

RAPPORT

Oslo kommunes innsats for mangfold og likeverd 2023

- basert på rapportering i virksomhetenes årsberetninger



Oslo



Velferdsetaten

Innholdsfortegnelse

Oppsummering.....	3
Innledning	4
KAPITTEL 1 UTARBEIDELSE OG BRUK AV PLANER	5
A. Planer for mangfold og likeverd	5
B. Ulik praksis for bruk av planer	7
C. Gjelder plan og mål tiltak for alle diskriminerings-grunnlag?	10
D. Hvilke av diskrimineringsgrunnlagene er med i planene?	11
KAPITTEL 2 OPPLÆRING	13
A. Har virksomhetene gjennomført opplæring for sine ansatte?	13
B. Hvilke områder har ansatte fått opplæring i?	14
KAPITTEL 3 OPPNEVNING AV OXLO-KONTAKT	17
Har virksomheten oppnevnt en OXLO-kontakt?	17
KAPITTEL 4 DISKRIMINERINGSVERN	19
A. Risikovurdering for diskriminering og likestilling i 2023	19
B. Er muligheten til å klage på diskriminering gjort kjent for ansatte og ledere i virksomheten?	20
KAPITTEL 5 ANBEFALINGER FOR STYRKE MANGFOLDS- OG LIKEVERDIGHETSARBEIDET	22
Vedlegg 1 Tabell og diagram for kommunens samlet innsats for mangfold og likeverd 2023	23
Vedlegg 2 Oversikt over virksomheter som er med på rapporten.....	24

Oppsummering

Denne rapporten gir en oversikt over innsatsen for mangfold og likeverd blant bydeler, etater og foretak i 2023. Dataene inkluderer informasjon om hvorvidt virksomhetene har laget egne planer eller bruker overordnede planer for mangfold og likeverd, om de har gjennomført opplæring for sine ansatte, om det er gitt informasjon om diskrimineringsvernet, samt om virksomheten har oppnevnt en OXLO-kontakt.

Bydeler, etater og foretak fremviser en varierende innsats for mangfold og likeverd i 2023. De fleste bydeler og etater har laget planer for mangfold og likeverd, med en betydelig andel som også inkluderer tiltak for alle diskrimineringsgrunnlag. Opplæring er utbredt blant bydeler og etater, men mangler i foretakene. Informasjon om klagemuligheter er godt kjent i etater og foretak, men trenger forbedring i bydelene. Oppnevning av OXLO-kontakter er generelt godt ivaretatt i alle typer virksomheter.

Et flertall av bydeler og etater har de siste årene gjort betydelige fremskritt i å fremme mangfold og likeverd, mens foretakene trenger mer oppmerksomhet og ressurser for å oppnå samme nivå. Det er viktig å fortsette arbeidet med å utarbeide planer, gjennomføre opplæring, styrke diskrimineringsvernet og informere om klagemuligheter, samt oppnevne OXLO-kontakter for å sikre en helhetlig tilnærming til mangfold og likeverd på tvers av alle virksomheter. Det er også avgjørende at planene som utarbeides, implementeres og følges opp i virksomhetene. Ved å adressere disse områdene kan virksomhetene oppnå en mer helhetlig og effektiv tilnærming til mangfold og likeverd.

Innledning

Velferdsetaten har i tildelingsbrevet for 2024 fått oppdrag å bidra til kompetanse om likeverdige tjenester, inkluderende arbeidsmiljø og holdningsskapende innsats mot hatefulle ytringer og holdninger i kommunens virksomheter. I forbindelse med oppdraget skal VEL utarbeide en årlig rapport om kommunens innsats, basert på rapportering i virksomhetenes årsberetninger, supplert med interne spørreundersøkelser rettet mot ledere og ansatte i Oslo kommune.

Denne rapporten er en oppsummering av resultater fra kommunes innsats for mangfold og likeverd basert på rapportering i virksomhetenes årsberetninger.

Innrapportering fra 43 virksomheter ligger til grunn for denne oppsummeringen. (Se vedlegg-2)

KAPITTEL 1

UTARBEIDELSE OG BRUK AV PLANER

Lager virksomhetene egne planer/bruker de overordnede planer for mangfold og likeverd - og mot diskriminering?

I arbeidet med mangfold og likeverd er det essensielt å forstå hvordan virksomhetene utformer og implementerer sine strategier. I dette kapitlet sammenligner vi bruken av overordnede planer versus utarbeidelse av egne planer for mangfold og likeverd blant bydeler, etater og foretak i Oslo.

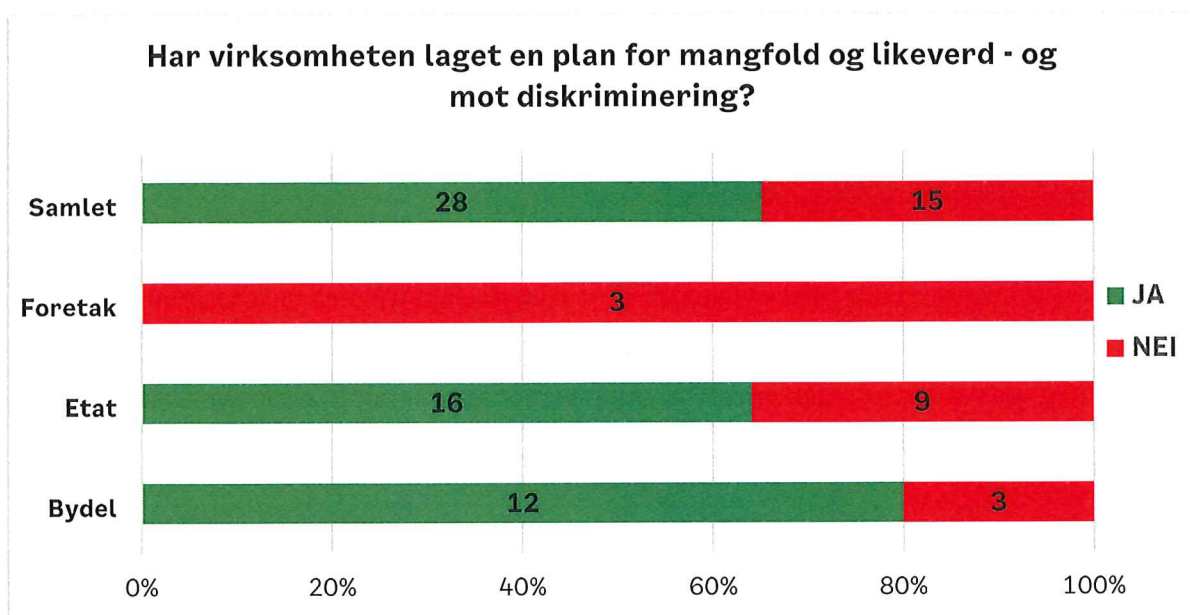
Overordnede planer integrerer mangfolds- og likeverds mål i en bredere strategisk kontekst. Disse planene sikrer at mangfold og likeverd blir en del av virksomhetens helhetlige mål og operasjoner. Egne planer for mangfold og likeverd fokuserer spesifikt på disse områdene og kan gi mer detaljerte og målrettede strategier og tiltak. En kombinasjon av både overordnede planer og egne planer kan være den mest effektive tilnærmingen, da dette gir en helhetlig strategi samtidig som spesifikke utfordringer blir grundig adressert.

Analysen viser at det er betydelige variasjoner i hvordan bydeler, etater og foretak strukturerer sitt arbeid med mangfold og likeverd. Bydelene og etatene har i større grad utarbeidet planer, enten som en del av overordnede strategier eller som egne, dedikerte dokumenter. Foretakene derimot, har ikke samme nivå av strukturert tilnærming til disse spørsmålene.

A. Planer for mangfold og likeverd

Det varierer hvorvidt virksomhetene har utarbeidet egne planer eller om de bruker overordnede planer.

Har virksomheten laget en plan for mangfold og likeverd - og mot diskriminering?			
	JA	NEI	TOTAL
Bydel	12	3	15
Etat	16	9	25
Foretak	0	3	3
Samlet	28	15	43



Bydel:

Av totalt 15 bydeler har 12 utarbeidet en plan for mangfold og likeverd, mens 3 ikke har gjort det. Dette betyr at 80 % av bydelene har en slik plan, noe som kan indikere en bevissthet og forpliktelse til å fremme mangfold og bekjempe diskriminering. De resterende 20 % av bydelene, som ikke har slike planer, kan ha behov for ytterligere støtte og oppmuntring til å utvikle og utarbeide disse viktige tiltakene.

Etat:

Etatene viser en noe mindre effektiv oppfølging av slike planer sammenlignet med bydelene. Av 25 etater har 16 laget en plan, mens 9 ikke har gjort det. Dette betyr at 64 % av etatene har en plan på plass, mens de resterende 36 % mangler dette. Selv om flertallet av etatene har planer, er det en betydelig andel som fortsatt trenger å utvikle og utarbeide slike tiltak.

Foretak:

Foretakene viser den svakeste implementeringen av planer på området. Av de 3 foretakene som er vurdert i denne rapporten, har ingen laget en slik plan. Dette viser at det er et behov for tiltak og ressurser for å hjelpe foretakene med å utvikle og innføre planer som fremmer mangfold og bekjemper diskriminering.

