelt å beskrive gjennomførte tiltak innen synliggjøring og markering. Vår vurdering er at undersøkelsen ikke vil gi tilstrekkelig data til å danne datagrunnlag til indikatoren. Dette begrunnes i at det vil være svært personavhengig om det utfylles i det frivillige kommentarfelt.

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Spørsmål	Tilgjengelighet /hyppighet	Vurdering
Spørreskjema Oslo Pride og Skeiv	Undersøkelsen kartlegger bydeler markeringer og feiringer samt hvilke behov de har får å gjennomføre dette	Bydeler i Oslo	Hva slags tiltak gjennomførte dere? (valgfritt kommentarfelt)	Ikke avklart	Gir ikke tilstrekkelig data til indikatoren.

Konklusjon og vurdering

Indikatoren er knyttet til tiltaket og gir konkret informasjon om antall virksomheter som bruker OXLO-symbolet. Med bakgrunn i dette vurderes indikatoren å være relevant for å måle tiltaket. På nåværende tidspunkt finnes det *Spørreundersøkelsen til ledere i bydelene i Oslo kommune* som gir datagrunnlag om markering og feiring. I undersøkelsen måles bruken av OXLO-symbolet kun hvis det frivillig tilføyes i kommentarfeltet i undersøkelsen. Vi vurderer derfor at undersøkelsen på nåværende tidspunkt ikke er tilstrekkelig til å gi data på indikatoren. Data på virksomheters bruk av OXLO-symbolet vil derfor være avhengig av ny datainnsamling, eller at det legges til spørsmål om dette i undersøkelse eller i rapportering. Med en årlig datainnsamling på bruken av OXLO-symbolet vurderes indikatoren både å være analyserbar, troverdig og gi robuste data på bruken av OXLO-symbolet. Dataens robusthet vil likefullt være avhengig av at kjennskap til tjenestestedenes bruk av OXLO-symbolet og etterfølgende virksomhetene rapportering om bruken av OXLO-symbolet. Dette vil kreve en systematikk i rapporteringen om bruken av OXLO-symbolet.

Resultatindikator: Andel virksomheter med OXLO-kontakt

Formålet med indikatoren er å måle andelen virksomheter som har OXLO-kontakt. Å ha en OXLO-kontakt innebærer medlemskap i *OXLO Business Charter* som er en arena og et nettverk for samarbeid og synliggjøring av mangfold. Hensikten er å spre og dele erfaringer og finne løsninger på felles utfordringer. En etablert OXLO-kontakt er dermed et uttrykk for virksomhetenes oppslutning og interesse for samarbeide og synliggjøring av mangfold. Andelen virksomheter med OXLO-kontakt vil gi informasjon om både forekomsten av OXLO-kontakter i kommunen samt utviklingen av OXLO-kontakter over tid.

Datakilder og vurdering

I årsberetningen for Oslo kommune rapporterer etater, bydeler og foretak om virksomheten har en oppnevnt OXLO-kontakt. Denne er en årlig innrapportering, som utføres på bydelsnivå. I intervjuene med bydeler uttrykkes utfordringer med et fragmentert rapporteringssystem som kan påvirke datakvaliteten. I spørreundersøkelsen blant ledere i bydelene rapporteres ytterligere om bydelene har en oppnevnt OXLO-kontakt. Spørreundersøkelsen vil gi et datagrunnlag for indikatoren dersom undersøkelsen gjennomføres regelmessig.

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Spørsmål	Tilgjengelighet /hyppighet	Vurdering
Spørreskjema Oslo Pride og Skeiv	Undersøkelsen kartlegger bydeler markeringer og feiringer samt hvilke behov de har får å gjennomføre dette	Bydeler i Oslo	Har bydelen en oppnevnt OXLO-kontakt Ja – Trykk her og skriv navnet på personen/Nei, ikke ennå	Uavklart	Gir tilstrekkelig data til indikatoren

Årsberetning	Det redegjøres i årsberetningen for hvordan prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering omsettes til handling.	Etater, bydeler og foretak	Har virksomheten en oppnevnt OXLO-kontakt? Ja/Nei	Årlig rapportering	Gir tilstrekkelig data til indikatoren
---------------------	---	----------------------------	--	--------------------	--

Konklusjon

Indikatoren er tett knyttet til tiltaket og gir informasjon om antallet av virksomheter med en etablert OXLO-kontakt. Vår vurdering er at indikatoren har god relevans ift. å måle forekomsten av etablerte OXLO-kontakter. Indikatoren er troverdig, analyserbar og robust da antallet av OXLO-kontakter rapporteres årlig i årsberetningen blant virksomhetene i Oslo. Indikatoren beskriver antallet av formelle etablerte OXLO-kontakter, men gir ingen opplysninger om hvorvidt dette avspeiler det aktuelle arbeidet med mangfold og likeverd i virksomheten. Derfor anbefaler vi at indikatorene suppleres med andre indikatorer.

3.2.1.2 Virkningsindikatorer knyttet til synliggjøring og feiring

Formålet med virkningsindikatorerne er å måle hvordan synliggjøring og feiring påvirker ledere, ansatte og minoriteter. Dette innebærer å måle ledere og ansattes kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten samt minoriteters opplevelse av annerkjennelse og verdsettelse av deres identitet. Dette vil gi et viktig bilde av om tiltak innen synliggjøring og feiring skaper de ønskede virkninger, samt om tiltakene kan kobles til de videre til samfunnseffektene.

Med bakgrunn i dette retter virkningsindikatorerne seg til to målgrupper herunder ansatte og innbyggerne. For å måle hvordan synliggjøring og feiring påvirker ansatte og innbyggere er vi avhengige av følgende data for ansatte (og ledere) og innbyggere. Per i dag finnes det ingen kilder som måler dette. Derfor må ny data samles inn, fortrinnsvis gjennom spørreundersøkelser.

Indikator	Beskrivelse	Målgruppe	Datakilder
Andel ansatte som har kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten	Andel ansatte som har kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten gir informasjon om ansattes kjennskap til Oslo kommunes mangfolds- og integreringsarbeid.	Ansatte	Det finnes ingen datakilder på nåværende tidspunkt
Andel minoriteter som opplever annerkjennelse og verdsettelse av deres identitet av Oslo kommune	Indikatoren har til hensikt å bidra med kunnskap om virkningen av tiltak innen synliggjøring og feiring blant minoriteter.	Minoriteter	Det finnes ingen datakilder på nåværende tidspunkt

Virkningsindikator: Andel ledere og ansatte som har kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten

Formålet med indikatoren er å måle ledere og ansattes kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten. Som beskrevet tidligere symboliserer OXLO-symbolet Oslos mangfolds- og integreringsarbeid og verdiplakaten er en oppsummering av dette verdsettet. En måling av andelen av ledere og ansatte som har kjennskap til symbolet og verdiplakaten vil tilveiebringe informasjon om forekomsten av kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten blant ansatte i Oslo kommune. Dette kan gi et bilde av om synliggjøring og feiring har bidratt til kjennskap om OXLO-symbolet og verdiplakaten blant ansatte i Oslo kommune. I tillegg til dette vil indikatoren gi informasjon om utviklingen i kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten over tid.

Datakilder og vurdering

På nåværende tidspunkt er det ingen data på ansattundersøkelser som undersøker om synliggjøring og feiring har påvirket ansattes kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten. For å måle om synliggjøring og feiring påvirker ansatte kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten er det nødvendig å utarbeide nye undersøkelser. Dette kan være gjennom regelmessige leder- og ansattundersøkelser.

Konklusjon

Dersom virksomhetene i Oslo kommune har gjort en vellykket innsats i synliggjøring av OXLO-symbolet og verdiplakaten vil dette slå ut i økt kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten blant ledere og ansatte i Oslo kommune og slik sett er indikatoren tett knyttet til tiltaket og vurderes relevant. Indikatoren er enkel å måle og vil gi robust data på forekomsten av kjennskap til OXLO-symbolet og verdi-plakaten slik som den vil gi informasjon om endringer i kjennskap over tid såfremt den måle regelmessig. På nåværende tidspunkt finnes det ingen tilgjengelig data om kjennskap til OXLO-symbolet og verdiplakaten blant ansatte i Oslo kommune og måling av denne indikatoren vil derfor være avhengig av ny regelmessig datainnsamling.

Virkningsindikator: Andel minoriteter som opplever anerkjennelse og verdsettelse av deres identitet av Oslo kommune

Formålet med indikatoren er å måle opplevelse av anerkjennelse og verdsettelse blant minoriteter i Oslo kommune. Synliggjøring og feiring har til hensikt å signalere Oslo som en åpen og inkluderende by for alle. Dette skal bidra til at minoriteter opplever anerkjennelse og verdsettelse av deres identitet. Denne virkningsindikator måler slik virkningen av tiltak innen synliggjøring og feiring.

Datakilder og vurdering

Vi har ikke kunnet identifisere undersøkelser som kartlegger dette eller annen data som kan benyttes som grunnlag for indikatoren.

Konklusjon

Indikatoren vil være vanskelig å måle, fordi nettopp målgruppen av minoriteter er særdeles utfordrende og kostbart å innsamle regelmessig data fra. På bakgrunn dette vil denne indikatoren gi usikre resultater. Videre vil opplevelse av anerkjennelse og verdsettelse være utfordrende å isolere direkte til tiltaket synliggjøring og feiring. Dersom Oslo kommune har gjort en vellykket innsats med synliggjøring og feiring vil dette ikke nødvendigvis kunne måles i økt anerkjennelse og verdsettelse blant minoriteter. På nåværende tidspunkt finnes det ingen tilgjengelig data som produseres i ønsket hyppighet til å kunne gi tilstrekkelig data til indikatoren. Måling av denne indikatoren vil derfor være avhengig av ny regelmessig datainnsamling.

3.2.1.3 Effektindikatorer knyttet til synliggjøring og feiring

Formålet med denne effektindikatoren er å måle hva vi oppnår på lengre sikt og på samfunnsnivå, med tiltakene for synliggjøring og feiring. Tiltakene innen synliggjøring og feiring har som hovedmål å øke anerkjennelse av mangfold og likeverd i Oslos befolkning. En tilnærming til måling av anerkjennelse er i første omgang om å måle Oslos innbyggers holdninger overfor minoriteter.

Indikator	Beskrivelse	Målgruppe	Datakilder
Andel innbyggere i Oslo med negative holdninger til minoriteter	Indikatoren har til hensikt å bidra med kunnskap om utviklingen av aksept i samfunnet overfor minoriteter.	Innbygger	<ul style="list-style-type: none"> Oslobarometeret Holdninger til LHBTIQ

Effektindikator: Andel innbyggere i Oslo som har negative holdninger til minoriteter

En indikator som følger andel innbyggere med negative holdninger til minoriteter er en viktig indikator som kan si noe om utviklingen av aksept i samfunnet overfor minoriteter. Innbyggers holdninger er en av flere tilnærminger til å undersøke *likestilling, diskriminering og inkludering*. Innbyggers holdninger kan ha mye å si for minoriteters oppfatning av seg selv og hvilket handlingsrom for åpenhet man har i hverdagen. Dersom negative holdninger er utbredt, kan minoriteter forvente å møte negative reaksjoner på ulike samfunnsarenaer.¹ Dersom dette måles regelmessig, vil indikatoren over tid synliggjøre utviklingstrekk og eventuelle holdningsendringer. Vi mener at andelen av negative holdninger er en indikator som kan vise en sannsynlig sammenheng mellom tiltak og effekt på samfunnsnivå og vurderer at indikatoren har god relevans.

