



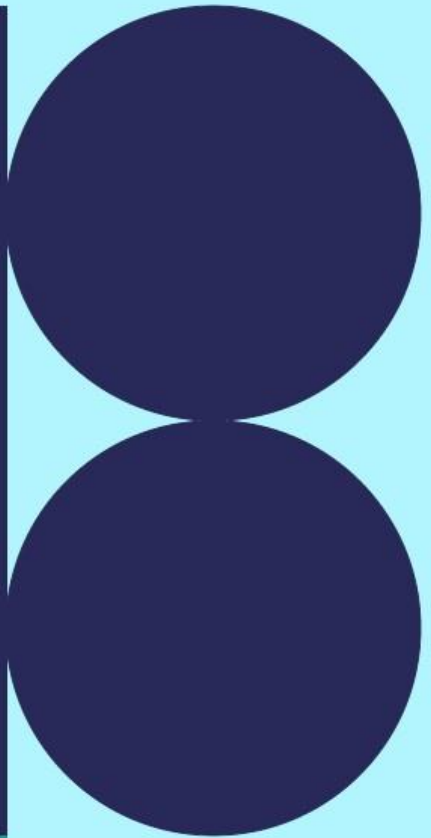
Oslo

Byrådsavdeling for sosiale tjenester

Oslo - en by for alle

Status 2023

Virkning og effekt av kommunens planer og tiltak for kompetanse, diskrimineringsvern og synliggjøring av mangfold som ressurs



Kommunale virksomheter skal som offentlig myndigheter og arbeidsgiver arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering (Likestillings og diskrimineringslovens (LDL) §24, Arbeidsmiljølovens (AML) §13).

Rapporten beskriver sammenhengen mellom kommunens mål, planer, tiltak og innsats for mangfold og likeverd og effekt på samfunnsnivå. Indikatorer for måloppnåelse er hentet fra rapport fra Rambøll (2022) «Forslag til indikatorsett for mangfold og likeverd i Oslo kommune».

Rapporten redegjør for hvordan kommunen arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling (jfr. aktivitets- og redegjørelses-plikten i LDL).

Fra rapporten:

- Kommunen skal levere likeverdige tjenester av like god kvalitet, og speile mangfoldet i befolkningen
- Viktige innsatser er opplæring av kommunens ansatte om likeverdige tjenester og inkluderende arbeidsmiljø, diskrimineringsvern og rutiner for oppfølging av de som rammes av diskriminering, og synliggjøring av minoriteter gjennom holdningsarbeid og feiringer som OXLO-uka og Oslo Pride
- Årsberetningen for 2023 viser at 28 av 43 av virksomheter per 2023 har utarbeidet tiltak for arbeidet med mangfold og likeverd. 24 av 43 virksomheter har mål og tiltak for inkluderende arbeidsmiljø og representativ rekruttering. 31 av 43 virksomheter har gjennomført opplæring om mangfold for ledere og ansatte.

Kommunens mål er forankret verdidokumentet «Oslo – en by for alle» (bystyresak 435/23)

Mangfoldets muligheter (bystyrevedtak 129/13) og de årlige budsjettvedtak. Målene – effekt på kommune og samfunnsnivå - er

- Anerkjennelse av mangfold som ressurs
- Likeverdige tjenester av like god kvalitet, tilpasset den enkelte.
- Representativ rekruttering – kommunens speiler mangfoldet i befolkningen
- Inkluderende arbeidsmiljø
- Tillit fra og trygghet for Osloborgere med minoritetsbakgrunner

Kommunens mål er å fremme anerkjennelse av mangfold som en styrke og en ressurs, ved å ha en ikke-diskriminerende praksis. Innsatsområdene i kommunens planer for mangfold og likeverd er:

- Opplæring og økt kompetanse
- Inkludering og vern mot diskriminering
- Synliggjøring og feiring

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

Planene det vises til i rapporten, er «Ord betyr noe» - handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger» (bystyresak 331/21), «Handlingsplan for økt rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn» (byrådssak 1097/23), «Stolt og fri» - handlingsplanen for kjønns- og seksualitetsmangfold (bystyresak 413/23), og «Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse» (byrådssak 73/17).

1. Opplæring og kompetanse om mangfold og likeverd

Kommunen skal som tjenesteyter og arbeidsgiver ha en inkluderende og ikke-diskriminerende praksis. Kommunens tiltak på området kompetanse er knyttet til virksomhetenes planer og tiltak, og opplæring av kommunens ansatte om likeverdige tjenester og inkluderende arbeidsmiljø.

Opplæring om mangfold og likeverd skjer på to nivåer

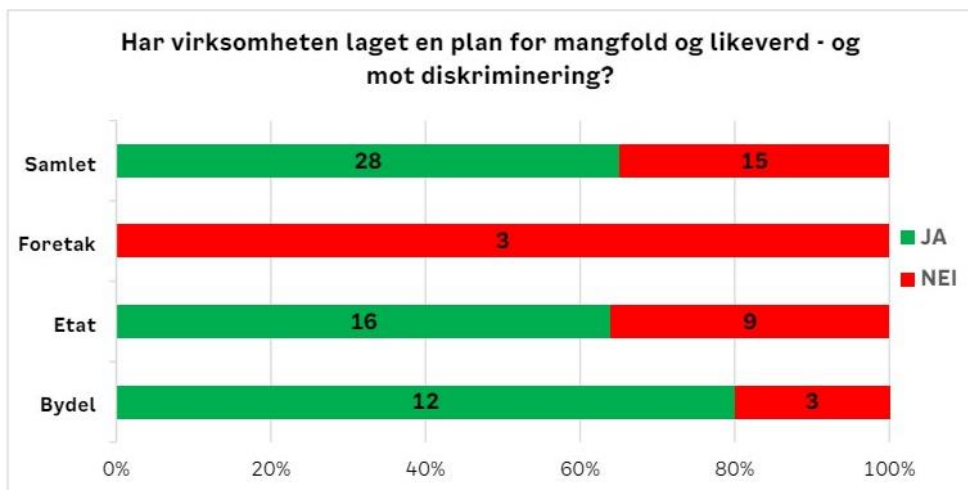
- Strategisk nivå: E-læringskurs for ledere om mangfoldsledelse og tiltak for likeverdige tjenester og representativ rekruttering
- Operativt nivå: Kurs og workshops for ledere og ansatte om holdninger og tiltak mot håndtering av rasisme, homofobi og annen diskriminering i den kommunale arbeidshverdagen