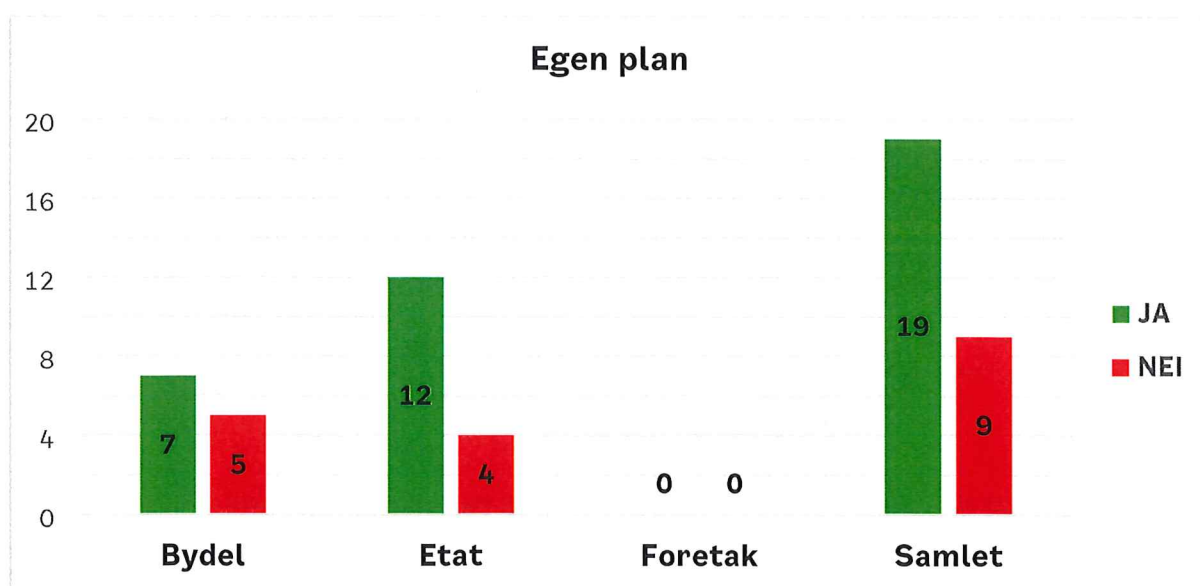
Samlet sett viser analysen at av 43 enheter, har 28 (65 %) utarbeidet planer for mangfold og likeverd, og mot diskriminering, mens 15 (35 %) ikke har gjort det. Dette indikerer at mens en majoritet av virksomhetene har tatt skritt for å fremme mangfold og bekjempe diskriminering, er det fortsatt en betydelig andel som ikke har disse tiltakene på plass. Dette fremhever behovet for målrettede initiativer og støtte for å sikre at alle virksomheter, spesielt foretakene, utvikler og utarbeider effektive planer. Det er viktig at alle virksomheter anerkjenner betydningen av disse tiltakene for å fremme et mer inkluderende, mangfoldig og likestilt samfunn.

B. Ulik praksis for bruk av planer

Tilbakemeldinger viser at virksomhetene har ulik praksis om hvorvidt de utarbeider egne planer for mangfold og likeverd, og mot diskriminering. Noen virksomheter har dette i en egen plan, mens andre virksomheter bruker kommunens overordnede planer og bestemmelser på feltet. Mens noen virksomheter ikke lager/bruker slike planer i det hele tatt.

a. Utarbeidelse av egen plan

Egen plan			
	JA	NEI	Total
Bydel	7	5	12
Etat	12	4	16
Foretak	0	0	0
Samlet	19	9	28



(Virksomheter som ikke har en plan er ikke med i oversikten)

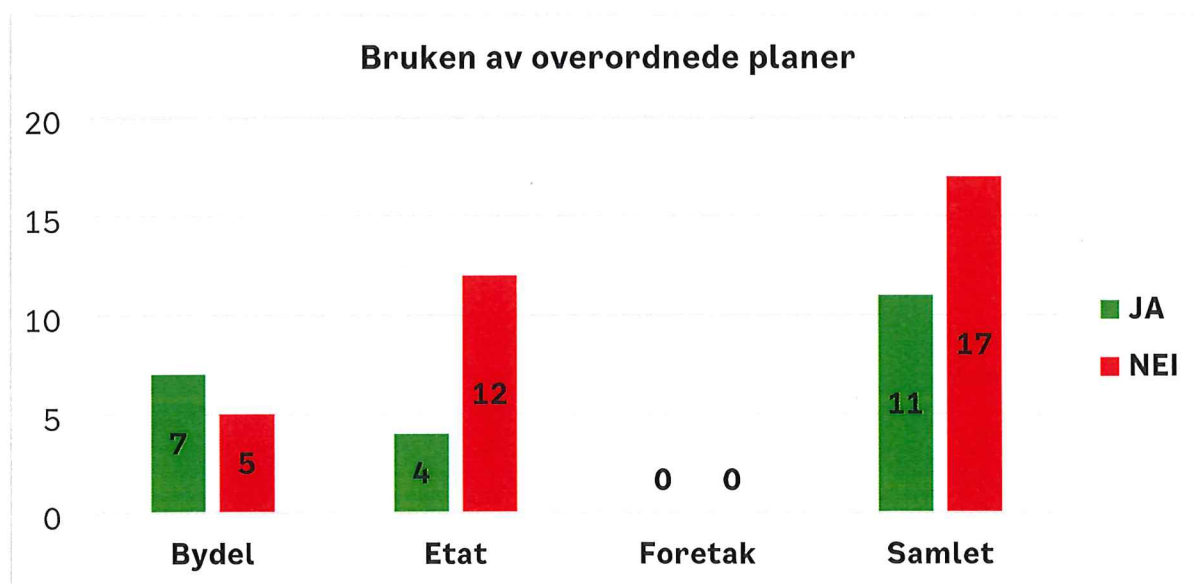
Diagrammet viser at det er en betydelig andel av både bydeler og etater som har forankret arbeidet med mangfold og likeverd, samt ikke-diskriminerende praksis, i egne planer. Nesten halvparten av virksomhetene i både bydeler og etater har slike planer. Foretakene skiller seg imidlertid ut ved at ingen har slike planer.

Generelt sett indikerer dataene at det er et behov for å øke bevisstheten og innsatsen for å inkludere mangfold og likeverd, samt mot diskriminering, i planleggingen. Dette gjelder spesielt for de virksomhetene som ikke har slike planer i det hele tatt.

Initiativer for å fremme disse verdiene bør intensiveres for å oppnå full dekning på tvers av alle virksomheter.

b. Bruken av overordnede planer

Bruken av overordnede planer			
	JA	NEI	Total
Bydel	7	5	12
Etat	4	12	16
Foretak	0	0	0
Samlet	11	17	28



(Virksomheter som ikke har en plan er ikke med i oversikten)

Dataene viser at bruken av overordnede planer når det gjelder mangfold og likeverd, samt mot diskriminering, er begrenset, spesielt blant etater og foretak. 7 av 15 bydeler og 4 av 25 etater har brukt overordnede planer, noe som indikerer en innsats.

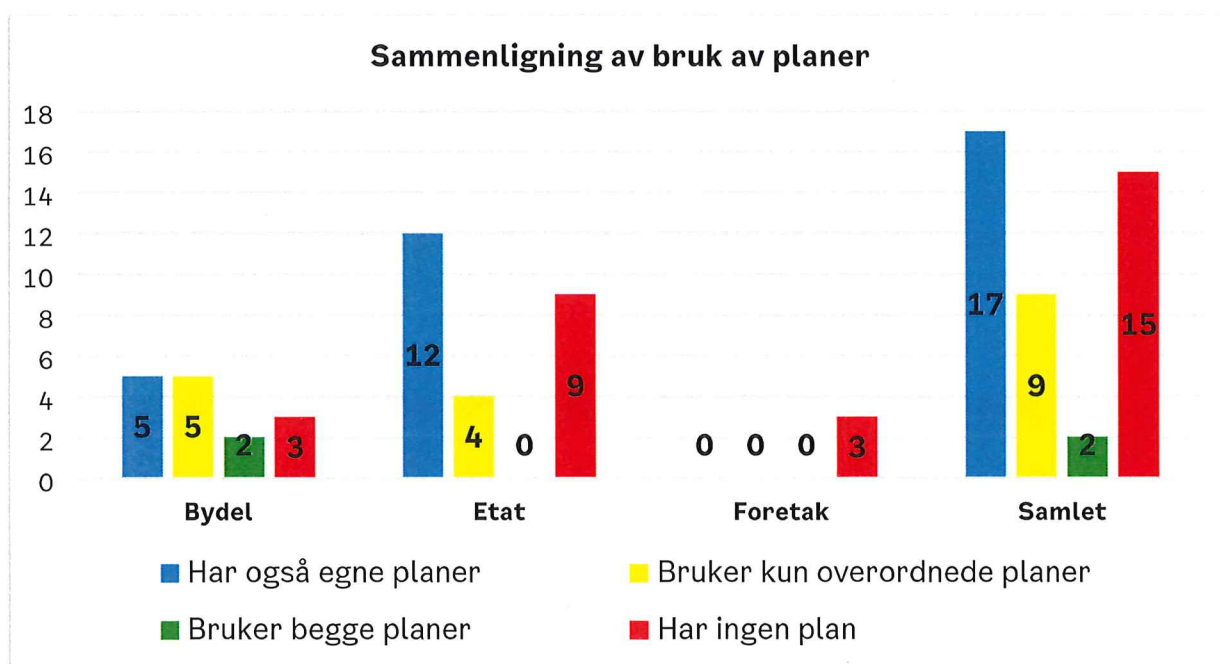
Ingen foretak har inkludert disse viktige temaene fra overordnede planer, noe som er bekymringsfullt.

