Oslo

Byrådsavdeling for sosiale tjenester

ORD BETYR NOE

Handlingsplan mot hat, fordommer, rasisme og diskriminering 2026-2030

Bystyresak 310/2026



Oslo Extra Large

En by for alle

1. Innledning s. 3

Innhold

1. Forord 3
2. Kunnskap om hat, fordommer og diskriminering 3
2.1. Utfordringsbildet 4
2.2. Hat, fordommer og diskriminering 6
2.3. Ytringsfrihet og vern mot hat og diskriminering 8
3. Status for arbeidet i Oslo kommune 9
3.1. Inkluderende praksis 9
3.2. Forebygging av radikalisering, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme 11
3.3. Demokrati og medborgerskap i skole og bibliotek 12
3.4. Samarbeid med sivilsamfunnet 12
4. Tiltakene i handlingsplanen 15
4.1. Overordnede mål 15
4.2. Målgrupper 16
4.3. Innsatsområder og tiltak 16
Innsatsområde 1 - Forebygge mot hat, fordommer og diskriminering 16
Innsatsområde 2 - Motvirke konsekvensene av hat, fordommer og diskriminering 17
Innsatsområde 3 - Reagere på hat, fordommer og diskriminering 17
5. Avgrensning mot andre satsinger og planer 18
6. Rapportering 19

Vedlegg

Statistikk om hat, fordommer og diskriminering

1. Forord

Handlingsplanen «Ord betyr noe» for perioden 2026 – 2030 tar utgangspunkt i kommunens overordnede mål i kommuneplanens samfunnsdel om en åpen, inkluderende og trygg by. Målsetninger for planen er at ingen skal oppleve hat, fordommer og diskriminering og at alle skal oppleve å bli akseptert og inkludert. Samtidig er målsettingen å øke bevisstheten om kommunens ansvar for å skape en inkluderende by, og å gi kommunens ledere og ansatte støtte i arbeidet mot hat, fordommer og diskriminering.

I 2026 er det 25 år siden Benjamin Hermansen ble drept på Holmlia i Oslo. Drapet var rasistisk motivert og førte til sterk mobilisering blant politikere og sivilsamfunnet. Denne mobiliseringen resulterte i Oslo kommunes første handlingsplan mot intoleranse og nazisme, OXLO-kampanjen og verdidokumentet «Oslo – en by for alle». 25 år etter drapet hadde Oslo kommune minnemarkering for å vise solidaritet og styrke det antirasistiske arbeidet i kommunen. Nye alvorlige hendelser og utviklingstrekk, som angrepet på al-Nor moskeen 10. august 2019, terror mot Oslo Pride 22. juni 2022 og drapet på Tamima Nibras Juhar i 2025, viser at det er behov for å forsterke innsatsen mot hat, fordommer og diskriminering.

Tiltakene i handlingsplanen er fordelt på tre innsatsområder

- Innsatsområde 1 - Forebygge mot hat, fordommer og diskriminering
- Innsatsområde 2 - Motvirke konsekvensene av hat, fordommer og diskriminering
- Innsatsområde 3 - Reagere på hat, fordommer og diskriminering

Med utgangspunkt i de overordnede målene skal innsatsområdene og tiltakene i handlingsplanen bidra til å forebygge hat, fordommer og diskriminering gjennom å fremme demokratiske verdier og holdninger om mangfold og likeverd, å reagere på hat og fordommer hvis noen opplever å bli utsatt for hatefulle ytringer og holdninger, og å motvirke konsekvensene for dem som rammes av hat og fordommer. Innenfor de tre innsatsområdene er planen spisset i tiltak for medborgerskap og demokrati i skole, bibliotek og fritidsklubber, i tiltak mot nettbasert hat på digitale arenaer og i tiltak for allianser med aktører i næringsliv, kulturliv og frivilligheten.

Handlingsplanen skal gjelde for perioden 2026-2030, og erstatte handlingsplanen mot hatefulle ytringer og holdninger 2022-2025.

2. Kunnskap om hat, fordommer og diskriminering

Hat, fordommer og diskriminering skader enkeltmennesker, grupper og samfunnet som helhet. Ord betyr noe. På individnivå er de direkte konsekvensene frykt og psykisk stress. På samfunnsnivå kan konsekvensene være at fordommer og diskriminering normaliseres. I ytterste

konsekvens kan hat og fordommer motivere til grovere straffbare handlinger, vold og drap.

Oslo skal være en by med rom for alle. Derfor vil kommunen jobbe for et åpent og inkluderende samfunn der alle føler tilhørighet. Det betyr et samfunn som er basert på demokratiske verdier, universelle menneskerettigheter og gjensidig respekt mellom individer og grupper i Oslo.