1.A Resultat – registrert opplæring

Resultatindikatorer for kompetanse og opplæring om mangfold og likeverd er tall fra virksomhetenes årsberetninger, supplert med tall for kursdeltakelse. Indikatorene viser

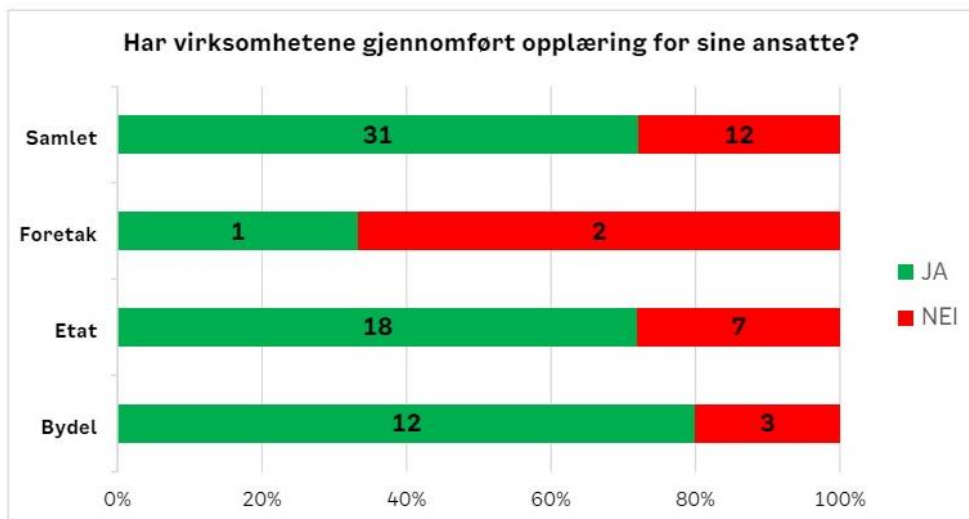
- Virksomheter som har planer og tiltak for arbeidet med mangfold og likeverd
- Virksomheter som har gjennomført kurs
- Ledere (og ansatte i stab) som har deltatt på kurs

I årsberetningene for 2023 rapporterte virksomhetene:



VEL 2024 Rapport om mangfold og likeverd

Årsberetningen viser at 28 av 43 virksomheter har utarbeidet egne planer for arbeidet med mangfold og likeverd. 19 virksomheter har utarbeidet egne planer, og 11 har omtalt mål og tiltak for mangfold og likeverd i overordnede strategiske planer. 18 av 28 planer retter seg mot mangfold generelt (alle diskrimineringsgrunnlag), mens flerkulturelt mangfold er omtalt i 27 av planene, kjønns- og seksualitetsmangfold i 26 og funksjonsmangfold i 25.



VEL 2024 Rapport om mangfold og likeverd

31 av 43 virksomheter har gjennomført opplæring om mangfold for ledere og ansatte. Av virksomhetene med opplæringstiltak, retter opplæringen i 12 av 31 virksomheter seg mot likeverdige tjenester, 25 mot representativ rekruttering, og 25 mot holdningsarbeid og diskriminering.

Per 2023 har vel 200 kursdeltakere gjennomført kommunens e-læring om mangfoldsledelse.

Flere sivile aktører gir råd og opplæring om mangfold til kommunale virksomheter. Fra 2024 vil slik opplæring administreres iht en samkjøpsavtale. For 2023 opplyser organisasjonen FRI at de har gjennomført opplæring om kjønns- og seksualitetsmangfold for ansatte og ledere i kommune, idrett og næringsliv i Oslo og Bærum. I Oslo kommune er det gjennomført opplæring i sektorene skole og oppvekst, eldre- og rusomsorg, samt HR. Tiltaket Skeiv kunnskap i FRI har hatt 80 oppdrag med 1670 deltakere, og har nådd nærmere 1000 mennesker gjennom digitale ressurser.

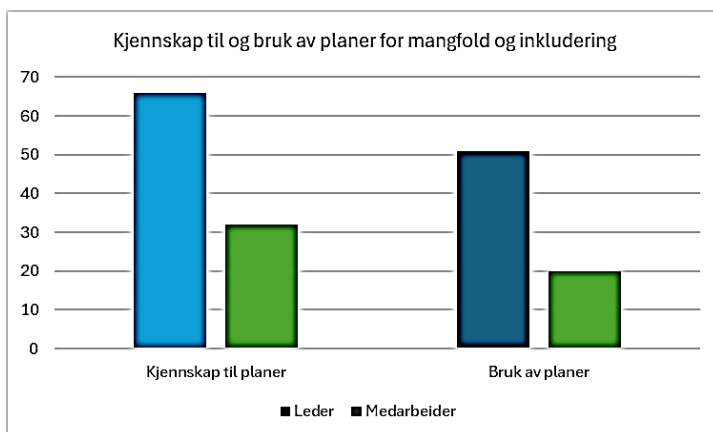
1.B Virkning – aktiviteter, kunnskap og holdninger som følge av opplæring

Hva kommunen gjør, tenkes å ha en virkning på kunnskap og holdninger hos kommunalt ansatte.