Indikatoren kan gi et bilde av mulige holdningsendringer som konsekvens av tiltakene for synliggjøring. Det kan være utfordrende å knytte effektene direkte opp mot tiltaket og isolere potensielle andre virkninger som har ført til effekten. Vi må derfor også vurdere effektmålene i lys av resultatindikatorer og virkningsindikatorer.

Datakilder og vurdering

På nåværende tidspunkt måles befolkningens holdninger til minoriteter på nasjonalt nivå. De fleste undersøkelser gjentas regelmessig og det er derfor mulig å følge holdningsendringer over tid. Samtidig er de fleste befolkningsundersøkelser i hovedsak oppdelt etter holdninger til spesifikke minoritetsgrupper. Det betyr at flere undersøkelser må kombineres for å få et helhetlig bilde av andelen av holdninger til minoriteter, eksempelvis i form av en additiv indeks. Det finnes flere relevante enkeltundersøkelser og studier som tar for seg disse temaene, men de er gjerne knyttet til enkeltmålgrupper og vil ikke favne alle målgrupper handlingsplanene berører, eksempelvis Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning (KIFO) sin studie av diskriminering. Nedenfor ses en oversikt over datakilder som kan danne utgangspunkt for indikatoren.

¹ Bufdir 2021. Holdninger til lhbtq-personer. Hentet fra https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/lhbtq/Holdninger/

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Spørsmål	Tilgjengelighet /hyppighet	Vurdering
Holdninger til LHBTIQ	Undersøkelsen kartlegger andel av negative holdninger til kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk og seksuelle orienteringer. Det foreligger data fra 2008, 2013 og 2017. Undersøkelsene er basert på representative utvalg og kan brytes ned på kjønn, alder, landsdel og utdanningsnivå.	Innbyggere	<p>Alt i alt, hva er din holdning til lesbiske jenter/kvinner, homofile gutter/menn, bifile jenter/kvinner, bifile gutter/menn?. Svaralternativene 'negativ' og 'svært negativ' har blitt slått sammen til 'negativ'.</p> <p>Alt i alt, hva er din holdning til transpersoner, personer som har skiftet kjønn, personer som ser på seg selv som både kvinne og mann, personer som noen ganger kler seg og oppfører seg som en av det andre kjønn (ofte kalt transvestitter)?. Svaralternativene 'negativ' og 'svært negativ' har blitt slått sammen til 'negativ'.</p>	Undersøkelsen er utført hvert 4-5 år på oppdrag fra Bufdir.	Undersøkelsen kartlegger kun andelen av negative holdninger til kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk og seksuelle orienteringer. Det betyr at datakilden må suppleres med andre kilder som kartlegger/beskriver andelen av negative holdninger til andre minoritetsgrupper for å kunne bistå med et helhetlig bilde av andelen av negative holdninger til minoriteter. Undersøkelsen kan brytes ned på landsdel og det foreligger data på befolkningen i Oslo.
Oslo-barometeret	Oslobarometeret kartlegger befolkningens holdninger til innvandring, integrering og mangfold. I undersøkelsen kartlegges holdningene til ulike typer innvandring, innvandringsvolumen, integreringsprosesser og utfordringer som er knyttet til nye fellesskap, men også hva som forklarer disse holdninger og hvordan disse holdninger utvikler seg over tid.	Innbyggere	<p>Synes du innvandring i hovedsak er bra eller dårlig for Norge? (meget bra, ganske bra, verken bra eller dårlig, ganske dårlig og meget dårlig)</p> <p>Synes du Norge burde ta imot flere eller færre: Asylsøkere, arbeidsinnvandrere, familiemedlemmer av innvandrere som allerede bor i Norge.</p>	Siden 2005 har undersøkelsen blitt gjennomført regelmessig på vegne av IMDi. Undersøkelsen er basert på en befolkningsrepresentativ spørreundersøkelse.	Undersøkelsen kartlegger andelen av negative holdninger til innvandring generelt, men differensierer også mellom ulike kategorier av innvandrere herunder arbeidsinnvandrere, flyktninger, asylsøkere og familiegjenforente. Datakilden kartlegger holdninger til innvandring og gir dermed ikke data på andel negative holdninger til minoriteter.

Konklusjon

Vi vurderer at indikatoren har en svak tilknytning til tiltaket. En målrettet innsats innen synliggjøring og feiring kan vanskelig kobles til utslag i negative holdninger. Holdninger skapes i et komplekst samspill av erfaringer, grunnleggende verdier og kunnskap. Dette lar seg vanskelig måle opp imot et isolert tiltak. I stedet er indikatoren svært verdifull for kommunens arbeid med mangfold og likeverd, da atferd gjerne henger sammen med negative holdninger til minoriteter generelt og derfor bidrar indikatoren med viktig informasjon om utviklingstrekk og eventuelle holdningsendringer blant innbyggere i Oslo kommune. Den tilgjengelige data på andel negative holdninger overfor minoriteter er sterkt fragmentert, og man vil måtte kombinere data fra flere undersøkelser for å oppnå til et helhetlig bilde av andel innbyggere med negative holdninger til minoriteter. I tillegg til dette vil det også være nødvendig å innsamle ny data på minoritetsgrupper som ikke er representert i ovenstående (lokale) og nasjonale holdningsundersøkelser (nasjonale minoriteter, personer med funksjonsnedsettelse mm). Fordi de ulike minoritetsgruppene fordrer ulike spørsmål, vurderer vi at spørsmål og parametere som måler de ulike målgruppene kan slås sammen i en additiv indeks for å måle generelle holdninger, slik målinger gir imidlertid relativt små utsalg fra år til år, det vil se at den relative endringen kan være små. Det må tas med i vurderingen av indikatoren.



3.2.2 INKLUDERING OG VERN MOT DISKRIMINERING

For inkludering og vern mot diskriminering har vi ikke identifisert relevante resultatindikatorer. Vi redegjør derfor kun for virkningsindikatorer og effektindikatorer knyttet til denne strategien.

3.2.2.1 Virkningsindikator knyttet til inkludering og vern mot diskriminering

Formålet med virkningsindikatoren er å måle hvordan forekomsten av organiserte støttefunksjoner påvirker ansatte og innbyggere i Oslo kommune sin kjennskap til og bruk av støttefunksjonene ifm. diskrimineringssaker. For å måle disse virkninger er det nødvendig å måle andelen av ansatte og innbyggere som vet hvor de kan henvende seg når de opplever diskriminering samt antallet som bruker støttefunksjonene.

Med bakgrunn i dette retter virkningsindikatorerne seg mot to målgrupper herunder leder- og ansatte samt innbyggerne. I tillegg til dette skal data suppleres med statistikk om antallet av henvendelser til støttefunksjonene. For å måle hvordan inkludering og vern mot diskriminering påvirker kjennskap og bruken av støttefunksjonene er følgende data relevant:

Indikator	Beskrivelse	Målgruppe	Datakilder
Andel ansatte som opplever å ha et sted å henvende seg til når det opplever diskriminering	Virkningsindikatoren måler ansatte i Oslo kommune sin kjennskap til støttefunksjonene ifm. diskrimineringssaker.	Ansatte	Ingen
Andel i befolkningen som opplever å ha et sted å henvende seg til når det opplever diskriminering	Virkningsindikatoren måler kjennskap til støttefunksjonene blant innbyggere i Oslo kommune ifm. diskrimineringssaker.	Innbyggere	Ingen
Antall henvendelser til støttefunksjonene	Virkningsindikatoren måler mengden av henvisninger.	Innbyggere & ansatte	EQS DiMe LDO Diskrimineringsnemda. Oslo politidistrikt

Virkningsindikator: Andel ansatte som opplever å ha et sted å henvende seg til når de opplever diskriminering

Formålet med virkningsindikatoren er å måle ansatte i Oslo kommune sin kjennskap til støttefunksjonene ifm. diskrimineringsaker. En indikator som følger andelen av ansattes kjennskap til støttefunksjonene, er en viktig indikator da kjennskap til støttefunksjonene for å kunne rapportere om opplevd diskriminering. Indikatoren bidrar med informasjon om forekomsten av kjennskap blant ansatte. Indikatoren vil være påvirkbar overfor tiltak og mulige endringer i kjennskap til hvor ansatte kan henvende seg i forbindelse med opplevd diskriminering. Indikatoren kan over tid bidra med kunnskap om utviklingen i kjennskap blant ansatte.

Datakilder og vurdering

På nåværende tidspunkt har vi ikke kunnet identifisere data på ansattundersøkelser av ovenstående. For å måle andel ansatte som har kjennskap til støttefunksjonene er det nødvendig å utarbeide nye undersøkelser, for eksempel i form av en medarbeiderundersøkelse. Spørsmål kan formuleres som «opplever å ha et sted å henvende seg når de opplever diskriminering» eller «vet hvor de skal henvende seg dersom de opplever diskriminering».

Konklusjon

Indikatoren skal måle kjennskap til støttefunksjonene blant ansatte i Oslo kommune. Økt kjennskap til støttefunksjonene er en forutsetning for å anvende dem. Indikatoren vurderes å ha tilknytning til tiltaket. Kjennskap til støttefunksjonene kan øke uten at dette påvirker antallet av henvendelser. Det er derfor stor usikkerhet forbundet med indikatoren og denne indikator kan ikke stå alene. Kjennskap til hvor ansatte skal henvende seg i tilfeller av opplevd diskriminering er lille del av et komplekst samspill av faktorer som påvirker om ansatte henvender seg til støttefunksjonene. Derfor vil det være nødvendig å supplere denne indikator med indikatorer innen arbeidsmiljø.

Virkningsindikator: Andel i befolkningen som opplever å ha et sted å henvende seg til når det opplever diskriminering

Formålet med virkningsindikatoren er å måle andelen av innbyggere i Oslo kommune som har kjennskap til støttefunksjonene ifm. diskrimineringsaker. En indikator som følger andelen av innbyggers kjennskap til støttefunksjonene, er en viktig indikator da kjennskap til støttefunksjonene for å kunne rapportere om opplevd diskriminering. Indikatoren bidrar med informasjon om forekomsten av kjennskap blant innbyggere. Indikatoren vil være påvirkbar overfor tiltak og mulige endringer i kjennskap til hvor innbyggere kan henvende seg i forbindelse med opplevd diskriminering. Indikatoren kan over tid bidra med kunnskap om utviklingen i kjennskap i befolkningen.

Datakilder og vurdering

På nåværende tidspunkt er det ingen data på andelen av innbyggers kjennskap til støttefunksjonene. For å måle andel ansatte som har kjennskap til støttefunksjonene er det nødvendig å utarbeide nye undersøkelser. Spørsmål kan formuleres som «opplever å ha et sted å henvende seg når de opplever diskriminering» eller «vet hvor de skal henvende seg dersom de opplever diskriminering».

Konklusjon

Indikatoren skal måle kjennskap til støttefunksjonene blant innbyggere i Oslo kommune. Økt kjennskap til støttefunksjonene er en forutsetning for å anvende dem. Indikatoren vurderes å ha svak tilknytning til tiltaket. Kjennskap til støttefunksjonene kan øke uten at dette påvirker antallet av henvendelser. Det er derfor stor usikkerhet forbundet med indikatoren og denne indikator kan ikke stå alene. Kjennskap til hvor innbyggere skal henvende seg i tilfeller av opplevd

diskriminering er lille del av et komplekst samspill av faktorer som påvirker om innbyggere henvender seg til støttefunksjonene.