Dette viser at det er behov for mer omfattende og integrerte tilnærminger til mangfold og likeverd, samt tiltak mot diskriminering, på overordnet nivå.

c. Sammenligning av bruk av planer

Diagrammet under gir en oversikt over de ulike virksomhetene som har mangfold og likeverd forankret i egne planer, de som har dette fra overordnede planer, de som gjør begge deler, og de som ikke har tatt i bruk noen planer overhodet.

Sammenligning av bruk av planer					
	Har også egne planer	Bruker kun overordnede planer	Bruker begge planer	Har ingen plan	Total
Bydel	5	5	2	3	15
Etat	12	4	0	9	25
Foretak	0	0	0	3	3
Samlet	17	9	2	15	43



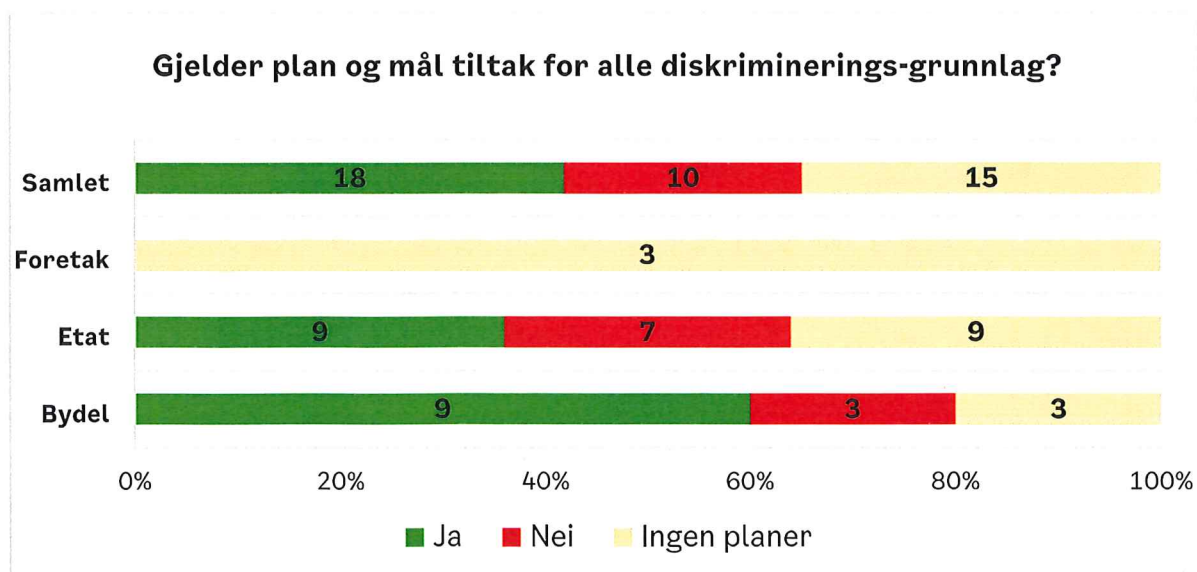
Når vi ser på den samlede situasjonen, har totalt 17 virksomheter mangfold og likeverd i bare egne planer, hvorav majoriteten kommer fra etatene. Ni virksomheter bruker kun overordnede planer, noe som viser at flere virksomheter er avhengige av sentral koordinering og retningslinjer. Bare to virksomheter lager både egne planer og

bruker overordnede planer. Funnene over tyder på at det er et stort potensial for å kunne forsterke synergieffektene og bidra til en mer helhetlig planlegging. Samtidig er det bekymringsverdig at 15 virksomheter totalt sett mangler en plan på området, noe som inkluderer en betydelig andel fra både bydeler og foretak. Dette indikerer at det er behov for å styrke planleggingsprosessene i disse virksomhetene for å sikre en effektiv styring og fremtidig utvikling på feltet.

For å oppsummere, viser rapporten at etatene er relativt godt dekket med egne planer, mens foretakene ikke har egne planer eller bruker overordnede planer. Bydelene ligger et sted imellom, med noen som har god plandekning og andre som mangler planer. For å forbedre den generelle plandekningen er det viktig å rette spesifikke tiltak mot foretakene for å utvikle både egne og overordnede planer. For bydelene bør det legges vekt på å integrere både lokale og sentrale planer for å oppnå en mer omfattende tilnærming, mens etatene kan fokusere på å vedlikeholde og forbedre sine interne planer, eventuelt også inkludere overordnede planer for økt koordinering.

C. Gjelder plan og mål tiltak for alle diskriminerings-grunnlag?

Gjelder plan og mål tiltak for alle diskriminerings-grunnlag?				
	Ja	Nei	Har ingen plan	Total
Bydel	9	3	3	15
Etat	9	7	9	25
Foretak	0	0	3	3
Samlet	18	10	15	43



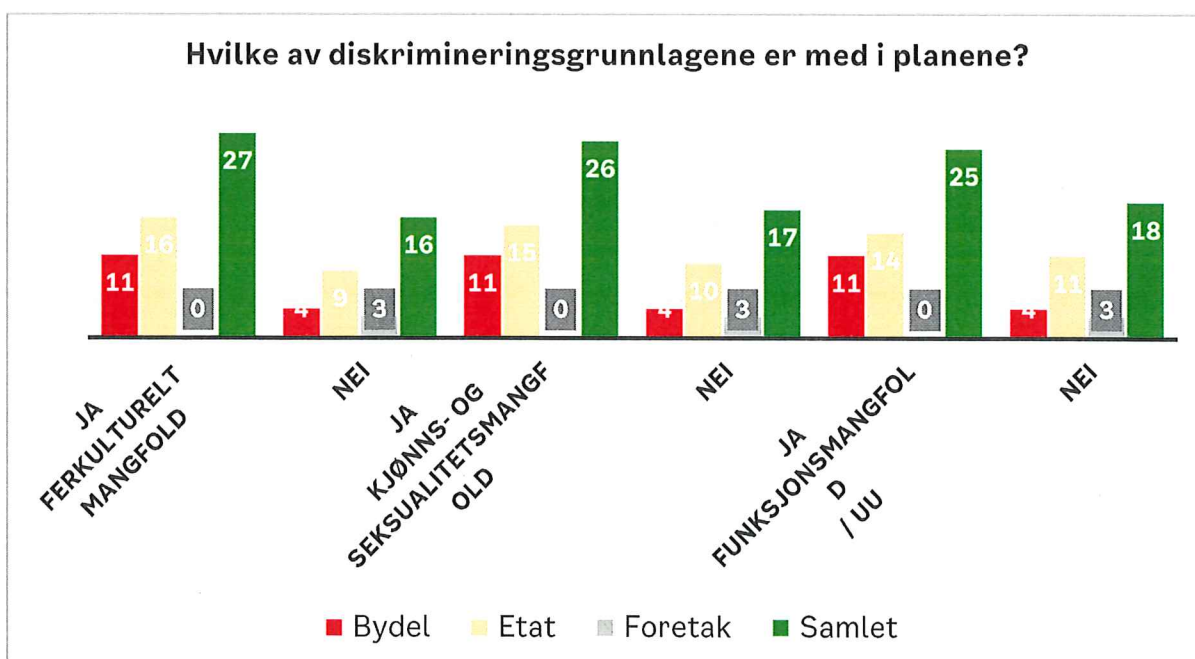
Analysen viser at det er et varierende nivå av dekning når det gjelder planer og mål som inkluderer alle diskrimineringsgrunnlag. Bydelene har den høyeste andelen med 60 % som dekker alle grunnlag, mens etatene og foretakene ligger betydelig lavere, spesielt foretakene hvor ingen har slike planer.

Mangelen på planer i foretakene er en utfordring og et område som kan forbedres. Forbedringstiltak bør fokusere på å utvikle mer omfattende og inkluderende planer som dekker alle diskrimineringsgrunnlag.

For å oppnå en helhetlig tilnærming til mangfold og inkludering, bør det legges vekt på kontinuerlig opplæring, bevisstgjøring og strukturelle endringer innen virksomhetene. Dette vil bidra til å skape et mer inkluderende og rettferdig miljø for alle ansatte og innbyggere.

D. Hvilke av diskrimineringsgrunnlagene er med i planene?

Hvilke av diskrimineringsgrunnlagene er med i planene?						
	Flerkulturelt mangfold		Kjønns- og seksualitetsmangfold		Funksjonsmangfold / UU	
	JA	NEI	JA	NEI	JA	NEI
Bydel	11	4	11	4	11	4
Etat	16	9	15	10	14	11
Foretak	0	3	0	3	0	3
Samlet	27	16	26	17	25	18



Analysen viser at flerkulturelt mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold, samt funksjonsmangfold/universell utforming er inkludert i planene til et varierende antall bydeler, etater og foretak.

Bydelene viser en høy grad av inkludering av alle tre diskrimineringsgrunnlag med 11 av 15 bydeler som har inkludert hvert grunnlag. Dette indikerer en relativt sterk innsats for å dekke viktige områder av mangfold og inkludering.

Etatene viser en mer blandet innsats, med 16 av 25 som har inkludert flerkulturelt mangfold, 15 av 25 som har inkludert kjønns- og seksualitetsmangfold, og 14 av 25 som har inkludert funksjonsmangfold/universell utforming. Dette viser at selv om det er en god innsats på noen områder, er det fortsatt mange etater som ikke har inkludert alle nødvendige diskrimineringsgrunnlag i sine planer.