Virkningsindikatorer for kompetanse og opplæring om mangfold og likeverd er

- Ledere og ansatte som kjenner til og tar i bruk virksomhetens planer
- Ansattes holdninger overfor minoriteter

I Velferdsetatens spørreundersøkelse (2024) blant ledere i Oslo kommune, svarer 66% at de kjenner til sin virksomhets planer innen mangfolds- og inkluderingsfeltet mens 16% svarer nei på spørsmålet og 18% er usikker. 51% av ledere svarer at de har tatt virksomhetens planer i bruk, mens 30% svarer nei og 17% er usikker.



VEL 2024 Spørreundersøkelse blant ledere og ansatte

I spørreundersøkelse blant ansatte i Oslo kommune, svarer 32% at de kjenner til sin virksomhets planer, mens 41% svarer nei og 27% er usikker. 20% av ansatte svarer at de har tatt virksomhetens planer i bruk, mens 54% svarer nei og 24% er usikker.

I rapporten «Avmakt og tillit» fra FAFO (2024) om innvandreres opplevelse av NAV i Oslo, framkommer det at Nav-ansattes egne arbeidsbetingelser former deres syn på brukerne. NAV-veiledere med færre brukere og har mer tid til oppfølging, har et mer positivt syn på brukerne og opplever brukernes problemer som noe de har – og dermed noe Nav kan hjelpe dem med å løse. NAV-veiledere med mange brukere og høyt tidspress, opplever brukerne som problemet og mener at brukerne må endre seg før de kan dra nytte av Navs tjenestetilbud.

1.C Effekt på kommune og samfunnsnivå – opplevelsen av aksept

Hva kommunen gjør, og kunnskap og holdninger hos kommunens ansatte, tenkes å ha en effekt på graden av aksept Osloborgere med minoritetsbakgrunn opplever som ansatt i kommunen og som brukere av kommunens tjenester. Aksept er å vise forståelse og toleranse for mangfold og forskjellighet, og ha en inkluderende og ikke-diskriminerende praksis. Effektsindikatorer for kompetanse og opplæring om mangfold og likeverd er tall for brukertilfredshet og kommunens attraktivitet som arbeidsgiver. Indikatorene viser

- Kommunen som en attraktiv arbeidsplass
- Erfaringer og brukertilfredshet med kommunale tjenester

I Velferdsetatens spørreundersøkelse (2024) svarer 63% av ansatte i Oslo kommune med minoritetsbakgrunn, at de opplever at kommunen er en attraktiv arbeidsplass, mens 11% svarer nei på spørsmålet og 23% er usikker.

Innbyggerundersøkelsen for 2023 (Kantar/Oslo kommune) viser at 44% er fornøyde med kvaliteten på kommunale tjenester, med små forskjeller mellom innbyggerne med ulike bakgrunn.

Innbyggerundersøkelsen viser at omdømmet til helse, omsorg og velferdstjenester varierer. Andelen som har et positivt inntrykk av barnevernet er 27% og NAV-kontoret 22%. Andelen som har et positivt inntrykk av fastlegeordningen er 50%, helsestasjoner 43%, legevakt 36%, hjemmetjenester 23% og psykisk helsetilbud 17%.

På enkelte tjenesteområder dokumenteres mindre tilfredshet med bruk av kommunale tjenester blant brukere med minoritetsbakgrunn. På spørsmål om grunnskolen, svarer 59% at de er fornøyde. Blant personer med bakgrunn utenfor Europa/EU er 55% fornøyd. På spørsmål om den videregående skolen, svarer 60% at de er fornøyde. Blant norskfødte med innvandrerforeldre er 54% fornøyd. Andelen som har et bra inntrykk av barnehagen blant norskfødte med norske foreldre 47% og andelen blant andregenerasjons innvandrere 39%. På spørsmål om kulturtilbudet i Oslo, svarer 64% at de er tilfreds med tilbudet i Oslo generelt. Blant norskfødte med norske foreldre er 72% fornøyd, mens blant innvandrere med bakgrunn utenfra Europa/EU er 43% fornøyd. 50% er fornøyde med kultur- og fritidstilbudet for barn, og 40% er fornøyde med kultur- og fritidstilbudet for ungdom, med små forskjeller knyttet til bakgrunn.

FAFOs rapport «Avmakt og tillit» (2024) viser at innvandrere i Oslo har en mer negativ opplevelse av møtet med NAV enn andre brukere. Somalisk- og arabisktalende respondenter i undersøkelsen opplever NAV som mindre kompetent og rettferdig, og føler at de har mindre nytte av tiltakene de får, samtidig som de opplever at innvandrere blir behandlet dårligere i NAV.