Virkningsindikator: Antall henvendelser til støttefunksjonene

Formålet med denne indikatoren er å måle antallet av henvendelser til støttefunksjonene. En indikator som følger antallet av henvendelser til støttefunksjonene er en viktig indikator som kan gi innsikt i antall henvender og eventuelt henvisningsgrunnlaget. I tillegg kan indikatoren synliggjøre utviklingstrekk og eventuelle endringer i antallet av henvendelser. Indikatoren måler på denne måten ev. økt bruk som følge av kjennskap til støttefunksjonene.

Datakilder og vurdering

For å måle antallet av henvendelser til støttefunksjonene vil det være nødvendig å innsamle statistisk fra EQS, DiMe, LDO og Diskrimineringsnemda. I det følgende presenteres beskrives hvilke data i ulike datakilder kan bidra med.

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Tilgjengelighet /hyppighet	Vurdering
DiMe	Juridisk rådgivning og medling til alle Oslo-borgere som opplever seg utsatt for rasisme og diskriminering.	Alle	Ikke tilgjengelig	DiMe har på nåværende tidspunkt ikke statistikk tilgjengelig på saker og henvendelser. Det er ønskelig i fremtiden å kunne kategorisere henvender etter samfunnsforhold og innhold i sakene. Datasystemet som DiMe har til rådighet gir ikke data til denne indikator.
LDO	Ombudet samler inn statistikk på type henvendelser fra både enkeltpersoner, arbeidsgivere, organisasjoner, utdanningsinstitusjoner m.fl.	Alle	Årlig rapportering (Årsmelding)	Statistikken som LDO har tilgjengelig gir informasjon om diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområdene hvor diskrimineringen foregår. Indikatoren gir relevant statistikk til indikatoren på bakgrunn av diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområdene.
Diskrimineringsnemda	Diskrimineringsnemda samler inn statistikk om behandlet saker ifm. diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og gjengjelding. Her skilles på klagegrunnlag	Alle	Årlig rapportering	Statistikken fra Diskrimineringsnemda omfatter avgjorte saker sortert etter resultat/konsekvenser, avgjorte saker sortert etter bruddmåte, avgjorte saker sortert etter grunnlag, avgjorte saker sortert etter spesialgrunnlag, avgjorte saker sortert etter samfunnsområde og juridisk kjønn.
Oslo politidistrikt	Oslo politidistrikt innsamler statistikk over anmeldt rasisme og diskriminering herunder også anmeldt hatkriminalitet i Oslo politidistrikt. Statistisk er hentet fra straffesakssystemet.	Alle	Årlig rapportering	Anmeldt hatkriminalitet i Oslo. Statistikken omfatter grunnlag for hatkriminalitet, type lovbrudd, anmelder, åsted, kjønn/institusjon, alder, fødeland og statsborgerskap.

EQS	I kvalitetssystemet EQS skal ansatte melde uønskede hendelser. I dette system kan ansatte melde om opplevd diskriminering, trakassering/seksuell tilnærming, trusler (vold og/psykisk) eller mobbing/ubørlig opptreden.	Ansatte	Løpende rapportering	Datakilden gir statistikk på antall registrerte henvendelser og diskrimineringsgrunnlag blant ansatte i Oslo kommune.
------------	---	---------	----------------------	---

Konklusjon

Det er usikkerhet forbundet med denne indikator. En målrettet innsats innen inkludering og vern mot diskriminering vil ikke nødvendigvis gi utslag i antall henvendelser til støttefunksjonene. En henvendelse til støttefunksjonene vil i høy grad være avhengig av mange forhold som vanskelig lar seg isolere herunder eksempelvis innbyggers tillit til systemet, kunnskap, organisasjonene ressurser og synliggjøring mm. Det er også vesentlig å påpeke at antallet av henvendelser til støttefunksjonene ikke gir informasjon om det reelle tall for opplevd diskriminering, da det er stor sannsynlighet for underreportering og mørketall. Antallet av henvendelser gir derfor ikke et bilde av omfanget av diskriminering, men heller en indikasjon på at flere tar i bruk eksisterende støttefunksjoner.

Til tross for dette vurderer vi at indikatoren er verdifull for kommunens arbeide med mangfold og likeverd, da indikatoren gir informasjon om henvendelser til støttefunksjonene. Dersom det registreres regelmessig, vil det kunne beskrive utviklingstrekk og eventuelle endringer i bruken blant innbyggere i Oslo kommune. Vi vurderer med bakgrunn i dette at indikatoren har god relevans. Det finnes på nåværende tidspunkt en rekke ulike datakilder på antall henvendelser. Det betyr at data på antall henvendelser vil være noe fragmentert.

3.2.2.2 Effektindikator knyttet til inkludering og vern mot diskriminering

Formålet med denne indikatoren er å måle hva vi oppnår på lengre sikt og på samfunnsnivå, med å sikre organiserte støttefunksjoner for diskrimineringsaker. Tiltakene innen inkludering og vern mot diskriminering har som hovedmål å skal skape større trygghet for minoriteter med risiko for å bli marginalisert. Med tiltakene innen vern mot diskriminering har til hensikt at færre innbyggere opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester samt at flere ansatte og innbyggere opplever støtte i diskrimineringsaker. Denne effektindikator baseres på følgende:

Indikator	Beskrivelse	Målgruppe	Datakilder
Andel tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester (fordelt på diskrimineringsgrunnlag)	Effektindikatoren måler forekomsten av innbyggers opplevd diskriminering i møte med tjenestene.	Innbyggere	Publikum-undersøkelsen
Andel tjenestemottakere som opplever støtte i diskrimineringsaker	Effektindikatoren måler forekomsten av innbyggers opplevelser av støtte i diskrimineringsaker.	Tjenestemottakere	Ingen
Andel minoriteter som opplever seg trygge ved opplevd diskriminering	Effektindikatoren måler forekomsten av trygghet blant minoriteter ved opplevd diskriminering	Minoriteter	Ingen

Effektindikator: Andel tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester (fordelt på diskrimineringsgrunnlag)

En indikator som følger andel av tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester er en viktig indikator som kan si noe om forekomsten av innbyggers opplevd diskriminering i møte med tjenestene. Dersom andelen av tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester måles regelmessig, vil indikatoren over tid synliggjøre utviklingstrekk og eventuelle endringer. *Denne indikator vil medvirke til å tegne et større bilde av tjenestemottakeres opplevelse av diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester.*

Utbredelsen/forekomsten av tjenestemottakeres opplevelse av diskriminering i møte med Oslo kommune kan undersøkes på flere forskjellige måter, som vil gi forskjellige resultater og innsikt. Det kan måles gjennom selvrapporterte opplevelser og registrerte henvendelser.

Datakilder og vurdering

På nåværende tidspunkt måles tjenestemottakeres opplevelser av diskriminering i møte med Oslo kommune på lokalt nivå. Undersøkelsen gjentas regelmessig og det er derfor mulig å følge andelen tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester over tid. Følgende tabell viser datakilde til måling av andel innbyggere som opplever å bli dårlig behandlet i møte med tjenestene i Oslo på bakgrunn av alle diskrimineringsgrunnlag.

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Spørsmål	Tilgjengelighet /hyppighet	Vurdering
Publikumsundersøkelsen 2018	Formålet med undersøkelsen er en oversikt over innbyggernes og brukernes tilfredshet med kommunens tjenester og deres oppfatninger om det å bo i Oslo kommune. Tilfredshet og oppfatninger kobles til bakgrunnsforhold som kjønn, alder, utdanning og inntekt, botid, født i Oslo, landbakgrunn, innvandrere og etterkommere. I undersøkelsen kartlegges andelen av innbyggere som har opplevd å bli dårlig behandlet i møte med kommunale tjenester i løpet av de siste 12 mdr. på bakgrunn av kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, hudfarge, språk, religion/livssyn og annet.	Innbyggere	Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli dårlig behandlet i møte med kommunale tjenester på grunn av: kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, hudfarge, språk, religion/livssyn og annet.	Publikumsundersøkelsen ble første gang gjennomført i 1998 og gjennomføres regelmessig hvert 3 år på oppdrag fra Oslo kommune.	Undersøkelsen gir derfor data til den utvalgte indikator og kan med bakgrunn i regelmessig innsamling av data fremskaffe data på utviklingen av andelen som opplever å bli dårlig behandlet i møte med tjenestene i Oslo.

Konklusjon

Denne indikatoren er verdifull for kommunens arbeid med mangfold og likeverd. Indikatoren gir viktig informasjon om utbredelsen av opplevd diskriminering blant tjenestemottakere i Oslo kommune. Over tid vil indikatoren kunne tilveiebringe data om utvikling av opplevd diskriminering blant tjenestemottakere. Vi vurderer med bakgrunn i dette at indikatoren har god relevans. Det finnes på nåværende tidspunkt *Publikumsundersøkelsen* som gir data på tjenestemottakeres opplevde diskriminering. Vi vurderer at *Publikumsundersøkelsen* gir tilstrekkelig troverdige, analyserbare og robuste data til å danne datagrunnlag for denne indikator.

Effektindikator: Andel tjenestemottakere som opplever støtte i diskrimineringsaker

Formålet med denne indikatoren er å måle tjenestemottakeres opplevelse av støtte i diskrimineringsaker. Indikatoren gir informasjon om organiserte støttefunksjoner for diskrimineringsaker bidrar til opplevd støtte blant tjenestemottakere.

Indikatoren kan si noe om forekomsten av tjenestemottakeres opplevde støtte ved diskriminering i møte med tjenestene. Dersom andelen av tjenestemottakere som opplever støtte i diskrimineringsaker måles regelmessig, vil indikatoren over tid synliggjøre utviklingstrekk og eventuelle endringer.

Datakilder og vurdering

Utbredelsen av tjenestemottakeres opplevelse av støtte i diskrimineringsaker må undersøkes gjennom selvrapporterte opplevelser. På nåværende tidspunkt har vi ikke identifisert data som måler dette. Opplevd støtte i diskrimineringsaker kan måles gjennom å måle konkret tilfredshet/opplevelse ved bruk av støttefunksjonene. I *Publikumsundersøkelsen* samles det inn data om innbyggers tilfredshet med en rekke tjenester, herunder NAV, hjemmetjeneste m.m. Her er det også anledning til å inkludere spørsmål støttefunksjoner.

Konklusjon

Indikatoren skal måle opplevelse av støtte i diskrimineringsaker i Oslo kommune. Opplevelse av støtte i diskrimineringsaker vil være en viktig forutsetning for å rapportere om en opplevd diskriminering og utgjør et viktig mål for arbeidet med å sikre organiserte støttefunksjoner. Indikatoren vurderes å ha svak retning. Opplevelse av støtte i diskrimineringsaker vil sannsynligvis være avhengig av ikke flere faktorer og opplevelse av støtte i diskrimineringsaker kan øke uten at dette avhenger av de organiserte støttefunksjonene.

Effektindikator: Andel minoriteter som opplever seg trygge ved opplevd diskriminering

Formålet med denne indikatoren er å måle minoriteters opplevelse av trygghet ved opplevd diskriminering. Indikatoren kan si noe om forekomsten av trygghet blant minoriteter ved opplevd diskriminering. Dersom andelen av tjenestemottakere som opplever støtte i diskrimineringsaker måles regelmessig, vil indikatoren over tid synliggjøre utviklingstrekk og eventuelle endringer. Indikatoren er et definert mål for Oslo kommunes arbeid med mangfold og likeverd.