Foretakene ligger betydelig etter på alle tre områder, med ingen som har inkludert noen av diskrimineringsgrunnlagene i sine planer. Dette peker på et behov for forbedring og implementering av tiltak for å inkludere disse viktige grunnlagene i foretakets planer.

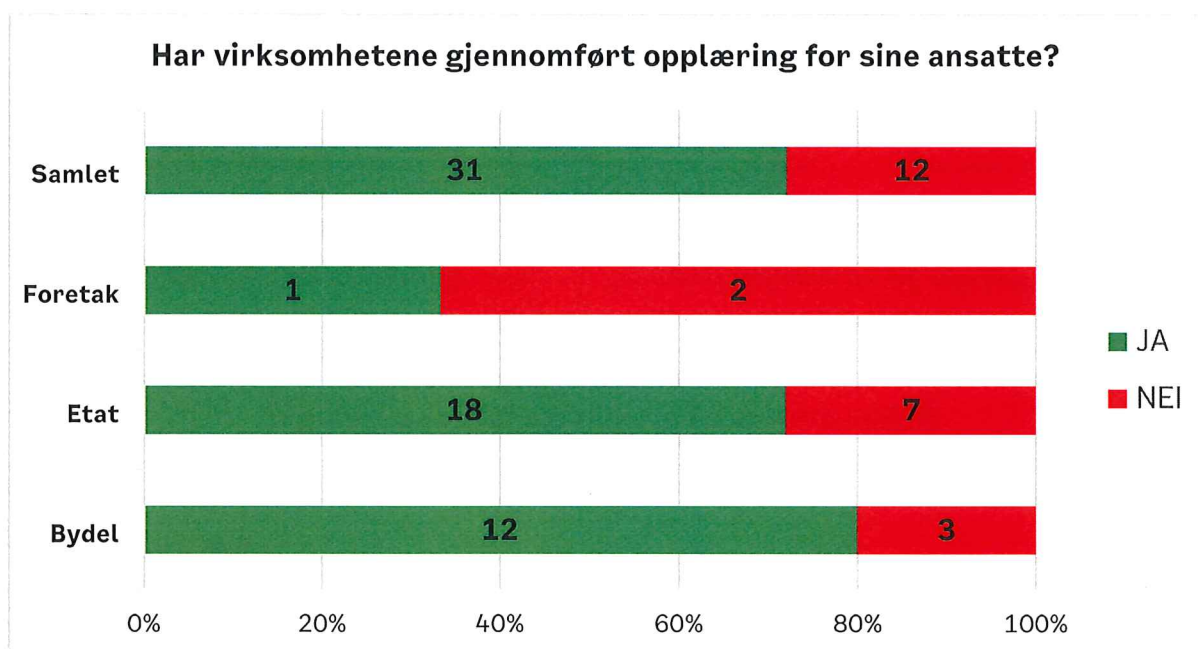
Samlet sett viser dataene at mens det er god innsats på tvers av noen virksomheter, er det fortsatt betydelige forbedringsområder. Det er nødvendig med en sterkere og mer konsistent innsats for å sikre at alle diskrimineringsgrunnlag blir dekket i planene på tvers av alle virksomhetstyper. Dette vil bidra til å fremme et mer inkluderende og rettferdig miljø for alle innbyggere og ansatte.

KAPITTEL 2

OPPLÆRING

A. Har virksomhetene gjennomført opplæring for sine ansatte?

Har virksomhetene gjennomført opplæring for sine ansatte?			
	JA	NEI	Total
Bydel	12	3	15
Etat	18	7	25
Foretak	1	2	3
Samlet	31	12	43



Analysen viser at en betydelig andel av virksomhetene har gjennomført opplæring for sine ansatte. Spesielt bydeler og etater har høye prosentandeler med henholdsvis 80 % og 72 % av disse virksomhetene som har gjennomført opplæring. Dette indikerer en målrettet innsats innenfor disse områdene for å sikre at ansatte er godt informert og utdannet om relevante temaer.

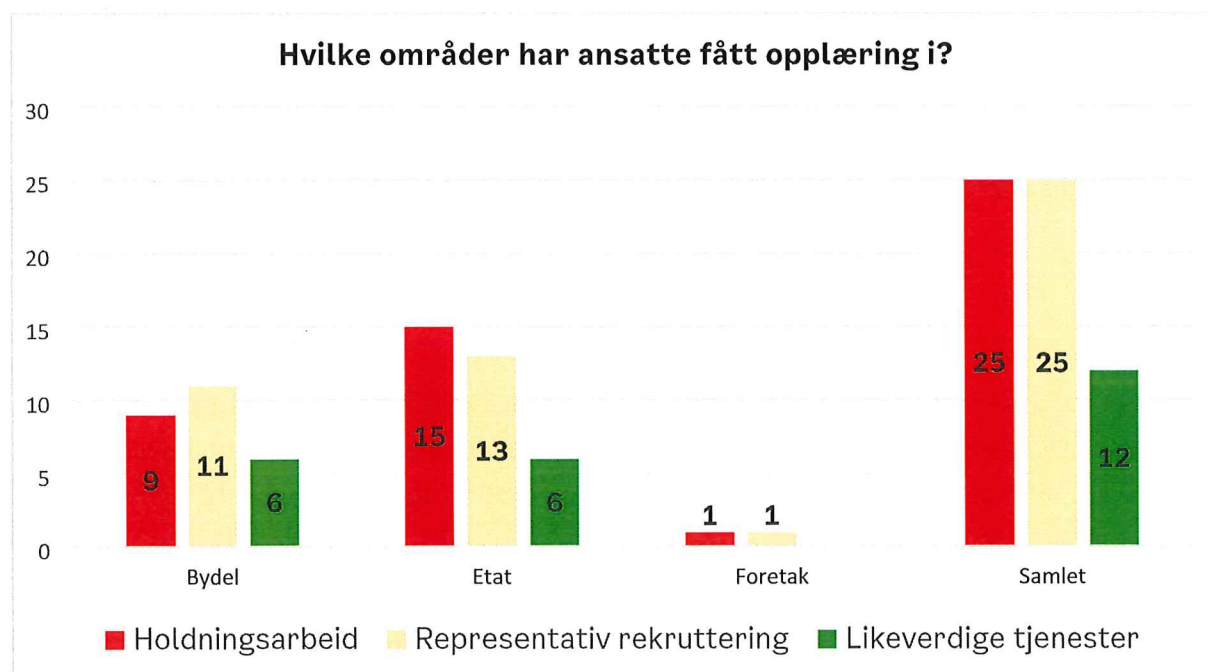
Foretakene viser imidlertid en lavere gjennomføringsrate, med bare ett av tre foretak som har gjennomført opplæring, noe som utgjør 33 %. Det er verdt å merke seg at noen av foretakene som faktisk har gjennomført opplæring, viser en positiv utvikling i sine resultater. Dette peker på et behov for ytterligere fokus og ressurser for å sikre at opplæring blir en integrert del av virksomhetens praksis i samtlige foretak.

Samlet sett har 72 % av alle enheter gjennomført opplæring, noe som er en positiv indikator på at majoriteten av virksomhetene tar opplæring alvorlig. Det gjenstår imidlertid rom for forbedring, spesielt blant foretakene, for å sikre en helhetlig og omfattende opplæringsinnsats på tvers av alle enhetstyper. En fortsatt satsing på opplæring vil bidra til å fremme en mer kunnskapsrik og inkluderende arbeidsplasskultur, noe som er essensielt for å oppnå likestilling og motvirke diskriminering i alle deler av virksomheten.

B. Hvilke områder har ansatte fått opplæring i?

Hvilke områder har ansatte fått opplæring i?						
	Likeverdige tjenester		Representativ rekruttering		Holdningsarbeid	
	JA	NEI	JA	NEI	JA	NEI
Bydel	6	6	11	1	9	3
Etat	6	12	13	5	15	3
Foretak	0	1	1	0	1	0
Samlet	12	19	25	6	25	6

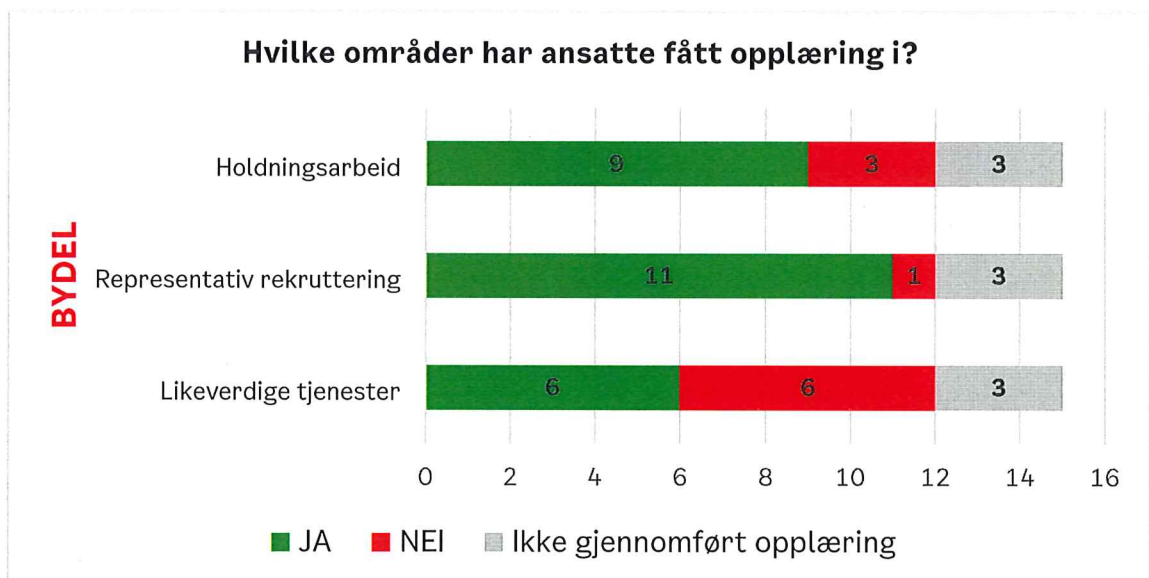
(Virksomheter som ikke har gjennomført opplæring for sine ansatte er ikke med i oversikten)