2. Vern mot diskriminering

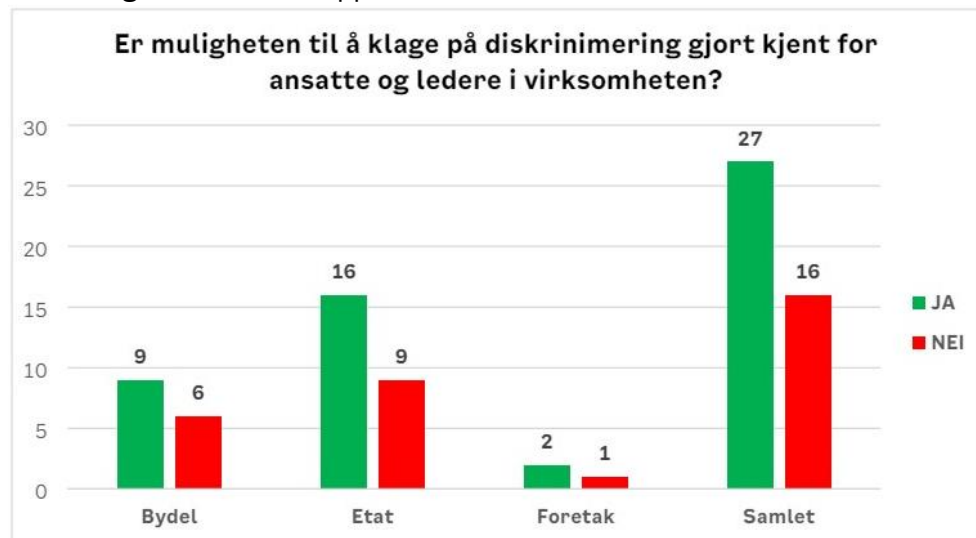
Kommunen skal støtte opp om de som opplever hat og fordommer. Kommunens tiltak på dette området er knyttet til diskrimineringsvern og rutiner for oppfølging av de som rammes.

2.A Resultat – registrert diskriminering

Resultatindikatorer for diskrimineringsvern er tall fra virksomhetenes årsberetninger, Innbyggerundersøkelsen, registreringer i kvalitetssystemet EQS og kommunens varslingsystem, henvendelser til sivile aktører med rettshjelp i diskrimineringssaker, og saker registrert hos Oslo Politidistrikt og Likestillingsnemnda. Indikatorene viser

- Virksomheter med informasjon om klageordninger
- Registrerte saker / henvendelser om diskriminering
- Anmeldt diskriminering og hatkriminalitet

I årsberetningene for 2023 rapporterte virksomhetene:



VEL 2024 Rapport om mangfold og likeverd

Årsberetningen for 2023 viser at 27 av 43 av virksomheter har gjort muligheten til å klage på diskriminering kjent og tilgjengelig kjent for ansatte og ledere.

For 2023 er det ikke innhentet statistikk basert på kvalitetssystemet EQS og kommunens varslingsystem. I Rambøll (2023) sin rapport om bydel Gamle Oslo, oppgir 25% av ansatte å ha bli diskriminert av andre ansatte, ledere eller innbyggere, hvorav flerkulturell bakgrunn (etnisitet, landbakgrunn) utgjør vel halvparten. 38 % har vært vitne til at en kollega har blitt diskriminert på arbeidsplassen.

For 2023 er det ikke innhentet en samlet statistikk fra sivile aktører som tilbyr rettshjelp i diskrimineringssaker. I årsrapporter fra DiMe (Norsk Folkehjelp), Antirasistisk senter og OMOD framkommer det at vel 200 henvendelser om diskriminering ble mottatt og fulgt opp i 2023.

Osloborgere som tilhører minoriteter utsettes ofte for nedsettende kommentarer, hatefulle ytringer og konkrete trusler. I Oslo Politidistrikt ble 418 forhold registrert som hatkriminalitet i 2022 (POD og Oslo Politidistrikt 2020). Av anmeldelser om hatefulle ytringer, utgjør flerkulturell bakgrunn 61% av hatmotivene (etnisitet, hudfarge, religion), seksuell orientering og kjønnsuttrykk 34% og nedsatt funksjonsevne 2%. De mest fremtredende lovbruddene er hatefulle ytringer, kroppskrenkelser og hensynsløs adferd.

Likestillingsnemnda registrerte 522 saker i 2023 nasjonalt. Sortert etter grunnlag i loven gjaldt 132 saker etnisitet, religion og livssyn, 28 saker seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og 139 saker funksjonsnedsettelse.

2.B Virkning – opplevelsen av diskrimineringsvern

Hva kommunen gjør, tenkes å ha en virkning på ansatte og innbyggers opplevelse av å være vernet mot diskriminering. Virkningsindikatorer for diskrimineringsvern er

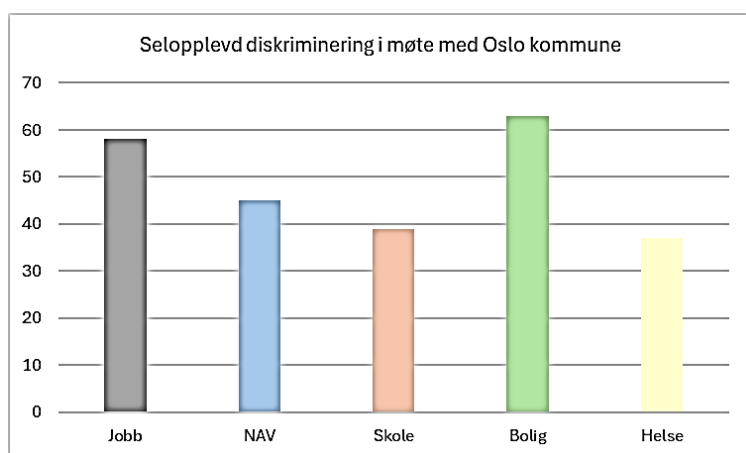
- Opplevelsen blant ansatte av å ha et sted å henvende seg til om diskriminering

- Opplevelsen blant innbyggere/brukere av kommunale tjenester av å ha et sted å henvende seg til om diskriminering
- Opplevelsen av diskriminering i møte med Oslo kommune

I Velferdsetatens spørreundersøkelse (2024) blant ansatte i Oslo kommune, svarer 69% at de kjenner til muligheten til å si fra om diskriminering, mens 16% svarer nei på spørsmålet og 14% er usikker.