Datakilder og vurdering

På nåværende tidspunkt måles trygghet i den Nasjonale Trygghetsundersøkelse. Undersøkelsen gjennomføres årlig. I den Nasjonale Trygghetsundersøkelse måles befolkningens tillit til blant annet politiet og rettsvesenet. I undersøkelsen skilles det mellom alder, kjønn, utdanningsbakgrunn, innvandringsbakgrunn og øvrige. Det er derfor ikke tilstrekkelig data på ulike minoritetsgrupper. Undersøkelsen er basert på et representativt utvalg av Norges befolkning og det er heller ikke tilstrekkelig data på Oslo kommunes innbyggere. Derfor er det på nåværende tidspunkt ingen tilgjengelig data på minoriteters opplevelse av trygghet ved opplevd

diskriminering. For å måle dette kan publikum eksempelvis spørres om de har tillit til at de vil motta støtte ved opplevd diskriminering.

Konklusjon

Indikatoren vil være vanskelig å måle, da nettopp målgruppen av minoriteter er særdeles utfordrende å innsamle regelmessig data fra. På bakgrunn dette vil denne indikatoren gi usikre resultater. Videre vil opplevelse av anerkjennelse og verdsettelse være utfordrende å isolere direkte til tiltaket Vern mot diskriminering. På nåværende tidspunkt finnes det ingen tilgjengelig data som produseres i ønsket hyppighet til å kunne gi tilstrekkelig data til indikatoren. Måling av denne indikatoren vil derfor være avhengig av ny regelmessig datainnsamling.



3.2.3 OPPLÆRING OG KOMPETANSE

3.2.3.1 Resultatindikator knyttet til opplæring og kompetanse

Formålet med resultatindikatorerne er å måle innsats i gjennomføring av opplæring samt kompetanse. Dette innebærer å måle andel gjennomførte opplærings- og kompetansehevingstiltak innen mangfold og likeverd blant ledere og ansatte. I tillegg til at det også innebærer å måle andelen av virksomheter som har planer for arbeidet med mangfold og likeverd på arbeidsplassen.

En indikator som følger andelen av gjennomførte opplærings- og kompetansehevingstiltak samt andel virksomheter med plan for arbeid med mangfold og likeverd kan si noe om virksomhetene utfører ønskede tiltak. Dette vil gi et viktig bilde av utviklingen av opplæring og kompetansehevingstiltak og videre om endringer i indikatoren kan kobles til de videre målte virkninger og til slutt samfunnseffektene.

Med bakgrunn i dette er målgruppen for resultatindikatorerne virksomhetene samt ledere og ansatte.

Indikator	Beskrivelse	Målgruppe	Datakilder
Andel virksomheter som har gjennomført kurs blant ledere og ansatte i likeverdige tjenester, representativ rekruttering og holdningsarbeid	Resultatindikatoren har til hensikt å måle innsats i gjennomføring av kurs i likeverdige tjenester, representativ rekruttering og holdningsarbeid blant ledere og ansatte.	Virksomheter	Statistikk over digitale kurs i Oslo kommune
Andel ledere og ansatte som har gjennomført kompetanseheving	Resultatindikatoren har til hensikt å måle innsats i gjennomføring av kurs i likeverdige tjenester, representativ rekruttering og holdningsarbeid blant ledere og ansatte.	Ledere og ansatte	Årsberetning
Andel virksomheter som har en planer for arbeidet med mangfold og likeverd på arbeidsplassen	Resultatindikatoren har til hensikt å måle andel virksomheter med planer for arbeid med mangfold og likeverd på arbeidsplassen publikum.	Virksomheter	Årsberetning
Andel virksomheter som har planer for arbeidet med mangfold og likeverd i møte med publikum	Resultatindikatoren har til hensikt å måle andel virksomheter med planer for arbeid med mangfold og likeverd i møte med publikum.	Virksomheter	Årsberetning

Resultatindikator: Andel virksomheter som har gjennomført kurs blant ledere og ansatte i likeverdige tjenester, representativ rekruttering og holdningsarbeid

Formålet med resultatindikatorerne er å måle innsats i gjennomføring av kurs i likeverdige tjenester, representativ rekruttering og holdningsarbeid blant ledere og ansatte. En indikator som følger andelen av gjennomførte kurs kan si noe om virksomhetene utfører ønskede opplæring og kompetanseheving blant ansatte. Dette vil gi et viktig bilde av om tiltak opplæring og kompetanseheving kan kobles til de videre målte virkninger og til slutt samfunnseffektene.

Datakilder og vurdering

Det gjennomføres statistikk over digitale kurs i Oslo kommune. I årsberetningen for Oslo kommune rapporterer etater, bydeler og foretak om de har tilbudt opplæring for sine ansatte samt hvilke typer av opplæring som er gjennomført herunder likeverdige tjenester, representativ rekruttering og holdningsarbeid. Dette gir et oversiktlig bilde av andelen av virksomheter som har gjennomført opplæring.

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Spørsmål	Tilgjengelighet/hyppighet	Vurdering
Årsberetning	Det redegjøres i årsberetningen for hvordan prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering omsettes til handling.	Virksomheter	Har virksomheten gjennomført opplæring for sine ansatte? Ja/Nei Hvis ja gjelder det likeverdige tjenester/representativ rekruttering/holdningsarbeid	Årlig rapportering blant virksomheter i Oslo kommune	Årsberetningen gir data til den utvalgte indikator. Datakilden frembringer lav grad av detaljnivå for tilbudt/gjennomførte kurs blant ledere og ansatte.

Konklusjon

Indikatoren er tett knyttet til tiltaket og gir informasjon om antallet av virksomheter som har gjennomført kurs blant ledere og ansatte. Vår vurdering er at indikatoren har god relevans når det gjelder å måle forekomsten av gjennomførte kurs. Indikatoren er troverdig, analyserbar og robust da antallet av virksomheter som gjennomfører kurs rapporteres årlig i årsberetningen i Oslo kommune. Indikatoren beskriver antallet av gjennomførte kurs, men gir ingen detaljer om antall ledere og ansatte som har deltatt på kurs. Derfor anbefaler vi at indikatoren suppleres med andre indikatorer som måler dette.

Resultatindikator: Andel ledere og ansatte som har gjennomført kompetanseheving

Formålet med resultatindikatoren er å måle innsats i gjennomføring av kurs i likeverdige tjenester, representativ rekruttering og holdningsarbeid blant ledere og ansatte. Denne indikatoren gir også informasjon om virksomhetene utfører ønskede opplæring og kompetanseheving blant ledere og ansatte. Denne indikatoren skal bidra med mer detaljert informasjon på antallet av gjennomførte kurs blant ledere og ansatte. Denne indikatoren supplerer derfor ovenstående indikator.

Datakilder og vurdering

Det gjennomføres statistikk over digitale kurs i Oslo kommune, men på nåværende tidspunkt rapporteres ikke på antallet av ledere og ansatte. I årsberetningen rapporteres på spørsmålet «Har virksomheten gjennomført opplæring for sine ansatte? ja/nei», dette begrenser den tilgjengelige data på antallet av ledere og ansatte som har gjennomført kompetanseheving. Det betyr at datakilden ikke gir gode nok data til indikatoren og det bør samles inn ytterligere data.

Konklusjon

Indikatoren er knyttet til tiltaket og gir informasjon om antallet av ledere og ansatte virksomheter som har gjennomført kompetanseheving. Slik bidrar indikatoren med kunnskap om virksomhetene utfører ønskede tiltak. Vi vurderer at indikatoren har god relevans når det gjelder å måle forekomsten av gjennomført kompetanseheving. Indikatoren vurderes troverdig, analyserbar og robust, men vil forutsette ny datainnsamling. Den nåværende statistikk på antall gjennomførte kurs er ikke detaljert nok til å gi tilstrekkelig data på antall ledere og ansatte som har gjennomført kompetanseheving. På samme måte som forrige indikator, gir ikke indikatoren beskrivelser av det aktuelle arbeidet med mangfold og likeverd i virksomheten. Derfor anbefaler vi at indikatoren suppleres med andre indikatorer og ikke måles alene.

Resultatindikator: Andel virksomheter som har en planer for arbeidet med mangfold og likeverd på arbeidsplassen

Formålet med resultatindikatorerne er å måle andel virksomheter med planer for arbeid med mangfold og likeverd på arbeidsplassen. En indikator som følger andel virksomheter med planer for arbeid med mangfold og likeverd er en viktig indikator som kan si noe om virksomhetene utfører ønskede tiltak. Indikatoren gir et nyttig bilde av virksomhetenes grunnlag for arbeidet med mangfold og likeverd, men indikatoren bidrar ikke med informasjon om planene er tatt i bruk og implementert i virksomhetene. Derfor må indikatoren suppleres med ytterligere datakilder.

Datakilder og vurdering

I årsberetningen for Oslo kommune rapporterer etater, bydeler og foretak om virksomheten har laget en plan for mangfold og likeverd – og mot diskriminering. I årsberetningen finnes det ikke data på hvorvidt planen er rettet mot arbeidsplassen. Med bakgrunn i dette rapporteres det på nåværende tidspunkt ikke på tilstrekkelig detaljnivå til at denne datakilde kan gi gode nok data til indikatoren.

Konklusjon

Denne indikatoren er tett knyttet til tiltaket og gir informasjon om antallet av virksomheter som har en plan for mangfold og likeverd på arbeidsplassen. Den bidrar med nyttig kunnskap om virksomhetene utfører ønskede tiltak. Vi vurderer at indikatoren har god relevans ift. å måle forekomsten av planer i virksomheten. Indikatoren rapporteres årlig i årsberetningen i Oslo kommune og vurderes troverdig, analyserbar og robust. Likefult mener vi at det bør rapporteres mer detaljert i årsberetningen. På nåværende tidspunkt skilles det for eksempel ikke mellom handlingsplaner på arbeidsplassen eller i møte med publikum. Vi anbefaler derfor at indikatoren suppleres med andre indikatorer, da indikatoren ikke gir kunnskap om det aktuelle arbeidet med mangfold og likeverd i virksomhetene i Oslo kommune.

Resultatindikator: Andel virksomheter som har planer for arbeidet med mangfold og likeverd i møte med publikum

Formålet med resultatindikatoren er å måle andel virksomheter med planer for arbeid med mangfold og likeverd i møte med publikum. En indikator som følger andel virksomheter med planer for arbeid med mangfold og likeverd i møte med publikum gir et nyttig bilde av virksomhetenes grunnlag for arbeidet med mangfold og likeverd. Men indikatoren bidrar ikke med informasjon om planene er tatt i bruk og implementert i virksomhetene. Med bakgrunn i dette må indikatoren suppleres med ytterligere datakilder.

Datakilder og vurdering

I årsberetningen for Oslo kommune rapporterer etater, bydeler og foretak om virksomheten har laget en plan for mangfold og likeverd - og mot diskriminering. I årsberetningen finnes det ikke data på hvorvidt planen er rettet mot publikum. Med bakgrunn i dette rapporteres det på

nåværende tidspunkt ikke på tilstrekkelig detaljnivå til at denne datakilden gir gode data til indikatoren.

Konklusjon

Denne indikatoren er også tett knyttet til tiltaket og gir informasjon om antallet av virksomheter som har en plan for mangfold og likeverd i møte med publikum. Den bidrar med nyttig kunnskap om virksomhetene utfører ønskede tiltak. Vi vurderer at indikatoren har god relevans ift. å måle forekomsten av planer i virksomheten. Det rapporteres om andelen av virksomheter med planer for mangfold og likeverd i årsberetningen, men som i ovenstående skjelnes ikke på målgruppen for planene (arbeidsplassen eller publikum). Vi vurderer at indikatoren kan gi troverdig, analyserbar og robust data. Som ved forrige indikator gir ikke denne indikatoren detaljert kunnskap om aktuelle arbeidet med mangfold og likeverd i virksomheten. Derfor anbefaler vi at indikatoren suppleres med andre indikatorer/kilder.