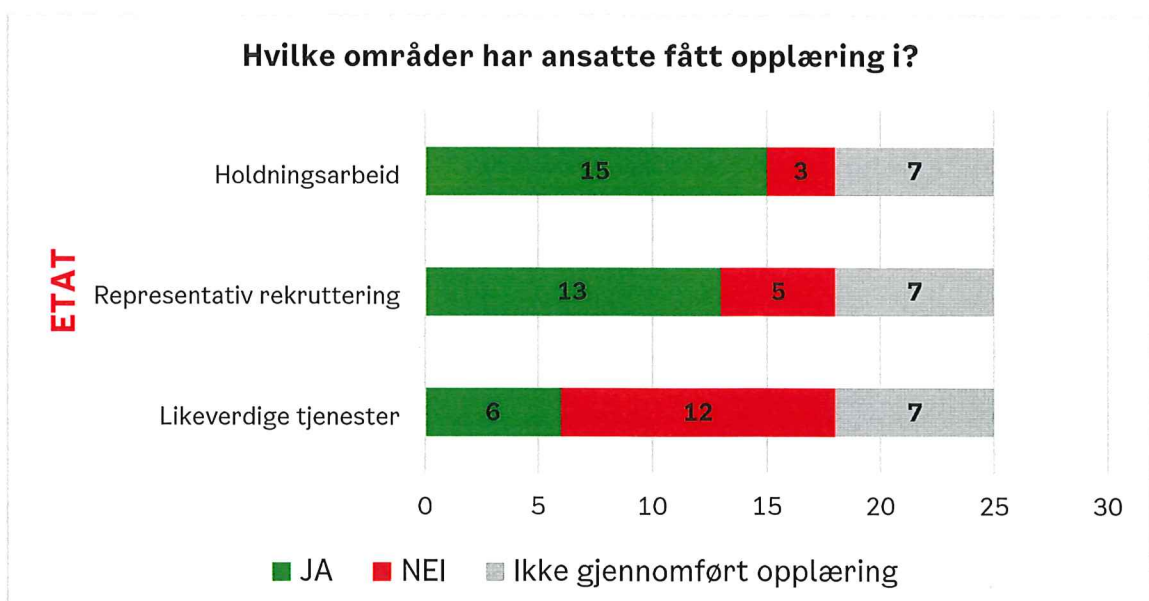
Dataene viser en variert grad av opplæring innen de tre områdene likeverdige tjenester, representativ rekruttering, og holdningsarbeid. Det er tydelig at representativ rekruttering og holdningsarbeid er de områdene hvor flest

virksomheter har gitt opplæring, med henholdsvis 25 av 31 virksomheter som har implementert dette.

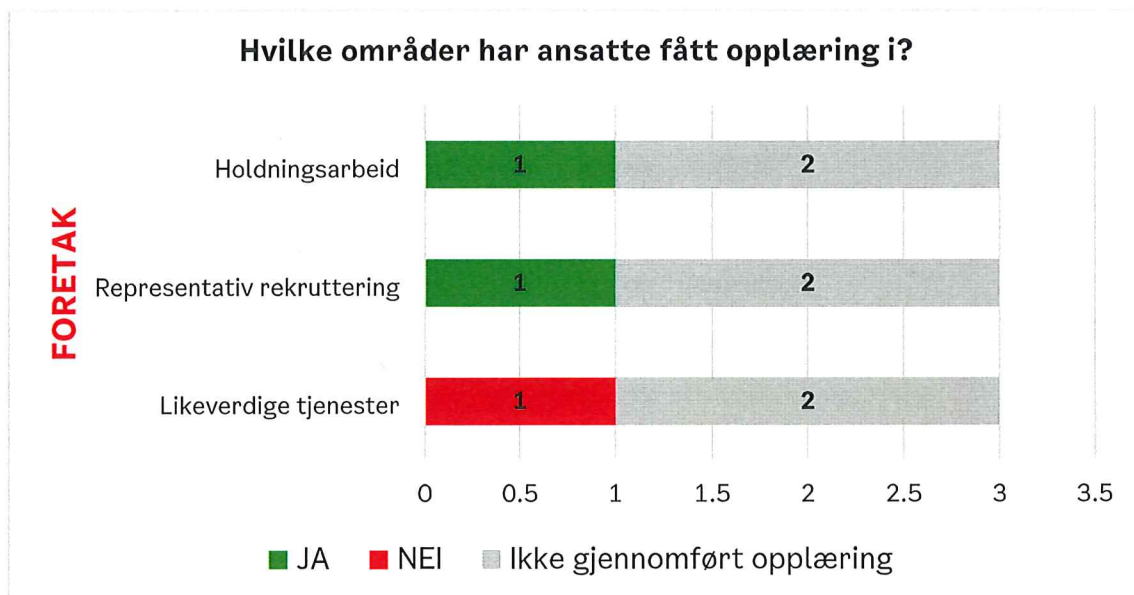
- **Bydelene** viser en relativt jevn fordeling når det gjelder opplæring i likeverdige tjenester, med halvparten som har gitt opplæring og halvparten som ikke har det. Når det gjelder representativ rekruttering, har nesten alle bydeler (11 av 12) gitt opplæring. Holdningsarbeid har også høy dekning i bydelene, med 9 av 12 som har gitt opplæring.



- **Etatene** har en svakere innsats når det gjelder opplæring i likeverdige tjenester, med bare 6 av 18 som har gitt opplæring. Imidlertid har de et sterkere fokus på representativ rekruttering (13 av 18) og holdningsarbeid (15 av 18).



- **Foretakene** skiller seg negativt ut ved at ingen har gitt opplæring i likeverdige tjenester, og kun ett foretak har gitt opplæring i representativ rekruttering og holdningsarbeid. Dette peker på et stort forbedringspotensial innen disse områdene.



Samlet sett viser dataene at mens det er god dekning for opplæring i representativ rekruttering og holdningsarbeid i bydeler og etater, er det betydelig rom for forbedring i foretakene og for opplæring i likeverdige tjenester generelt. Det er viktig å øke innsatsen for å sikre at alle virksomheter gir grundig opplæring på tvers av alle disse viktige områdene for å fremme mangfold, likeverd og bekjempe diskriminering.

KAPITTEL 3

OPPNEVNING AV OXLO-KONTAKT

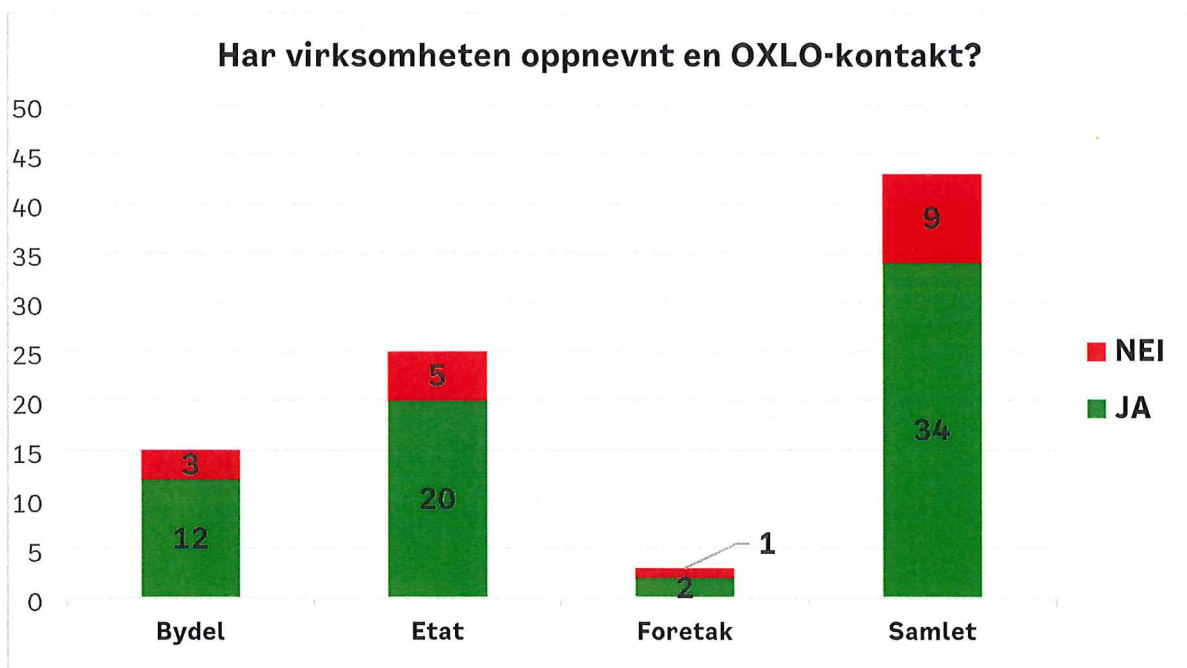
OXLO-kontaktnettverket ble etablert for å styrke mangfoldskompetansen i kommunale virksomheter. Hver virksomhet skal ha en ansvarlig person, kalt OXLO-kontakt, som formidler OXLO-budskapet og implementerer OXLO-strategien lokalt.