For 2023 er det ikke innhentet statistikk om kjennskap til muligheten til å si fra om diskriminering blant innbyggere/brukere av kommunale tjenester.

I rapporten «Kartlegging av diskriminering og rasisme i møte med Oslo kommune» fra KIFO (2022), oppgir 58% av respondenter med minoritetsbakgrunn selvopplevd forskjellsbehandling som jobbsøker, og 63 % om selvopplevd forskjellsbehandling i kontakt med boligtenester, 45% i kontakt med NAV, 39% i kontakt med skole og 37% i kontakt med helsetjenester.



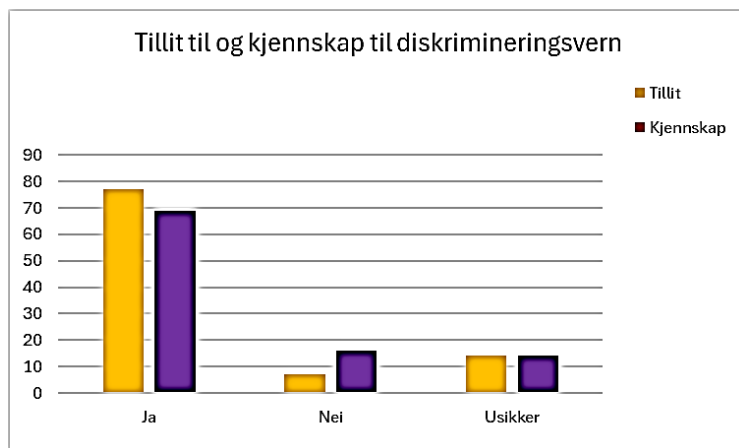
KIFO 2022 Kartlegging av diskriminering og rasisme i møte med Oslo kommune

I innbyggerundersøkelsen for 2023, oppgir 14% å ha opplevd å bli dårlig behandlet i møte med en kommunal tjeneste i løpet av de siste 12 månedene på grunn av sin bakgrunn. Av dette utgjør flerkulturell bakgrunn 10% (språk, nasjonalitet, hudfarge, religion og livssyn), psykisk funksjonsevne 2% og fysisk funksjonsevne 1%, seksuell orientering og kjønnsuttrykk 1%. 20% prosent opplever å ha blitt dårlig behandlet av andre innbyggere siste året, med flerkulturell bakgrunn som den mest vanlige faktoren.

2.C Effekt på samfunnsnivå – opplevelsen av respekt og likebehandling

Hva kommunen gjør, og ansatte og brukeres opplevelse av diskrimineringsvern, tenkes å ha en effekt på graden av respekt og likebehandling minoriteter opplever. Respekt er å se på andre som likeverdige, med like rettigheter og plikter. Effektsindikatorer for diskrimineringsvern er tall for tillit, trygghet og rettssikkerhet. Indikatorene viser

- Opplevelsen blant ansatte i kommunen av støtte i diskrimineringssaker
- Opplevelsen blant innbyggere/brukere av kommunale tjenester av støtte i diskrimineringssaker



VEL 2024 Spørreundersøkelse blant ledere og ansatte

I Velferdsetatens spørreundersøkelse (2024) blant ansatte i Oslo kommune, svarer 77% at de vil bruke muligheten på sin arbeidsplass til å si fra om diskriminering, mens 7% svarer nei på spørsmålet og 14% er usikker.

I 2023 er det ikke hentet inn tall for tillit til klageordninger i Oslo kommune. Diskriminering er sjelden et aspekt ved en klage som sjelden belyses i klageoppfølgingen, ifølge sivile aktører som gir veiledning og rettshjelp i klager på offentlige tilbud.

Anmeldelsestilbøyeligheten i befolkningen generelt er svært lav blant de som ble utsatt for diskriminering, hatefulle ytringer og hatkriminalitet. I NOVAs Trygghetsundersøkelse for 2022, oppgir vel 49% av de som har vært utsatt, at det å anmelde ikke ville hjulpet noe særlig. 25% oppgir at de trodde politiet ville henlegge saken. Av Likestillingsnemndas 522 registrerte saker i 2023, ble 353 ble avvist, henlagt, avsluttet uten avgjørelse eller avgjort som ikke brudd på loven. I rapporten «Stille i møte med hets» fra Norges institusjon for menneskerettigheter (2023), oppgir 34% av befolkningen har observert at en person eller gruppe har blitt utsatt for hets, hvorav 56% ikke har grepet inn.

I FAFOs rapport «Hverdagsliv og integrering» (2024) oppgir 2 av 3 innvandrere – 66% - at de har opplevd diskriminering - 71% innvandrere med bakgrunn utenfra Europa, 81% av deres etterkommere.

I Trygghetsundersøkelsen oppgir 0,5% av befolkningen å ha blitt utsatt for diskriminering. For personer med innvandringsbakgrunn er tallet 3,9% sammenlignet med 0,4% for personer uten innvandringsbakgrunn. For LHBT-personer er tallet 2,3%, sammenlignet med 0,8% for heteroseksuelle. For personer med nedsatt funksjonsevne er 1,8%, sammenlignet med 0,8 % for personer uten funksjonsnedsettelse.