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Spørsmål	Tilgjengelighet /hyppighet	Vurdering
Årsberetning	Det redegjøres i årsberetningen for hvordan prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering omsettes til handling.	Virksomheter	Har virksomheten laget en plan for mangfold og likeverd – og mot diskriminering? Hvis ja – er dette: I en egen plan: Ja/Nei I overordnede planer Ja/Nei Hvis ja – gjelder plan og mål tiltak for alle diskrimineringsgrunnlag? Ja/Nei Hvis nei, gjelder planen: Flerkulturelt mangfold Kjønns- og seksualitetsmangfold Funksjonsmangfold/universell utforming	Årlig rapportering blant virksomheter i Oslo kommune	Årsberetningen gir data på hvorvidt virksomhetene har en plan, men frembringer ingen detaljnivå slik at datakilden ikke kan besvare om planen er rettet mot publikum.

3.2.3.2 Virkningsindikator knyttet til opplæring og kompetanse

Formålet med virkningsindikatorene er å måle hvordan opplæring og kompetansehevingstiltak påvirker ansatte og lederes kjennskap og bruk av planer, samt ansatte og hvordan opplæring og kompetansehevingstiltak påvirker ledere og ansattes holdninger overfor minoriteter. For å måle disse virkningene foreslår vi å måle andelen av ansatte og ledere som har kjennskap til og tar i bruk planer for mangfold og inkludering samt andelen av ledere og ansatte med negative holdninger til minoriteter.

Indikator	Beskrivelse	Målgruppe	Datakilder
Andel ledere og ansatte som kjenner til og tar i bruk virksomhetens planer	Formålet med indikatoren er å måle hvordan opplæring og kompetansehevingstiltak påvirker ansatte og lederes kjennskap og bruk av planer samt ansatte. Indikatoren skal bidra med kunnskap om virkningen av opplæring og kompetansehevingstiltakene	Ledere og ansatte	Ingen

Andel ledere og ansatte med negative holdninger ovenfor minoriteter	Formålet med indikatoren er å måle hvordan opplæring og kompetansehevingstiltak påvirker ansatte og lederes holdninger til minoriteter. Indikatoren skal bidra med kunnskap om virkningen av opplæring og kompetansehevingstiltakene.	Ledere og ansatte	Mangfoldsundersøkelsen
--	---	-------------------	------------------------

Virkningsindikator: Andel ledere og ansatte som kjenner til og tar i bruk virksomhetens planer

Formålet med indikatoren er å måle hvordan opplæring og kompetansehevingstiltak påvirker ansatte og lederes kjennskap og bruk av planer samt ansatte. Indikatoren skal bidra med kunnskap om virkningen av opplæring og kompetansehevingstiltakene.

En indikator som følger andelen av ledere og ansattes kjennskap og bruk av virksomhetens planer for mangfold og likeverd er en viktig indikator som kan si noe om hvorvidt virksomhetenes planer kjennes og anvendes i praksis. Med denne indikatoren skapes et grunnlag for kunnskap om implementeringen av virksomhetenes planer for mangfold og likeverd. Dette vil gi et viktig bilde av om tiltak innen opplæring og kompetanseheving skaper de ønskede virkninger samt om tiltakene kan kobles til de videre til samfunnseffektene.

Datakilder og vurdering

Vi finner på nåværende tidspunkt ingen undersøkelser eller data som kan danne grunnlag for indikatoren. Det bør derfor vurderes å samle inn denne type data f.eks. gjennom leder- og ansattundersøkelser.

Konklusjon

Dersom virksomhetene i Oslo kommune har gjort en vellykket innsats i opplæring og kompetanseheving vil dette slå ut i økt kjennskap mangfold og likeverd og slik sett er indikatoren tett knyttet til tiltaket og vurderes relevant. Data til indikatoren kan samles inn via spørreundersøkelser blant ledere og ansatte i Oslo kommune. Indikatoren vurderes som enkel å måle og vil tilveiebringe robust data på forekomsten av kjennskap og bruk av planer. På nåværende tidspunkt finnes det ingen tilgjengelig data om kjennskap til eller bruk av planer blant virksomhetene i Oslo kommune, og måling av denne indikatoren vil derfor være avhengig av ny regelmessig datainnsamling.

Virkningsindikator: Andel ledere og ansatte med negative holdninger ovenfor minoriteter

Formålet med indikatoren er måle andel ledere og ansatte med negative holdninger til minoriteter. Med denne indikatoren ønsker vi å måle hva vi oppnår på lengere sikt med gjennomføring av kompetanseheving blant ledere og ansatte i virksomheter i Oslo. Med denne indikatoren følger vi derfor endringer i andel ledere og ansatte med negative holdninger. Dette gjelder både ledere og ansattes negative holdninger overfor minoriteter på arbeidsplassen og i rekruttering, samt overfor innbyggere i møte med tjenester.

En indikator som følger andelen av negative holdninger til minoriteter blant ledere og ansatte er en viktig indikator som kan si noe om utviklingen av respektfulle, anerkjennende og ikke-diskriminerende holdninger overfor minoriteter blant Oslos virksomheter. Dersom det måles regelmessig, vil indikatoren over tid synliggjøre utviklingstrekk og eventuelle holdningsendringer.

Datakilder og vurdering

En enkelt virksomhet i Oslo kommune har utarbeidet en egen undersøkelse (Mangfoldsundersøkelsen). På nåværende tidspunkt er en undersøkelse som kun utføres i denne virksomhet og datakilden kan derfor ikke på nåværende tidspunkt fungere som datagrunnlag for indikatoren. Dersom den systematiseres og gjennomføres regelmessig i alle virksomheter i Oslo kommune kan den utgjøre et datagrunnlag for indikatoren.

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Spørsmål	Tilgjengelighet /hyppighet	Vurdering
Mangfoldsundersøkelsen	Formålet med undersøkelsen er å kartlegge ansattes opplevelser av virksomhetenes arbeid med mangfold og likeverd, arbeidsmiljø samt kunnskap om mangfold	Ansatte	Samarbeid- og holdninger: <ul style="list-style-type: none"> - Jeg opplever at forskjeller/ulikheter blant mine kollegaer er en styrke - Jeg opplever at ansatte med ulik bakgrunn samarbeider godt i Bymiljøetaten - Jeg samarbeider godt med ansatte som er ulike meg selv - Jeg er villig til å endre mitt perspektiv i møte med nye synspunkter - Å forstå andre perspektiver er viktig for meg, selv om jeg ikke er enig (i stor grad, i noen grad, i liten grad, i ingen grad, vet ikke)	Ikke avklart	Dersom undersøkelsen gjennomføres regelmessig blant ansatte i alle virksomheter i Oslo kommune utgjør datakilden et godt datagrunnlag for indikatoren

Konklusjon

Vi vurderer at indikatoren har svak tilknytning til tiltaket. En målrettet innsats innen opplæring og kompetanseheving kan vanskelig kobles til utslag i negative holdninger. Til tross for dette vurderer vi at indikatoren er svært verdifull for kommunens arbeid med mangfold og likeverd. Dette skyldes at atferd/handlinger gjerne henger sammen med negative holdninger til minoriteter generelt og derfor bidrar indikatoren med viktig informasjon holdningstendenser blant ledere og ansatte i Oslo kommune. Det finnes ingen tilgjengelige data på andel negative holdninger overfor minoriteter blant ledere og ansatte. Det vil derfor være nødvendig å innsamle ny data.

3.2.3.3 Effektindikator knyttet til opplæring og kompetanse

Formålet med effektindikatorene er å måle hva vi oppnår på lengre sikt med tiltakene for opplæring og kompetanse. Gjennomføring av kompetanseheving blant ansatte og ledere i virksomheter i Oslo skal på sikt bidra til at færre ledere og ansatte har negative holdninger (og handlinger) til minoriteter. Dette skal både komme til uttrykk i møtet med tjenestemottakere, i arbeidsmiljø og i rekrutteringsprosesser. Her ønsker man at færre ledere utøver negative handlinger i ansettelsesprosesser og at færre utøver negative handlinger i møtet med tjenestemottakere.

Indikator	Beskrivelse	Målgruppe	Datakilder
Andel tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester (fordelt på diskrimineringsgrunnlag)	Effektindikatoren måler forekomsten av innbyggers opplevd diskriminering i møte med tjenestene.	Ledere og ansatte	Publikum-undersøkelsen Mangfoldsundersøkelsen
Andel ansatte med minoritetsbakgrunn som opplever at Oslo kommune er en attraktiv arbeidsplass	Effektindikatoren søker å måle hva vi oppnår på lengre sikt og på samfunnsnivå med tiltakene for opplæring og kompetanse.	Ledere og ansatte	Mangfoldsundersøkelsen

Effektindikator: Andel tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester (fordelt på diskrimineringsgrunnlag)

Denne effektindikator har til hensikt er å måle hva vi oppnår på lengre sikt og på samfunnsnivå med tiltakene for opplæring og kompetanse. Gjennomføring av kompetanseheving blant ansatte og ledere i virksomheter i Oslo skal på sikt bidra til at færre utøver negative handlinger i møtet med tjenestemottakere. Derfor er det viktig å følge andelen av tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester.

En indikator som følger andelen av opplevdde negative handlinger i møtet med tjenestene blant innbyggere, vil være en viktig indikator til å beskrive negative handlinger i møte med tjenestemottakere. Dersom det måles regelmessig, vil indikatoren over tid synliggjøre utviklingstrekk og eventuelle handlingsendringer. Vi mener at andelen av opplevdde negative handlinger i møtet med tjenestene er en indikator som kan vise en sannsynlig sammenheng mellom tiltak og effekt på samfunnsnivå og vurderer at indikatoren har god relevans. På nåværende tidspunkt måles ikke ledere og ansattes holdninger til minoriteter blant Oslos virksomheter.

Datakilder og vurdering

Se beskrivelser under vern mot diskriminering.

Konklusjon

Denne indikatoren er svært verdifull for kommunens arbeide med mangfold og likeverd. Indikatoren gir viktig informasjon om utbredelsen av opplevd diskriminering blant tjenestemottakere i Oslo kommune. Over tid vil indikatoren kunne gi data om utvikling av opplevd diskriminering blant tjenestemottakere. Vi vurderer med bakgrunn i dette at indikatoren har god relevans. Det finnes på nåværende tidspunkt Publikumsundersøkelsen som gir data på tjenestemottakeres opplevd diskriminering. Vi vurderer at Publikumsundersøkelsen gir analyserbare og robuste data til å denne datagrunnlag for denne indikator.

Effektindikator: Andel ansatte med minoritetsbakgrunn som opplever at Oslo kommune er en attraktiv arbeidsplass.

Formålet med denne indikatoren er å måle hva vi oppnår på lengre sikt og på samfunnsnivå med tiltakene for opplæring og kompetanse. Gjennomføring av kompetanseheving blant ansatte og ledere i virksomheter i Oslo skal på sikt bidra til at færre ledere og ansatte har negative holdninger (og handlinger) til minoriteter. Dette skal både komme til uttrykk i møtet med tjenestemottakere, i arbeidsmiljø og i rekrutteringsprosesser. Her ønsker man at færre ledere utøver negative handlinger i ansettelsesprosesser og at færre utøver negative handlinger i møtet med ansatte med minoritetsbakgrunn.