OXLO-kontakten er kontaktperson for aktiviteter i OXLO-uka og under Oslo Pride, samt deltar i et nettverk ledet av Velferdsetaten. OXLO-kontakten utnevnes av ledelsen i den enkelte virksomhet og skal kunne redegjøre for status i egen virksomhet, for opplæring av ansatte om mangfold, samt kjenne til og initiere planer og tiltak for likeverdige tjenester og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid med ledelse og HR i de enkelte virksomhetene.

Har virksomheten oppnevnt en OXLO-kontakt?

Diagrammet viser status for oppnevning av en OXLO-kontakt blant bydeler, etater og foretak pr 31.12.23.

Har virksomheten oppnevnt en OXLO-kontakt?			
	JA	NEI	Total
Bydel	12	3	15
Etat	20	5	25
Foretak	2	1	3
Samlet	34	9	43



Analysen viser en betydelig innsats i oppnevning av OXLO-kontakter blant bydeler, etater og foretak.

80% av bydelene og etatene har oppnevnt en OXLO-kontakt. Dette bidrar til å fremme Oslo Extra Large (OXLO)-initiativet, som har som mål å gjøre Oslo til en inkluderende og mangfoldig by.

Foretakene viser en noe lavere oppnevningsrate, med 67 % som har oppnevnt en OXLO-kontakt. Selv om dette er positivt, peker det på et behov for ytterligere innsats for å sikre at alle foretak følger opp dette viktige tiltaket.

Samlet sett har 79 % av alle enheter oppnevnt en OXLO-kontakt, noe som er en indikator på at de fleste virksomhetene tar ansvar for å fremme inkludering og mangfold. Dette er viktig for å sikre at alle innbyggere i byen får likeverdige tjenester og at arbeidsplassen blir mer inkluderende. For å oppnå full oppslutning er det imidlertid nødvendig med fortsatt innsats, særlig blant foretakene, for å sikre at alle enheter oppnevner en OXLO-kontakt. Dette vil bidra til å styrke OXLO-initiativet og fremme likestilling og mangfold på tvers av alle deler av virksomhetene.

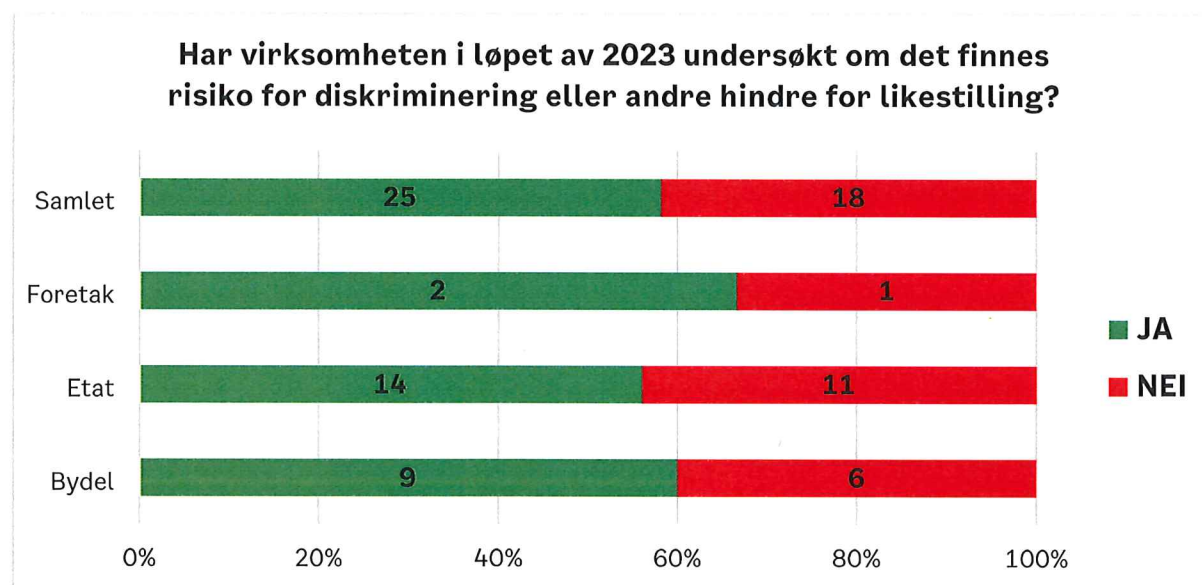
KAPITTEL 4

DISKRIMINERINGSVERN

A. Risikovurdering for diskriminering og likestilling i 2023

Grafen under illustrerer hvorvidt virksomhetene i Oslo kommune har undersøkt risikoen for diskriminering eller andre hindringer for likestilling i løpet av 2023. Resultatene viser variasjoner mellom bydeler, etater og foretak i deres innsats på dette området.

Har virksomheten i løpet av 2023 undersøkt om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling?			
	JA	NEI	Total
Bydel	9	6	15
Etat	14	11	25
Foretak	2	1	3
Samlet	25	18	43



Av totalt 43 virksomheter i Oslo, har 25 (58 %) undersøkt risikoen for diskriminering og andre hindringer for likestilling, mens 18 (42 %) ikke har gjort dette.

Generelt viser dataene at det er en god innsats fra virksomhetene i Oslo for å vurdere risikoen for diskriminering og fremme likestilling. Likevel er det rom for forbedring, spesielt blant de etatene og bydelene som ennå ikke har gjennomført slike vurderinger. En systematisk tilnærming til risikovurdering kan hjelpe virksomhetene

med å identifisere og adressere potensielle diskrimineringsproblemer, og dermed fremme et mer inkluderende og likestilt arbeidsmiljø.

B. Er muligheten til å klage på diskriminering gjort kjent for ansatte og ledere i virksomheten?

Analysen viser en varierende grad av kunnskap om muligheten til å klage på diskriminering blant ansatte og ledere i bydeler, etater og foretak.

Er muligheten til å klage på diskriminering gjort kjent for ansatte og ledere i virksomheten?			
	JA	NEI	Total
Bydel	9	6	15
Etat	16	9	25
Foretak	2	1	3
Samlet	27	16	43

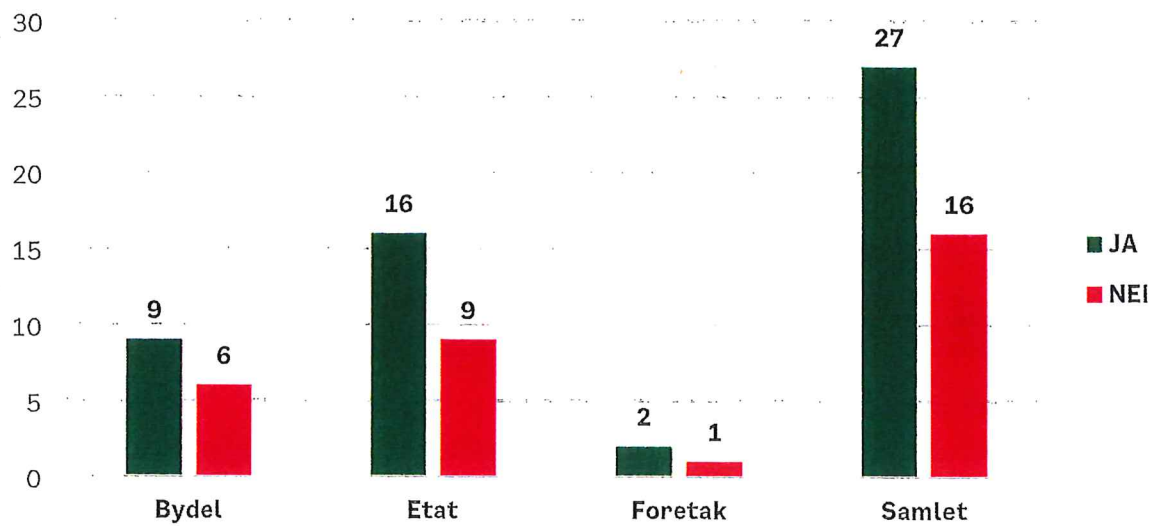
Bydelene har en opplysningsrate på 60 %, noe som indikerer at det fortsatt er rom for forbedring i hvordan informasjon om klagemuligheter formidles til ansatte og ledere. Fire av ti bydeler har ikke gjort denne muligheten kjent, noe som er bekymringsverdig med tanke på å sikre et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø.

Etater har en noe høyere opplysningsrate på 64 %. Selv om majoriteten av etatene har gjort muligheten til å klage på diskriminering kjent, er det fortsatt en betydelig andel som ikke har gjort dette. Nesten fire av ti etater mangler fortsatt tilstrekkelig informasjonsdeling om klagemuligheter.

Foretak viser den høyeste opplysningsraten med 67 %, men det er verdt å merke seg at utvalget her er mye mindre. Likevel indikerer dette at de fleste foretakene har tatt skritt for å informere sine ansatte og ledere om klagemuligheter, selv om det fortsatt er forbedringspotensial.