I SSBs levekårsundersøkelse fra 2020 oppgir 2 av 5 innvandre å ha opplevd å bli forskjells-behandlet på grunn av sin bakgrunn, 1 av 2 norskfødte med innvandrerbakgrunn. I HL-senterets undersøkelse om islamofobi og antisemittisme fra 2017 oppgir 1 av 3 muslimer å ha opplevd avvisning, og 1 av 7 oppgir å ha blitt utsatt for trakassering. ISFs rapport om erfaringer med hat og hets i ulike minoritetsgrupper fra 2019 oppgir 1 av 4 LHBT-personer å ha opplevd hets. I Nordlandsforsknings rapport om funksjonshemmedes erfaringer fra 2016 oppgir 1 av 3 mennesker med funksjonsnedsettelse å ha opplevd hatefulle ytringer eller handlinger.

3. Synliggjøring og feiring

Kommunen skal speile byens befolkning. Mangfold og representativitet blant ledere og ansatte skal bidra til tillit og gjøre kommunen til en attraktiv arbeidsgiver. Kommunens tiltak på dette området er knyttet til feiring og synliggjøring av minoriteter.

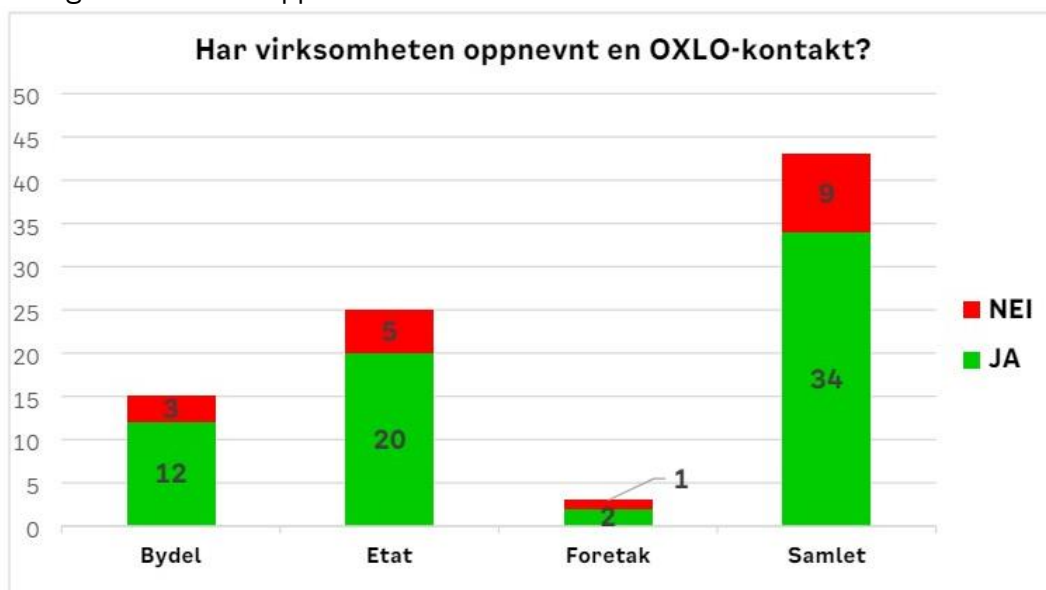
3.A Resultat – registrering av markeringer, aktiviteter og deltakelse

Resultatindikatorer for synliggjøring og feiring er tall for kommunens aktiviteter og deltakelse knyttet til OXLO-uka, Oslo Pride og FN-dagen for funksjonshemmede, o.a., registrert i årsberetninger og interne spørreundersøkelser. Indikatorene viser

- Virksomheter med OXLO-kontakt
- Virksomheter som feirer og flagger for minoriteter
- Virksomheter som bruker OXLO-symbolet og verdidokumentet «Oslo en by for alle»

OXLO-kontakter skal kunne redegjøre for status i egen virksomhet, for opplæring av ansatte om mangfold, og planer og tiltak for likeverdige tjenester og inkluderende arbeidsmiljø. 34 av 43 virksomheter har per 2023 oppnevnt en OXLO-kontakt – 12 av 15 bydeler, 20 av 25 etater og 2 av 3 foretak.

I årsberetningene for 2023 rapporterte virksomhetene:



VEL 2024 Rapport om mangfold og likeverd

OXLO-konferansen og utdelingen av OXLO-prisen ble arrangert i Rådhuset 15. november 2023 i et samarbeid mellom Velferdsetaten, Barne- og Familieetaten og bydelene Gamle Oslo, Bjerke, Sagene og Grorud. I OXLO-uka ble det sentralt arrangert seminarer om diskrimineringsvern og inkluderende arbeidsmiljø. Arrangementene samlet deltakere fra 24 virksomheter (10 av 15 bydeler, 10 av 25 etater, 1 av 3 foretak, 3 av 8 byrådsavdelinger), i tillegg til deltakere fra sivilsamfunn og næringsliv.

I 2023 markerte 32 av 43 virksomheter Oslo Pride (15 av 15 bydeler, 17 av 25 etater, 2 av 3 foretak). I VELs spørreundersøkelse om kommunens deltakelse i Oslo Pride, svarte 50% at markeringen var i form av flagging (regnbueflagg o.a.), 15% i form av arrangementer, og 3% i form av kurs og opplæring.