Datakilder og vurdering

Det er ulike måter å måle opplevelsen av Oslo kommune som en attraktiv arbeidsplass blant ansatte med minoritetsbakgrunn dette omhandler særlig arbeidsmiljø. I intervjuer med virksomheter i Oslo kommune uttrykkes at det hos de fleste virksomheter ikke finnes systematiske undersøkelser på denne indikatoren. Likefult har en enkelt virksomhet utarbeidet sin egen undersøkelse (mangfoldsundersøkelsen). Denne undersøkelse kan på nåværende tidspunkt ikke utgjøre datagrunnlag for indikatoren, da den ikke anvendes systematisk blant alle Oslo-kommunes virksomheter.

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Spørsmål	Tilgjengelighet /hyppighet	Vurdering
Mangfoldsundersøkelsen	Formålet med undersøkelsen er å kartlegge ansattes opplevelser av virksomhetenes arbeid med mangfold og likeverd, arbeidsmiljø samt kunnskap om mangfold	Ansatte	Jeg opplever at jeg kan være meg selv på jobb ut i fra min/mitt: Etnisitet, Kjønn /kjønnsuttrykk, Legning /seksuell orientering, Funksjonsevne, Politisk ståsted Religion /livssyn, Kulturell /sosioøkonomisk bakgrunn, Alder, Graviditet /permisjon I løpet av det siste året har jeg opplevd å bli urettferdig forskjellsbehandlet på grunn av min/mitt: Etnisitet, Kjønn /kjønnsuttrykk, Legning /seksuell orientering, Funksjonsevne, Politisk ståsted Religion /livssyn, Kulturell /sosioøkonomisk bakgrunn, Alder, Graviditet /permisjon	Ikke avklart	Dersom undersøkelsen gjennomføres regelmessig blant ansatte i alle virksomheter i Oslo kommune utgjør datakilden et godt datagrunnlag for indikatoren

Levekårsundersøkelsen om Arbeidsmiljø utført av SSB og kartlegger ulike arbeidsmiljøforhold blant sysselsatte i Norge. Denne undersøkelse utføres regelmessig hvert tredje år og bidrar med relevante spørsmål om arbeidsmiljø. Levekårsundersøkelsen blant personer med innvandrerbakgrunn utført av SSB er også en regelmessig undersøkelse som bidrar med relevant data om arbeidsmiljø. I disse undersøkelsene kan man imidlertid ikke isolere Oslo kommune som arbeidsgiver/-plass.

Konklusjon

Vi vurderer at indikatoren er svært verdifull for kommunens arbeid med mangfold og likeverd. Indikatoren bidrar med kunnskap om ansatte med minoritetsbakgrunn sin opplevelse av inkludering på arbeidsplassen. Dersom Oslo kommune lykkes med å skape en inkluderende arbeidsplass, vurderes det å kunne avspeiles ved denne indikator. Dersom det måle regelmessig gjennom ansattundersøkelser på tvers av virksomhetene i Oslo kommune vurderer vi at indikatoren kan bidra med troverdige, robuste og akseptable data.

4. ANDRE OBSERVASJONER OG ANBEFALINGER FOR VIDERE ARBEID

I dette kapitlet oppsummerer vi observasjoner og anbefalinger for videre arbeid, på bakgrunn av arbeidet med utvikling av indikatorsettet.

4.1 Observasjoner rundt handlingsplaner

Utgangspunktet for oppdraget har vært tre ulike handlingsplaner som alle skal fremme mangfold og likeverd, men som tar for seg ulike minoritetsgrupper og diskrimineringsgrunnlag. Handlingsplanene har ulik oppbygning og begrepsbruk. I arbeidet med utvikling av indikatorer på bakgrunn av de tre handlingsplanene, har det derfor vært utfordringer med å formulere sammenhenger som dekker alle planene på en presis måte. For å lettere kunne følge arbeidet med mangfold og likeverd gjennom indikatorer i fremtiden, anbefaler vi derfor å vurdere å utvikle én felles handlingsplan for mangfold og likeverd.

Dette anbefales også av andre grunner. I samtaler med ansatte i kommunens virksomheter og organisasjoner, oppleves handlingsplanene for mangfold og likeverd som fragmentert og at handlingsplanene i praksis benyttes i liten grad.

Videre har det gjennom prosjektet blitt poengtert at det er vanskelig å følge med på hvorvidt målene i handlingsplanen er nådd, på grunn av målformuleringene. For å kunne følge med på indikatorer, anbefales det å formulere med målbare mål som er operasjonalisert som delmål. Videre anbefales det å benytte endringsteori allerede i utviklingen av tiltak, slik at det er en tydelig beskrevet forventet sammenheng mellom målene man ønsker å nå og aktivitetene man gjennomfører for å nå disse målene.

4.2 Behov for utvikling av datakilder

Som også nevnt innledningsvis, beskriver og vurderer rapporten eksisterende datakilder som kan brukes til å følge med på indikatorene. Det gjenstår imidlertid arbeid med å videreutvikle identifiserte datakilder slik at de dekker behovet for måling og egner seg til bruk i ett indikatorsett.

Som vist i kapittel 3 finnes det mange datakilder som er gode hver for seg. De er imidlertid utviklet for andre formål, noe som påvirker hvor gode datakildene er til akkurat formålet om å monitorere mangfold og likeverd i Oslo kommune. Dette er blant annet fordi datakildene gir informasjon om en avgrenset målgruppe, mens en annen datakilde gjelder en annen målgruppe. De er også utviklet av forskjellige aktører og undersøker litt ulike aspekter ved det som skal måles, eller måler det på litt ulike måter. Derfor er det utfordringer knyttet til å sette sammen data fra slike ulike kilder.

Videre observerer vi at data samles inn med varierende regelmessighet og begrenset forutsigbarhet. Vi anbefaler derfor å utvikle mer regelmessige undersøkelser på tvers av bydelene til ansatte, ledere og innbyggere. Også her blir datakvaliteten sårbar dersom man må å plukke data fra ulike kilder, som poengtert i avsnittet over.

Dersom man videre skal se på datagrunnlag og nye datakilder, anbefaler vi videre å vurdere nøye hvilket nivå man ønsker data på. Det er stor forskjell på hva data faktisk sier noe om, når det gjelder faktisk påvirkning på mangfold og likeverd, ut fra hva man velger å måle. Et eksempel er å 1) måle om man har OXLO-kontakt og 2) hva OXLO-kontakten gjør og utretter i sitt arbeid. I dag opplever vi at datakildene i stor grad handler om å telle slik som i eksempel 1), som kan gi

god data for eksempel virksomhetsstyring. For å måle faktisk påvirkning av tiltakene som gjennomføres, er det imidlertid behov for mer data av type 2) over.

4.3 Observasjoner rundt årsberetningen gjennom intervjuer med virksomhetene og workshops

Gjennom intervjuer med virksomheter og diskusjoner i workshops med virksomheter og organisasjoner, ble en rekke utfordringer med dagens rapportering av mangfold og likeverd påpekt. Aktørene opplever at de overordnede temaene som rapporteres i årsberetningen i liten grad avspeiler det arbeidet som gjøres på mangfolds- og likeverdsområdet i virksomhetene i Oslo kommune. Dersom det arbeides mye med mangfold og likeverd fanges det ikke opp i årsberetningen på bakgrunn av overordnede spørsmål og lite detaljnivå. Rapporteringen oppleves derfor ikke å reflektere det arbeidet som egentlig gjøres i virksomhetene på tiltaksnivå. Det påpekes ytterligere at rapporteringen er svært person- og interesseavhengig noe som kan gjøre datagrunnlaget fragmentert og påvirke datakvaliteten. Det er verdt å diskutere om årsberetningen setter de rette rammene for en slik type rapportering om mangfold og likeverd i Oslo kommune.

Videre er det verdt å diskutere hvor valide dataene i rapporteringen er når det gjennomføres på virksomhetsnivå, og hvorvidt det er behov for å rapportere på tjenestestedsnivå for å hente mer valide data.

4.4 Videre arbeid og bruk av indikatorsettet

Indikatorsettet er utviklet på bakgrunn av teoretisk drevne antakelser, basert på handlingsplaner, eksisterende tiltak og det som finnes av forskning om sammenhenger. Dersom indikatorsettet skal benyttes i praksis, anbefaler vi å evaluere indikatorenes treffsikkerhet underveis – hvorvidt indikatorene fungerer for å monitorere om man er på riktig vei, gir grunnlag for å gjøre riktige endringer og om man derigjennom oppnår det man ønsker å oppnå.

Som nevnt er det komplekse sammenhenger mellom tiltak og mål, og man kan ikke vurdere enkelttiltaks effekt gjennom bruk av indikatorene alene, fordi dette ikke lar seg isolere. Dersom man ønsker å vurdere enkelttiltaks effekt, anbefaler vi å gjennomføre tiltaksevalueringer.

VEDLEGG 1: LITTERATURLISTE

- Allport, G. (1979). *The Nature of Prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Bezrukova, K., Jehn, K. & Spell, C. (2012). Reviewing Diversity Training: Where We Have Been and Where We Should Go. *Academy of Management Learning & Education*, 11(2), 207-227.
- Bezrukova, K., Spell, C., Perry, J. & Jehn, K. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227-1274.
- Beaman, J. (2016). Citizenship as cultural: Towards a theory of cultural citizenship. *Sociology Compass* 10(10), 849-857.
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2013). The Origins and Effects of Corporate Diversity Programs. In Q. M. Roberson (Ed.), *The Oxford Handbook of Diversity and Work*. New York: Oxford University Press.
- Dobbin, F. & Kalev, A. (2016). Why Diversity Programs Fail. I *Harvard Business Review* (July-August 2016).
- Engel, S. (2001). *The Unfinished Revolution. Social Movement Theory and the Gay and Lesbian Movement*. Cambridge: Cambridge University Press
- Fladmoe, A., Nadim, M. & Birkvad, S. (2019). *Erfaringer med hat-ytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen*. Rapport 2019:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning .
- Kymlicka, W. (2010). The rise and fall of multiculturalism? New debates on inclusion and accomodation in diverse societies. *International Social Science Journal*, 61(199), s. 97-112.
- Lenz, C., Lid, S., Nilsen, A., Nustad, P. & Rise, E. (2018). *Tiltak mot hatefulle ytringer: Kunnskaps- og tiltaksoversikt*. Senter for studier av holocaust og livssynsminoriteter.
- May, S. (2009). Critical multiculturalism and education. I: J. A. Banks (red.), *The Routledge International Companion to Multicultural Education* (s. 33-48). New Tork: Routledge.
- Oslo kommune (2017). Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse 2017-2020.
- Oslo kommune (2020). *Stolt og fri – handlingsplan for kjønn- kjønnsuttrykk og seksualitetsmangfold 2020-2023*.
- Oslo kommune (2021). *Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger 2022-25*.
- Patten, E. (2013). *How important are pride events to the LGBT community?* I Pew Research Center.
- Pettigrew, T & Tropp, L. (2011). *When Groups Meet. The Dynamics of Intergroup Contact*. New York: Psychology Press.
- Rafiqi, A. & Thomsen, J. (2014). Kontakthypotesen og majoritetsmedlemmers negative stereotypier. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(4), 415-439.
- Rosaldo, R. (1994). Cultural Citizenship and Educational Democracy. I *Cultural Anthropology* 9(3), 402-411.
- Skjeldal, E. (2020). *Svært vanskelig å måle diskriminering*. Nasjonalt senter for erfaringskompetanse innen psykisk helse. [Tekst]
- Trygstad, S. & Ødegård, A. (2019). *Varsling i norsk arbeidsliv 2018* (Fafo-rapport 2019:14).
- Taylor, V. & Whittier, N. (1995). Analytical approaches to social movement culture: The culture of the women's movement. Johnston, H. & Klandermans, B. (red.), *Social Movement Culture*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 163-189.
- Tomlinson, F & Schwabenland, C. (2010). Reconciling Competing Discourses of Diversity? The UK Non-Profit Sector Between Social Justice and the Business Case. I *Organization* 17(1), 101-121.
- Wahlstrom, M., Peterson, A. & Wennerhag, M. (2018). 'Normalized' Pride? Pride parade

participants in six European countries. *Sexualities*, 2018-10 (7), 1146-1169.