Samlet sett har 63 % av alle enheter gjort muligheten til å klage på diskriminering kjent for sine ansatte og ledere. Dette viser en positiv trend, men det er klart at mer arbeid må gjøres for å sikre at alle ansatte og ledere er fullt informert om deres rettigheter til å klage på diskriminering. For å oppnå en fullstendig opplysningsrate er det viktig at virksomhetene intensiverer sine informasjonskampanjer og sørger for at alle ansatte og ledere er klar over mulighetene for å rapportere diskriminering. Dette vil bidra til å skape en mer inkluderende og rettferdig arbeidsplass hvor alle ansatte kan føle seg trygge og støttet.

**Er muligheten til å klage på diskriminering gjort kjent for
ansatte og ledere i virksomheten?**



RAPPORT

Spørreundersøkelse om mangfold på arbeidsplassen

Oppdrag:

I tildelingsbrevet for 2023, fikk Velferdsetaten følgende oppdrag fra Byrådsavdeling for sosiale tjenester:

VEL skal i 2023 gjennomføre en intern spørreundersøkelse om mangfold rettet mot ansatte i Oslo kommune med følgende indikatorer:

- A. Andel ledere og ansatte som kjenner til og tar i bruk virksomhetens planer*
- B. Andel ansatte som opplever å ha et sted å henvende seg til når de opplever diskriminering*
- C. Andel ansatte med minoritetsbakgrunn som opplever at Oslo kommune er en attraktiv arbeidsplass*

Kort om undersøkelsen:

Undersøkelsen handler om mangfold på arbeidsplassen. Mangfold i Oslo kommune refererer til en bred variasjon av kulturer, etnisiteter, språk og livsstiler blant ansatte. Det inkluderer også forskjeller i alder, kjønn og sosioøkonomisk bakgrunn, som til sammen skaper en rik og variert arbeidsplass.

Oslo kommune har mange planer og store mål og ambisjoner på mangfoldsområdet. I denne rapporten analyserer vi om de kommunale planene på mangfolds- og inkluderingsfeltet er kjent, og om de virker lokalt i bydeler og etater.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden januar-februar 2024 og sendt til alle ansatte i Oslo kommune.

Undersøkelsen besto av syv spørsmål og ble laget på en enkel måte for å få flere til å delta i en hektisk arbeidshverdag. Det ble lagt vekt på klart språk i spørreskjemaet.

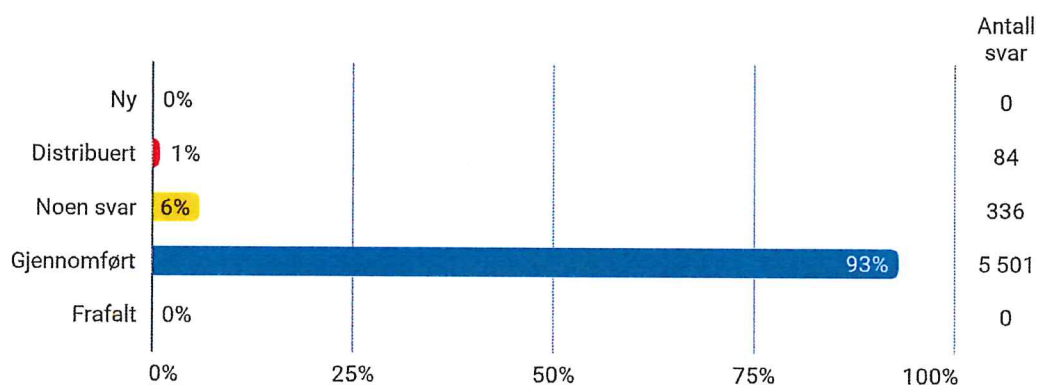
Spørreundersøkelsen var anonym og den var frivillig å svare på.

Resultat fra spørreundersøkelsen:

Antall respondenter: **5 921**

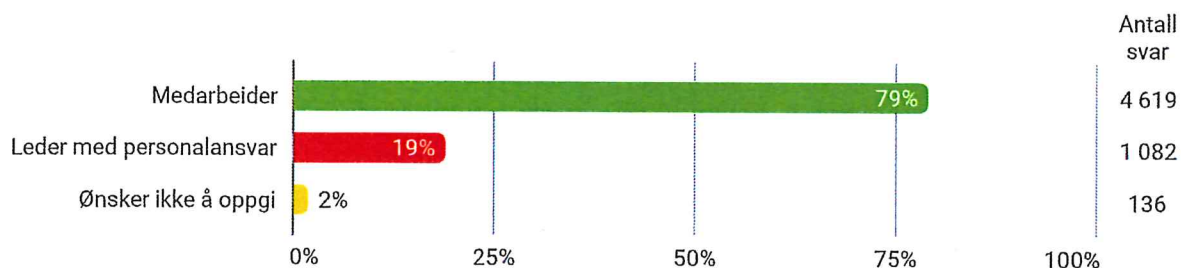
Svarprosent: **ca. 10,96 %** (54.000 ansatte)

Samlet status:



Hvem har besvart undersøkelsen?

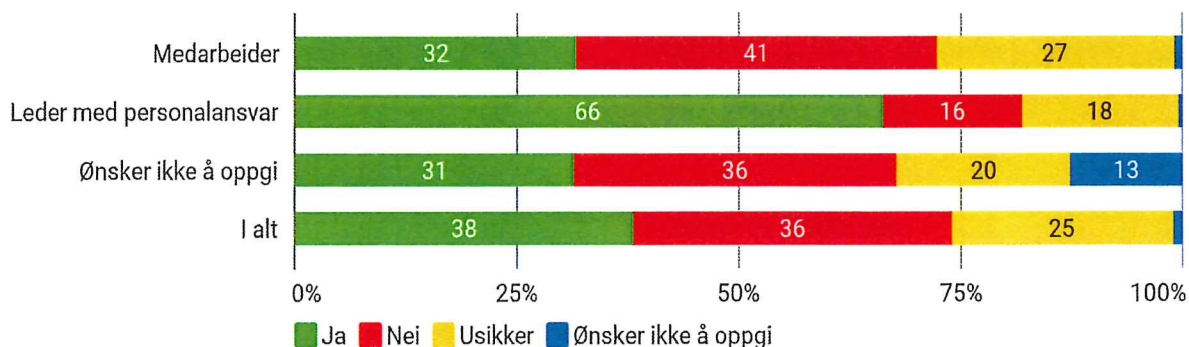
Hva er din rolle i Oslo kommune?



A. Andel ledere og ansatte som kjenner til og tar i bruk virksomhetens planer

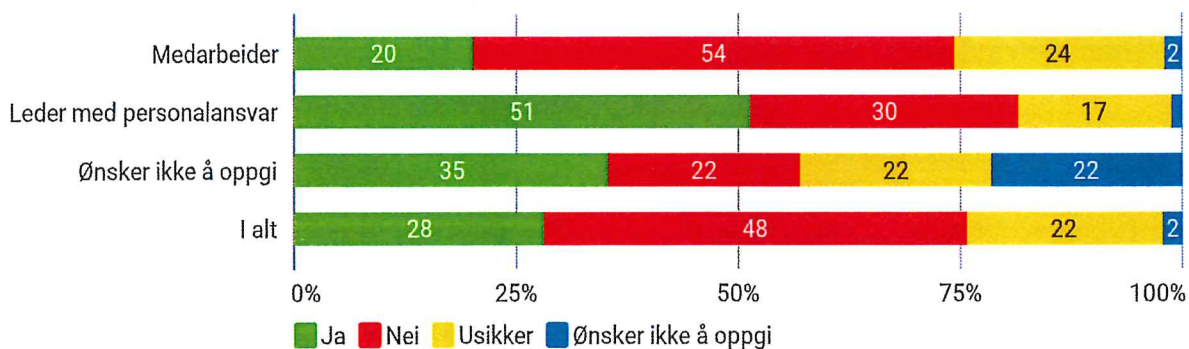
A-1. Andel ledere og ansatte som kjenner til virksomhetens planer

Spørsmål: Kjenner du til planer innen mangfolds- og inkluderingsfeltet på din arbeidsplass? (Med planer menes både virksomhetens egne og Oslo kommunes handlingsplaner, strategier, rutiner, m.m.)



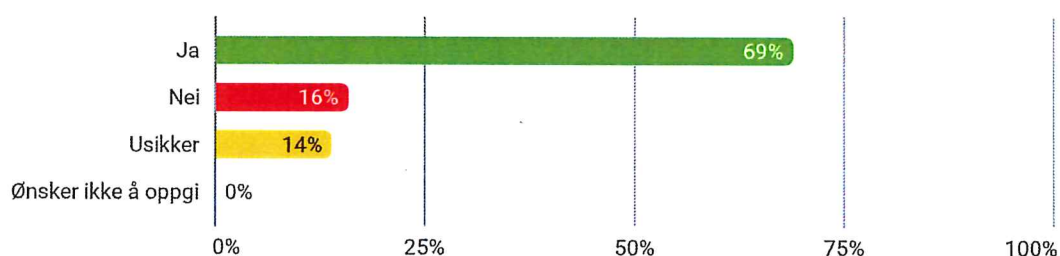
A.2. Andel ledere og ansatte som tar i bruk virksomhetens planer

Spørsmål: Har du brukt noen av planene?