I høringen blant kommunale virksomheter om fornyelse av verdidokumentet «Oslo - en by for alle» meldte 7 av 15 bydeler og 8 av 25 etater om bruken av verdidokumentet og OXLO-symbolet. Dokumentet brukes som plakater i kommunale bygninger, kollektivtransport, eldresentre og sykehjem, skoler, bibliotek og fritidsklubber, og i kommunikasjonen med brukere av kommunale tjenester på kommunens internett. Dokumentet synliggjøres i bybildet i forbindelse med arrangementer, festivaler og konferanser i kommunens regi eller med kommunal støtte, og som flyere, bannere og postere på leskur.

3.B Virkning – opplevelsen av å bli verdsatt

Hva kommunen gjør, tenkes å ha en virkning på ansatte og innbyggere med minoritetsbakgrunn sin opplevelse av bli verdsatt. Virkningsindikatorer for synliggjøring og feiring av mangfold og likeverd er

- Opplevelse av kommunen som en attraktiv arbeidsplass

- Anerkjennelse og verdsettelse av ansatte med minoritetsbakgrunn i Oslo kommune

I Velferdsetatens spørreundersøkelse (2024) blant ansatte i Oslo kommune, svarer 63% at de opplever at Oslo kommune er en attraktiv arbeidsplass for ansatte minoritetsbakgrunn, mens 11% svarer nei på spørsmålet og 23% er usikker.

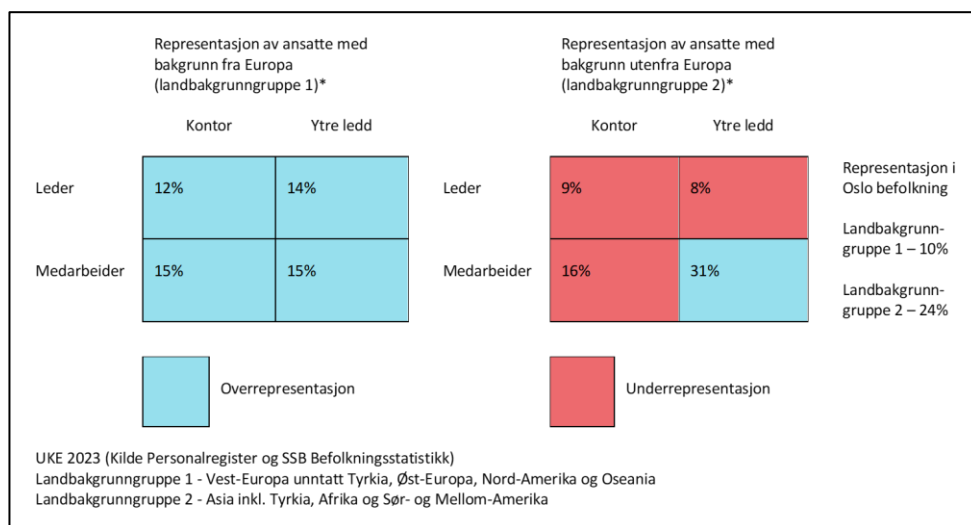
I Rambølls rapport (2022) oppgir 67% av ansatte at Bydel Gamle Oslo skaper en inkluderende kultur der alle ansatte aksepteres og forskjeller verdsettes. 86% av de ansatte svarer at de føler seg respektert og verdsatt av kollegaene sine. 36% av ansatte uten personalansvar opplever en ikke-inkluderende kultur, mot 12% av ledere.

Andel virksomheter med planer og tiltak for inkluderende arbeidsmiljø og representativ rekruttering, supplert med tall for ansatte med minoritetsbakgrunn, gir en indikasjon som på anerkjennelse og verdsettelse av minoriteter i Oslo kommune. 24 av 43 virksomheter har mål og tiltak for inkluderende arbeidsmiljø og representativ rekruttering.

I årsberetningene for 2023 rapporterte virksomhetene:

	Resultat 2019	Resultat 2020	Resultat 2021	Resultat 2022	Resultat 2023
Antall virksomheter med plan/mål for økt rekruttering av ledere med minoritetsbakgrunn	-	-	16 (av 38)	19 (av 42)	24 (av 43)

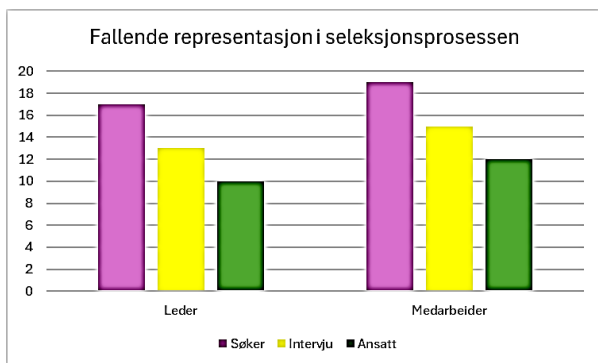
Utviklings- og kompetanseetatens rapport om rekruttering (2022) viser at ansatte i Oslo kommune med innvandrerbakgrunn utenfor Europa er underrepresentert i leder- og stabstillinger (kontoransatt) og overrepresentert i lavere stillinger (ytte ledd).



UKE 2022 Kunnskapsgrunnlag om rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn

9% av ledere i stabsfunksjoner (kontoransatte) og 8% i operative tjenester (ytte ledd) og 16% av ansatte i stabsfunksjoner (kontoransatte) har innvandrerbakgrunn utenfra Europa, sammenlignet med 31% av ansatte i operative tjenester (ytte ledd).

UKES rapport viser også at andelen søkere med innvandrerbakgrunn faller gjennom rekrutteringsprosessen. 17% av søkere til lederstillinger og 19% av søkere til medarbeiderstillinger har merket av for innvandrerbakgrunn i sine søknader, sammenlignet med



UKE 2022 Kunnskapsgrunnlag om rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn

13% og 15% blant innkalte til intervju og 10% og 12% blant de som ble ansatt.