Westrheim, K. (2014). Det flerkulturelle i et kritisk perspektiv. I: K. Westrheim & A. Tolo (red.), *Kompetanse for mangfold: Om skolens utfordringer i det flerkulturelle Norge* (s. 27-55). Bergen: Fagbokforlaget.

VEDLEGG 2: OVERSIKT OVER DATAKILDER

Datakilde	Beskrivelse	Målgruppe	Spørsmål	Tilgjengelighet /hyppighet	Vurdering
Spørreskjema Oslo Pride og Skeiv	Undersøkelsen kartlegger bydeler markeringer og feiringer samt hvilke behov de har får å gjennomføre dette	Bydeler i Oslo	Har dere planer om å markere Skeiv kulturår i bydelen? (Ja/Nei/Vet ikke) Har dere planer om å markere Oslo Pride i bydelen? (Ja/Nei/Vet ikke) Markerte dere Oslo Pride i 2021? (Ja/Nei/Vet ikke) Hva slags tiltak gjennomførte dere? (valgfritt kommentarfelt)	Ikke avklart	Gir tilstrekkelig data til indikatoren dersom den utføres regelmessig i alle Oslo kommunes virksomheter
Spørreskjema Oslo Pride og Skeiv	Undersøkelsen kartlegger bydeler markeringer og feiringer samt hvilke behov de har får å gjennomføre dette	Bydeler i Oslo	Hva slags tiltak gjennomførte dere? (valgfritt kommentarfelt)	Ikke avklart	Gir ikke tilstrekkelig data til indikatoren.
Spørreskjema Oslo Pride og Skeiv	Undersøkelsen kartlegger bydeler markeringer og feiringer samt hvilke behov de har få å gjennomføre dette	Bydeler i Oslo	Har bydelen en oppnevnt OXLO-kontakt Ja – Trykk her og skriv navnet på personen/Nei, ikke ennå	Uavklart	Gir tilstrekkelig data til indikatoren
Årsberetning	Det redegjøres i årsberetningen for hvordan prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering omsettes til handling.	Etater, bydeler og foretak	Har virksomheten en oppnevnt OXLO-kontakt? Ja/Nei	Årlig rapportering	Gir tilstrekkelig data til indikatoren
Holdninger til LHBTIQ	Undersøkelsen kartlegger andel av negative holdninger til kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk og seksuelle orienteringer. Det foreligger data fra 2008, 2013 og 2017. Undersøkelsene er basert på representative utvalg og kan brytes ned på kjønn, alder,	Innbyggere	Alt i alt, hva er din holdning til lesbiske jenter/kvinner, homofile gutter/menn, bifile jenter/kvinner, bifile gutter/menn? Svaralternativene 'negativ' og 'svært negativ' har blitt slått sammen til 'negativ'. Alt i alt, hva er din holdning til transpersoner, personer som har skiftet kjønn, personer som ser	Undersøkelsen er utført hvert 4-5 år på oppdrag fra Bufdir.	Undersøkelsen kartlegger kun andelen av negative holdninger til kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk og seksuelle orienteringer. Det betyr at datakilden må suppleres med andre kilder som kartlegger/beskriver andelen av negative holdninger til andre minoritetsgrupper for å

	landsdel og utdanningsnivå.		på seg selv som både kvinne og mann, personer som noen ganger kler seg og oppfører seg som en av det andre kjønn (ofte kalt transvestitter)? Svaralternativene 'negativ' og 'svært negativ' har blitt slått sammen til 'negativ'.		kunne bistå med et helhetlig bilde av andelen av negative holdninger til minoriteter. Undersøkelsen kan brytes ned på landdel og det foreligger data på befolkningen i Oslo.
Oslo-barometeret	Oslobarometeret kartlegger befolkningens holdninger til innvandring, integrering og mangfold. I undersøkelsen kartlegges holdningene til ulike typer innvandring, innvandringsvolumen, integreringsprosesser og utfordringer som er knyttet til nye fellesskap, men også hva som forklarer disse holdninger og hvordan disse holdninger utvikler seg over tid.	Innbyggere	Synes du innvandring i hovedsak er bra eller dårlig for Norge? (meget bra, ganske bra, verken bra eller dårlig, ganske dårlig og meget dårlig) Synes du Norge burde ta imot flere eller færre: Asylsøkere, arbeidsinnvandrere, familiemedlemmer av innvandrere som allerede bor i Norge.	Siden 2005 har undersøkelsen blitt gjennomført regelmessig på vegne av IMDi. Undersøkelsen er basert på en befolkningsrepresentativ spørreundersøkelse.	Undersøkelsen kartlegger andelen av negative holdninger til innvandring generelt, men differensierer også mellom ulike kategorier av innvandrere herunder arbeidsinnvandrere, flyktninger, asylsøkere og familiegjengforente. Datakilden kartlegger holdninger til innvandring og gir dermed ikke data på andel negative holdninger til minoriteter.
DiMe	Juridisk rådgivning og medling til alle Osloborgere som opplever seg utsatt for rasisme og diskriminering.	Alle	Ikke tilgjengelig		DiMe har på nåværende tidspunkt ikke statistikk tilgjengelig på saker og henvendelser. Det er ønskelig i fremtiden å kunne kategorisere henvender etter samfunnsforhold og innhold i sakene. Datasystemet som DiMe har til rådighet gir ikke data til denne indikator.
LDO	Ombudet samler inn statistikk på type henvendelser fra både enkeltpersoner, arbeidsgivere, organisasjoner, utdanningsinstitusjoner m.fl.	Alle	Årlig rapportering (Årsmelding)		Statistikken som LDO har tilgjengelig gir informasjon om diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområdene hvor diskrimineringen foregår. Indikatoren gir relevant statistikk til indikatoren på bakgrunn av diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområdene.

Diskrimineringsnemda	Diskrimineringsnemda samler inn statistikk om behandlet saker ifm. diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og gjengjelding. Her skilles på klagegrunnlag	Alle	Årlig rapportering		Statistikken fra Diskrimineringsnemda omfatter avgjorte saker sortert etter resultat/konsekvenser, avgjorte saker sortert etter bruddmåte, avgjorte saker sortert etter grunnlag, avgjorte saker sortert etter spesialgrunnlag, avgjorte saker sortert etter samfunnsområde og juridisk kjønn.
Oslo politidistrikt	Oslo politidistrikt innsamler statistikk over anmeldt rasisme og diskriminering herunder også anmeldt hatkriminalitet i Oslo politidistrikt. Statistisk er hentet fra straffesakssystemet.	Alle	Årlig rapportering		Anmeldt hatkriminalitet i Oslo. Statistikken omfatter grunnlag for hatkriminalitet, type lovbrudd, anmelder, åsted, kjønn/institusjon, alder, fødeland og statsborgerskap.
EQS	I kvalitetssystemet EQS skal ansatte melde uønskede hendelser. I dette system kan ansatte melde om opplev diskriminering, trakassering/seksuell tilnærming, trusler (vold og/psykisk) eller mobbing/ubørlig opptreden.	Ansatte	Løpende rapportering		Datakilden gir statistikk på antall registrerte henvendelser og diskrimineringsgrunnlag blant ansatte i Oslo kommune.
Publikumsundersøkelsen 2018	Formålet med undersøkelsen er en oversikt over innbyggernes og brukernes tilfredshet med kommunens tjenester og deres oppfatninger om det å bo i Oslo kommune. Tilfredshet og oppfatninger kobles til bakgrunnsforhold som kjønn, alder, utdanning og inntekt, botid, født i Oslo, landbakgrunn,	Innbyggere	Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli dårlig behandlet i møte med kommunale tjenester på grunn av: kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, hudfarge, språk, religion/livssyn og annet.	Publikumsundersøkelsen ble første gang gjennomført i 1998 og gjennomføres regelmessig hvert 3 år på oppdrag fra Oslo kommune.	Undersøkelsen gir derfor data til den utvalgte indikator og kan med bakgrunn i regelmessig innsamling av data fremskaffe data på utviklingen av andelen som opplever å bli dårlig behandlet i møte med tjenestene i Oslo.

	innvandrere og etterkommere. I undersøkelsen kartlegges andelen av innbyggere som har opplevd å bli dårlig behandlet i møte med kommunale tjenester i løpet av de siste 12 mdr. på bakgrunn av kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, hudfarge, språk, religion/livssyn og annet.				
Årsberetning	Det redegjøres i årsberetningen for hvordan prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering omsettes til handling.	Virksomhet er	Har virksomheten gjennomført opplæring for sine ansatte? Ja/Nei Hvis ja gjelder det likeverdige tjenester/representativ rekruttering/holdningsarbeid	Årlig rapportering blant virksomheter i Oslo kommune	Årsberetningen gir data til den utvalgte indikator. Datakilden frembringer lav grad av detaljnivå for tilbudt/gjennomførte kurs blant ledere og ansatte.
Årsberetning	Det redegjøres i årsberetningen for hvordan prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering omsettes til handling.	Virksomhet er	Har virksomheten laget en plan for mangfold og likeverd – og mot diskriminering? Hvis ja – er dette: I en egen plan: Ja/Nei I overordnede planer Ja/Nei Hvis ja – gjelder plan og mål tiltak for alle diskrimineringsgrunnlag? Ja/Nei Hvis nei, gjelder planen: Flerkulturelt mangfold Kjønn- og seksualitetsmangfold Funksjonsmangfold/universell utforming	Årlig rapportering blant virksomheter i Oslo kommune	Årsberetningen gir data på hvorvidt virksomhetene har en plan, men frembringer ingen detaljnivå slik at datakilden ikke kan besvare om planen er rettet mot publikum.
Mangfoldsundersøkelsen	Formålet med undersøkelsen er å kartlegge ansattes opplevelser av virksomhetenes arbeid med mangfold og likeverd, arbeidsmiljø samt kunnskap om mangfold	Ansatte	Samarbeid- og holdninger: Jeg opplever at forskjeller/ulikhet blant mine kollegaer er en styrke Jeg opplever at ansatte med ulik bakgrunn samarbeider godt i Bymiljøetaten Jeg samarbeider godt med ansatte som er ulike meg selv	Ikke avklart	Dersom undersøkelsen gjennomføres regelmessig blant ansatte i alle virksomheter i Oslo kommune utgjør datakilden et godt datagrunnlag for indikatoren

			<p>Jeg er villig til å endre mitt perspektiv i møte med nye synspunkter</p> <p>Å forstå andre perspektiver er viktig for meg, selv om jeg ikke er enig</p> <p><i>(i stor grad, i noen grad, i liten grad, i ingen grad, vet ikke)</i></p>		
Mangfoldsundersøkelsen	Formålet med undersøkelsen er å kartlegge ansattes opplevelser av virksomhetenes arbeid med mangfold og likeverd, arbeidsmiljø samt kunnskap om mangfold	Ansatte	<p>Jeg opplever at jeg kan være meg selv på jobb ut i fra min/mitt:</p> <p>Etnisitet, Kjønn /kjønnsuttrykk, Legning /seksuell orientering, Funksjonsevne, Politisk ståsted Religion /livssyn, Kulturell /sosioøkonomisk bakgrunn, Alder, Graviditet /permisjon</p> <p>I løpet av det siste året har jeg opplevd å bli urettferdig forskjellsbehandlet på grunn av min/mitt:</p> <p>Etnisitet, Kjønn /kjønnsuttrykk, Legning /seksuell orientering, Funksjonsevne, Politisk ståsted Religion /livssyn, Kulturell /sosioøkonomisk bakgrunn, Alder, Graviditet /permisjon</p>	Ikke avklart	Dersom undersøkelsen gjennomføres regelmessig blant ansatte i alle virksomheter i Oslo kommune utgjør datakilden et godt datagrunnlag for indikatoren

VEDLEGG 3: SAMLET OVERSIKT OVER FORESLÅTTE INDIKATORER

Dette vedlegget inneholder en samlet oversikt over foreslåtte resultatindikatorer, virkningsindikatorer og effektindikatorer som har blitt spilt inn gjennom de ulike aktivitetene i oppdraget. Forslagene er sortert etter hver av de tre tiltaksstrategiene Synliggjøring og feiring, Opplæring og økt kompetanse og Inkludering og vern mot diskriminering.