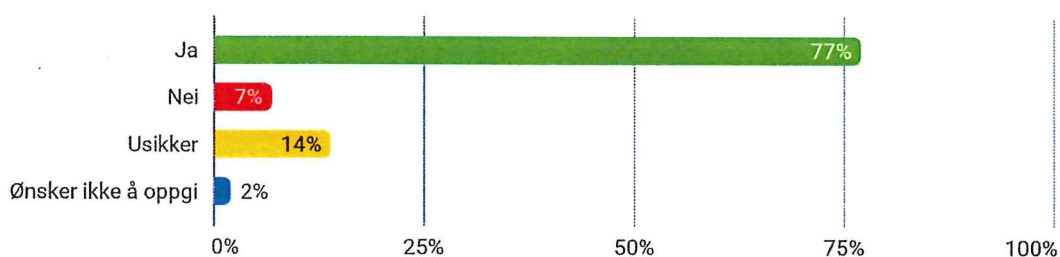


B. Andel ansatte som opplever å ha et sted å henvende seg til når de opplever diskriminering

Spørsmål: Vet du hvor du kan henvende deg på din arbeidsplass dersom du eller andre opplever diskriminering? (Med diskriminering menes usaklig forskjellsbehandling på grunn av en eller flere av følgende diskrimineringsgrunnlag; kjønn, graviditet, permisjon, fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, eller kombinasjoner av disse grunnlagene).

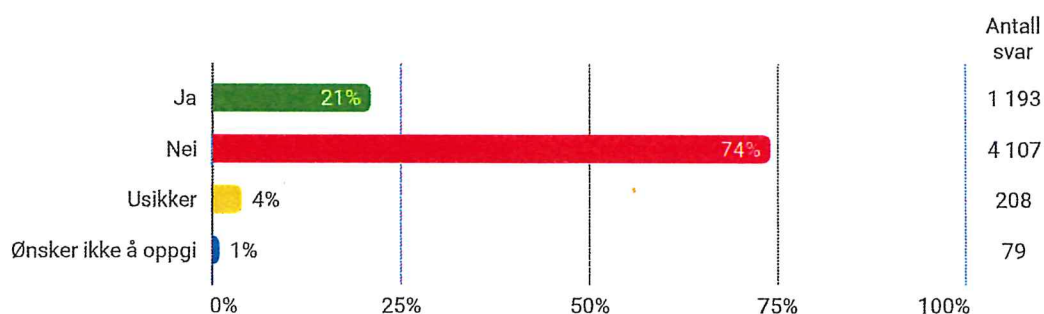


Spørsmål: Ville du brukt muligheten på din arbeidsplass til å si ifra om diskriminering dersom du visste hvor du kunne henvende deg?

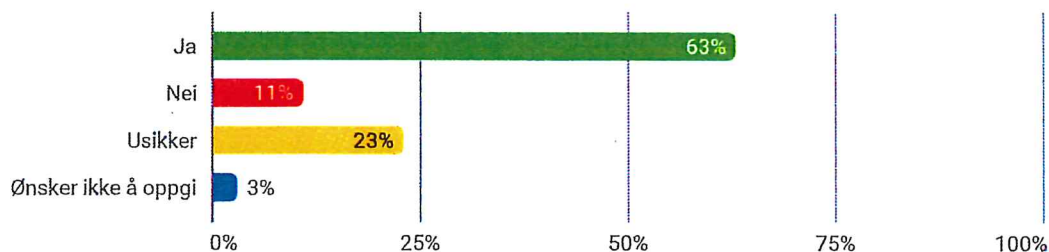


C. Andel ansatte med minoritetsbakgrunn som opplever at Oslo kommune er en attraktiv arbeidsplass

Spørsmål: Opplever du å tilhøre en minoritetsgruppe på din arbeidsplass? Med minoritetsgruppe menes i denne undersøkelsen tilhørighet til en gruppe som er vernet i diskrimineringslovgivingen på grunn av etnisitet, nasjonalitet eller hudfarge, religion eller livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, alder eller funksjonsevne, - eller en kombinasjon av flere av disse.



Spørsmål: Opplever du at Oslo kommune er en attraktiv arbeidsplass for ansatte med minoritetsbakgrunn?



KAPITTEL 5

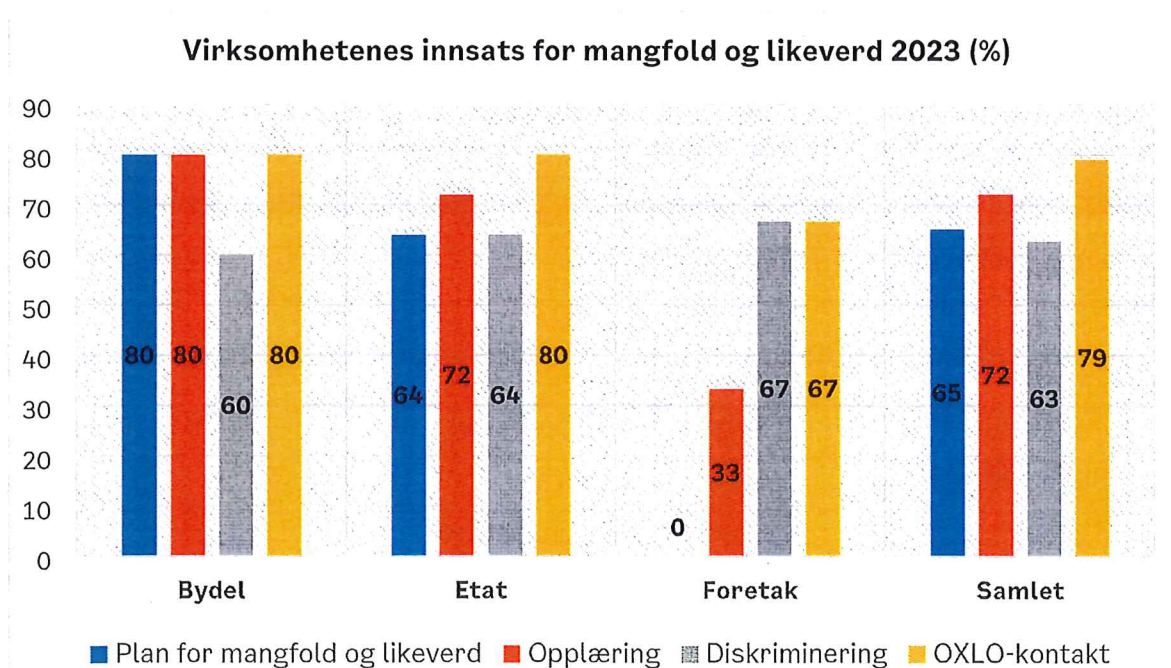
ANBEFALINGER FOR STYRKE MANGFOLDS- OG LIKEVERDIGHETSARBEIDET

- Bydelene fortsetter å integrere både overordnede planer og egne planer for å sikre en helhetlig og detaljert tilnærming.
- Etatene øker sin innsats for å inkludere mangfold og likeverd i overordnede strategier samtidig som de utarbeider egne spesifikke planer.
- Foretakene prioriterer å utvikle både overordnede og egne planer for å sikre en robust og fokusert innsats for mangfold og likeverd.
- Virksomhetene bør kombinere overordnede strategier med egne planer for å sikre at mangfold og likeverd blir en integrert del av deres kjernevirksomhet.
- Virksomhetene bør oppfordres til aktivt å implementere og følge opp planer som er utarbeidet.
- Virksomhetene bør oppfordres til aktivt å oppsøke informasjon, inspirasjon og opplæringstilbud, f.eks. gjennom OXLO-sidene. De ansatte bør oppfordres til å komme med innspill.

Vedlegg 1

Tabell og diagram for kommunens samlet innsats for mangfold og likeverd 2023

Virksomhetenes innsats for mangfold og likeverd 2023 (%)				
	Bydel	Etat	Foretak	Samlet
Plan for mangfold og likeverd	80	64	0	65
Opplæring	80	72	33	72
Diskriminering	60	64	67	63
OXLO-kontakt	80	80	67	79



Vedlegg 2

Oversikt over virksomheter som er med på rapporten

	Type Virksomhet	Virksomhetens navn
1	Bydel	Bydel Alna
2	Bydel	Bydel Bjerke
3	Bydel	Bydel Frogner
4	Bydel	Bydel Gamle Oslo
5	Bydel	Bydel Grorud
6	Bydel	Bydel Grünerløkka
7	Bydel	Bydel Nordre Aker
8	Bydel	Bydel Nordstrand
9	Bydel	Bydel Sagene
10	Bydel	Bydel St. Hanshaugen
11	Bydel	Bydel Stovner
12	Bydel	Bydel Søndre Nordstrand
13	Bydel	Bydel Ullern
14	Bydel	Bydel Vestre Aker
15	Bydel	Bydel Østensjø
16	Etat	Barne- og familieetaten
17	Etat	Beredskapsetaten
18	Etat	Brann- og redningsetaten
19	Etat	Byantikvaren
20	Etat	Bymiljøetaten
21	Etat	Deichman
22	Etat	Eiendoms- og byfornyelsesetaten
23	Etat	Fornebubanen
24	Etat	Gravplassetaten
25	Etat	Helseetaten
26	Etat	Innkrevningsetaten
27	Etat	Klimaetaten
28	Etat	Kommuneadvokaten

29	Etat	Kulturetaten
30	Etat	Munchmuseet
31	Etat	Næringsetaten
32	Etat	Oslo Origo
33	Etat	Plan- og bygningsetaten
34	Etat	Renovasjons- og gjenvinningsetaten
35	Etat	Rådhusets forvaltningstjeneste
36	Etat	Sykehjemsetaten
37	Etat	Utdanningsetaten
38	Etat	Utviklings- og kompetanseetaten
39	Etat	Vann- og avløpsetaten
40	Etat	Velferdsetaten
41	Foretak	Boligbygg Oslo KF
42	Foretak	Oslobygg KF
43	Foretak	Oslo Havn KF