3.C Effekt på samfunnsnivå – økt anerkjennelse av mangfold

Hva kommunen gjør, og opplevelsen av å bli verdsatt, tenkes å ha en effekt på graden av anerkjennelse av minoriteter. Anerkjennelse er å verdsette mangfold som et bidrag til et bedre og rikere samfunn for alle, og å anerkjenne flerkulturelt mangfold, kjønns- og seksualitets-mangfold og funksjonsmangfold som en ressurs. Effektsindikatorer for synliggjøring og feiring av mangfold og likeverd er tall for trivsel, tilhørighet og anerkjennelse. Indikatorene viser

- Trivsel og tilhørighet blant innbyggere med minoritetsbakgrunn
- Holdninger til minoriteter

I Oslo kommunen Innbyggerundersøkelse (2023) oppgir 70% at de er fornøyde med Oslo som et sted å bo og leve. 80% oppgir at de trives i Oslo og i nabolaget der de bor. For Osloborgere med opprinnelse utenfor Europa er tallet 70%. 63% oppgir stor grad tilhørighet til området de bor i.

Osloborgere med bakgrunn utenfor Norge føler lavere grad av tilhørighet enn norskfødte med norske foreldre.

I IFSs Integreringsbarmoter for 2024 er 65% av befolkningen i Norge enig i at utenlandsk arbeidskraft er nødvendig for å sikre gode velferdstjenester. I SSBs undersøkelse (2023) om holdninger til innvandrere og innvandring er 87% av befolkningen i Norge helt eller nokså enig i at innvandrere flest gjør en nyttig innsats i norsk arbeidsliv, mens 73 % mener at innvandrere flest beriker det kulturelle livet i Norge. I Oslo er det jevnt over større andeler enn nasjonalt, som er positive til innvandring.

I FAFOs rapport «Hverdagsliv og integrering» (2024) oppgir kun 1 av fire innvandrere (og deres etterkommere) med bakgrunn utenfra Europa aksept og anerkjennelse som den de er.

BUFdir oppgir (ISSP 2018) at 60% har positive holdninger til kristne, 27% til muslimer, 37% til hinduister, 44% til buddhister, og 41% til jøder. I BUFdirs undersøkelse (2022) om holdninger til samer og nasjonale minoriteter, er 65 % av befolkningen i Norge positive til samer og 10% til romer. Hhv. 69% og 73% har hverken positive eller negative holdninger til kvener og skogfinner.

I BUFdirs undersøkelse (2022) om holdninger til lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, ikke-binære og interkjønnpersoner, har 60 til 63% positive holdninger til lesbiske, homofile og bifile. 36 til 50% har positive holdninger til transpersoner, personer som har skiftet kjønn og personer som er på seg selv som både kvinne og mann, eller ikke ser på seg selv som hverken kvinne eller mann. 10 til 20% har negative holdninger til personer med andre kjønnsidentiteter og -uttrykk enn kjønn de ble tildelt ved fødsel. Holdningene til seksuelle minoriteter er mer positive i Oslo enn i resten av landet.

I BUFdirs undersøkelse (2022) om holdninger til funksjonsmangfold, mener 88 % av respondentene at personer med nedsatt funksjonsevne bør ha samme mulighet som andre til arbeid, og at 82% at de bidrar til et positivt mangfold på arbeidsplassen.

Kilder

FAFO 2024 Hverdagsliv og diskriminering

FAFO (2024) Avmakt og tillit

HL-senteret 2017 Holdninger til jøder og muslimer

ISF 2019 Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer, mv

IFS 2024 Integreringsbarmoter

Kantar 2023 Innbyggerundersøkelsen

KIFO 2022 Kartlegging av diskriminering og rasisme i møte med Oslo kommune

Nordlandsforskning 2016 Hatytringer

NOVA 2022 Trygghetsundersøkelsen

Rambøll 2022 Forslag til indikatorsett for mangfold og likeverd i Oslo kommune

Rambøll 2023 Rapport om bydel Gamle Oslo

SSB 2020 Levekårsundersøkelse

Velferdsetaten 2024 Spørreundersøkelse blant ledere og ansatte

Velferdsetaten 2024 Rapport om mangfold og likeverd (basert på årsberetninger for 2023)

UKE 2022 Kunnskapsgrunnlag om rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn

BUFdir 2018 Holdninger til religiøse minoriteter

BUFdir 2022 Holdninger til samer og nasjonale minoriteter

BUFdir 2022 Holdninger til lesbiske, homofile, bifile, transpersoner

BUFdir 2022 Holdninger til funksjonsmangfold

Likestillingsnemnda 2023 Årsberetning

DiMe (Norsk Folkehjelp), Antirasistisk senter og OMOD 2023 Årsrapporter

Oslo – en by for alle (bystyresak 435/23)

Mangfoldets muligheter (bystyrevedtak 129/13)

Ord betyr noe» - handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger» (bystyresak 331/21), Handlingsplan for økt rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn» (byrådssak 1097/23),

Stolt og fri- handlingsplanen for kjønns- og seksualitetsmangfold (bystyresak 413/23)

Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelser (byrådssak 73/17)

Likestillings og diskrimineringslovens (LDL)

Arbeidsmiljølovens (AML)

Oslo Extra Large
En by for alle



Oslo

www.oslo.kommune.no/oxlo

Byrådsavdeling for sosiale tjenester 1. august 2024