Indikatorene i fet skrift tilsvarer de vi har beskrevet i vårt forslag til indikatorsett, mens de øvrige forslagene er vurdert som mindre relevante og ikke tatt med i forslaget til indikatorsett.

Strategier og tiltak	Synliggjøring og feiring	Effekt
<p>1. Hva vi satser på og gjør</p> <p>Resultater</p> <p>2. Hva som skjer</p> <p>Formålet er å måle innsats i gjennomføring av markeringer og feiring.</p> <p>Det vil si at vi vil måle markeringer og feiring knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag i regi av Oslo kommune.</p> <p>Det vi ønsker å se:</p> <ul style="list-style-type: none"> Flere ledere, ansatte og feiring Flere virksomheter bruker OXLO-symbolet 	<p>3. Hva vi får ut av det</p> <p>Formålet er å måle hva vi har fått ut av markeringen.</p> <p>Det vil si at vi vil måle hvordan markeringer og feiring knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag i regi av Oslo kommune påvirker ansatte og innbyggers kjennskap og bevissthet til mangfold og likeverd.</p> <p>Det vi ønsker å se:</p> <ul style="list-style-type: none"> Flere ledere, ansatte og innbyggere har kjennskap til Oslos mangfold og inkluderingsarbeid Flere ledere, ansatte og innbyggere har et mer bevisst forhold til mangfold og likeverd 	<p>4. Hva vi oppnår</p> <p>Formålet her er å måle hva vi oppnår på lengre sikt og på samfunnsnivå, med tiltakene for synliggjøring.</p> <p>Det dreier seg i første omgang om å måle Oslos innbyggers holdninger overfor minoriteter (alle diskrimineringsgrunnlag).</p> <p>Det vi ønsker å se:</p> <ul style="list-style-type: none"> Færre innbyggere i Oslo har negative holdninger til minoriteter Flere innbyggere ser mangfold som en naturlig del av samfunnet Flere innbyggere har økt kunnskap/ kjennskap til minoritetsgrupper/kultur
<p>Resultatindikatorer</p> <p>Rapporteringer fra virksomhetene</p> <ul style="list-style-type: none"> Andel virksomheter som feirer og flagger for minoriteter Andel virksomheter som bruker OXLO-symbolet Andel virksomheter med OXLO-kontakt <p>Innbyggerundersøkelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Andel innbyggere som kjenner til Pride Andel innbyggere som har deltatt på Pride 	<p>Virkningsindikatorer</p> <p> Leder- og ansattundersøkelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Andel ansatte og ledere som har kjennskap OXLO-symbolet og verdiplakaten Andel ansatte som oppgir at de har fått et bevisst forhold mangfold og likeverdsarbeidet gjennom arbeidet med OXLO og Pride Andel ansatte og ledere i virksomhetene i Oslo kommune, som vet hva Pride og OXLO symboliserer / vet at Oslo arrangerer Pride Andel ansatte og ledere som bruker OXLO-symbolet utover OXLO-ukene Andel ansatte og ledere som bruker Pride-flagget utover juni Andel ansatte og ledere som anerkjenner mangfold <p>Innbyggerundersøkelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Andel innbyggere som har hørt om Pride og OXLO Andel innbyggere som vet hva Pride og OXLO symboliserer / vet at Oslo arrangerer Pride Andel innbyggere som opplever at Pride og OXLO har gjort at de har et mer bevisst forhold til mangfold og likeverd Andel innbyggere som bruker OXLO-symboler utover OXLO-ukene Andel innbyggere som bruker Pride-flagget utover juni Andel minoriteter som opplever anerkjennelse og verdsettelse av deres identitet av Oslo kommune/det offentlige 	<p>Effektindikatorer</p> <p>Innbyggerundersøkelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Andel innbyggere i Oslo med negative holdninger til minoriteter Andel innbyggere i Oslo med grunnleggende kunnskap om minoritetsgrupper/-kulturer



Opplæring og økt kompetanse

1. Hva vi satser på og gjør

Resultater

2. Hva som skjer

Formålet her er å måle innsats i form av gjennomføring av kompetanseheving blant ledere og ansatte i virksomheter i Oslo.

Det vil si at vi vil måle antall gjennomførte kurs.

Det vi ønsker å se:

- Flere ledere og ansatte gjennomfører kurs om mangfold og likeverd
- Flere virksomheter har planer for arbeid med mangfold og likeverd

Virkning

3. Hva vi får ut av det

Formålet her er å måle hvordan kompetanseheving blant ledere og ansatte i virksomheter i Oslo påvirker deres kjennskap til og bruk av planer i arbeidet med mangfold og likeverd på arbeidsplass og i møte med publikum, deres kunnskap om mangfold og likeverd, samt holdninger og handlinger hos ledere og ansatte.

Det vil si at vi vil måle hvordan kursene har bidratt til kunnskap om mangfold og likeverd, kjennskap til planer i dette arbeidet og endring i holdninger.

Det vi ønsker å se:

- Flere ledere og ansatte har kunnskap om mangfold og likeverd
- Flere virksomheter (etater, bydeler, foretak) har planer som er kjent og brukes av ledere og ansatte på tjenestedene
- Færre ledere og ansatte har negative holdninger overfor minoriteter

Effekt

4. Hva vi oppnår

Formålet her er å måle hva vi oppnår på lengre sikt og på samfunnsnivå, med gjennomføring av kompetanseheving blant ledere og ansatte i virksomheter i Oslo.

Dette dreier seg om å måle ansattes og lederes negative holdninger og handlinger overfor minoriteter på arbeidsplassen og i rekruttering, samt overfor innbyggere i møte med tjenester.

Det vi ønsker å se:

- Færre innbygger opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester
- Flere opplever å bli behandlet respektfullt i møte med Oslo kommunes tjenester

Resultatindikatorer

Rapporteringer fra virksomhetene

- Andel virksomheter som har gjennomført kurs blant ledere og ansatte i likeverdig tjenester, representativ rekruttering og holdningsarbeid
- Andel ledere og ansatte som har gjennomført kompetanseheving
- Andel virksomheter som har planer for arbeidet med mangfold og likeverd på arbeidsplassen
- Andel virksomheter som har planer for arbeidet med mangfold og likeverd i møte med publikum

Virkningsindikatorer

Leder- og ansattundersøkelse

- Andel ledere og ansatte som ønsker å øke egen kompetanse om mangfold
- Andel ledere og ansatte som kjenner til og tar i bruk virksomhetens planer (rutiner for å følge opp mangfoldskompetansen forankret hos ledelsen)
- Andel ledere og ansatte som tar i bruk kompetanse om mangfold aktivt i arbeidshverdagen (rutiner implementert)
- Andel ledere og ansatte med negative holdninger overfor minoriteter / Andel ansatte som har respektfulle, anerkjennende og ikke-diskriminerende holdninger

Data fra søknads- og ansettelsesprosesser

- Andel søkere, til intervju og ansatte med minoritetsbakgrunn
- Andel ansatte og ledere i Oslo kommune med minoritetsbakgrunn
- Andel som opplever negative holdninger ifm. søknads- og ansettelsesprosesser

Effektindikatorer

Publikums-/ brukerundersøkelser

- Andel tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester (fordelt på diskrimineringsgrunnlag)
- Andel tjenestemottakere opplever respektfull behandling i møte med Oslo kommunes tjenester
- Andel ansatte med minoritetsbakgrunn som opplever at Oslo kommune er en attraktiv arbeidsplass
- Andel (tjenestemottakere/innbyggere?) som opplever tilgjengelige tjenester (språk, digital løsning, lbttiq, osv.)



Inkludering og vern mot diskriminering

1. Hva vi satser på og gjør

Resultater

2. Hva som skjer

Formålet her er å måle innsats i form av organiserte støttefunksjoner.

Det vil si antall støttefunksjoner og hva de gjør. Alternativt er å måle innsatsen rundt å gjøre funksjonene kjent.

Det vi ønsker å se:

- Flere organiserte støttefunksjoner?
- Flere virksomheter har veileder for rapportering av diskrimineringssaker

Virkning

3. Hva vi får ut av det

Formålet her er å måle hvordan forekomsten av organiserte støttefunksjoner påvirker ansatte og innbyggere i Oslo kommune sin kjennskap til og bruk av støttefunksjonene ifm. diskrimineringssaker.

Det vil si at vi vil måle andelen ansatte og innbyggere som vet hvor man kan henvende seg når de opplever diskriminering og antallet som bruker støttefunksjonene.

Det vi ønsker å se:

- Flere ansatte og innbyggere vet hvor man kan henvende seg ved opplevd diskriminering
- Flere ansatte og innbyggere bruker støttefunksjonene

Effekt

4. Hva vi oppnår

Formålet med denne indikatoren er å måle hva vi oppnår på lengre sikt og på samfunnsnivå, med å sikre organiserte støttefunksjoner for diskrimineringssaker.

Dette dreier seg om å måle hvor mange som opplever diskriminering og at de som opplever det opplever støtte i prosessen.

Det vi ønsker å se:

- Færre innbyggere opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester
- Flere ansatte og innbyggere opplever støtte i diskrimineringssaker

Resultatindikatorer

- Antall støttefunksjoner

Rapportering fra virksomhetene

- Andel virksomheter som har veileder for rapportering av diskrimineringssaker

Virkningsindikatorer

Leder- og ansattundersøkelse

- **Andel ansatte som opplever å ha et sted å henvende seg til når det opplever diskriminering / andel ansatte som vet hvor de skal henvende seg dersom de opplever diskriminering (kjenner til tilbudet?) (+ varslingssystem)**

Publikums-/ brukerundersøkelse

- **Andel i befolkningen som opplever å ha et sted å henvende seg til når man opplever diskriminering / andel i befolkningen som vet hvor de skal henvende seg dersom de opplever diskriminering (kjenner til tilbudet?)**
- **Oppløvelse av tilfredshet i møtet med støttefunksjonene – fikk jeg hjelpen jeg trengte?**

Statistikk fra (EOS, DIME, LDO, Diskrimineringsmmda, Næringsstaten, fagforeningene)

- **Antall henvendelser til støttefunksjonene**

Effektindikatorer

Publikums-/ brukerundersøkelse

- **Andel tjenestemottakere som opplever diskriminering i møte med Oslo kommunes tjenester (fordelt på diskrimineringsgrunnlag)**
- **Andel minoriteter som opplever seg trygge ved opplevd diskriminering**
- **Andel tjenestemottakere som opplever støtte i diskrimineringsopplevelser**
- **Andel i befolkningen som opplever at Oslo kommune tar diskriminering på alvor**