Når diskrimineringen skjer systematisk og gjentatte ganger gjennom strukturer og praksis i en organisasjon, eller på en samfunnsarena, kalles det systemisk og institusjonell diskriminering. Når denne formen for diskriminering finnes i mange deler av samfunnet kalles det strukturell diskriminering. Belastningen av å bli utsatt for hat og fordommer fordi man tilhøreren minoritet, kalles minoritetsstress. Minoritetsstress kan føre til at enkelte legger begrensninger på egne valg og handlingsrom. Mange velger bort yrker, utdanning, fritidsaktiviteter og bomiljø der de forventer fordommer eller avvisning, eller maskerer egen identitet for å kunne delta i et miljø.

Vern mot hat, fordommer og diskriminering er en forutsetning for at mangfoldet kan være en ressurs. Samfunn som tåler forskjeller, står sterkere i møte med kriser.

Et inkluderende Oslo er mer attraktivt for innbyggere, næringsliv, kulturmiljøer og internasjonale samarbeidspartnere. Mangfold av perspektiver gir mer nyskaping, bedre problemløsning og mer kreative løsninger. En mangfoldig arbeidsstyrke gir kommunen bredere erfaring og kompetanse, noe som styrker kvaliteten på tjenester. Tjenester som tar hensyn til mangfold, fungerer bedre for hele befolkningen.

Flerkulturelt mangfold handler om likeverd og om å bli anerkjent uavhengig av etnisk bakgrunn, kulturelle tradisjoner eller tro og livssyn. Kjønns- og seksualitetsmangfold handler om retten til å uttrykke sin identitet, og til fritt å kunne forelske seg og leve med den man vil, uavhengig av kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet eller seksuell orientering. Funksjonsmangfold handler om å bli sett et fullverdig menneske, der begrensninger skyldes manglende tilrettelegging, ikke personens funksjonsnivå.

Interseksjonalitet, eller samvirkende diskriminering, beskriver hvordan ulike former for diskriminering – som etnisitet, kjønnsidentitet og funksjonsevne – overlapper, påvirker og ofte forsterker hverandre samtidig.

2.1. Utfordringsbildet

Statistikk om hat, fordommer og diskriminering er vedlagt handlingsplanen. I Statistikken er kunnskap om hva mennesker i Oslo (og Norge) mener og opplever om anerkjennelse, likeverd og aksept, satt sammen med kunnskap om hva kommunale virksomheter gjør. Sammensetningen følger metodikk utviklet av Rambøll om logiske kjeder og sammenheng mellom effekt på samfunnsnivå, og iverksetting av tiltak i kommunale handlingsplaner.

Demokratikunnskap blant ungdom svekkes

Ungdom og skolelevers kunnskap om demokrati og medborgerskap er i en negativ utvikling. Rapporten «Unge medborgere i en ny tid» (NTNU 2025) viser en tilbakegang i forståelsen av

demokrati blant norske ungdomsskoleelever. Andelen elever på laveste kunnskapsnivå har økt fra 4,5 % (2016) til 11,9 % (2022).

Norske elever støtter i hovedsak fortsatt opp om sentrale demokratiske verdier, som like rettigheter og likebehandling. Samtidig skårer elever med lav kunnskap om demokrati, lavere på anerkjennelse og likebehandling av ulike grupper i samfunnet. De kjenner også i mindre grad til trusler mot demokratiet. Forskjellene i kunnskap mellom elever med ulik sosioøkonomisk bakgrunn øker. Ifølge forskerne ved NTNU svekker dette samfunnets demokratiske beredskap.

I tillegg har de fleste elever i dag et digitalt liv og kan utsettes for skadelig innhold. Elever som eksponeres for vold, konspirasjonsteorier og polariserende budskap, kan bli mer sårbare for digital påvirkning og ekstremistiske narrativ. Dette forsterkes av sosiale medier som kan trekke unge stadig dypere inn i radikalt innhold gjennom algoritmestyrte anbefalinger, særlig hvis de mangler kritisk digital dømmekraft. Digital dømmekraft, kritisk tekning og demokratiforståelse som tema i skolen henger tett sammen, og kan derfor være avgjørende å forbygge og danne grunnlaget for demokratisk beredskap hos elevene i Osloskolen.

Høyt omfang av hat og fordommer

Omfanget av hat og fordommer mot minoriteter er høyt, og minoriteters tillit til diskrimineringsvern er lav. I 2025 etterforsket Oslo politidistrikt totalt 398 saker, mot 391 i 2024, 418 i 2023 og 422 i 2022.

Mange minoriteter i Oslo utsettes for nedsettende kommentarer, hatefulle ytringer og konkrete trusler. Nasjonale tall for registrert hatkriminalitet viser en økning i perioden 2019-24, med en svak nedgang i 2025 (OPD 2026 – Anmeldt hatkriminalitet 2025). De mest fremtredende lovbruddene var hatefulle ytringer (39 %), etterfulgt av fysisk vold (20 %) og hensynsløs adferd (14%) I 61% av anmeldte saker var registrert hatmotiv knyttet til hudfarge eller etnisitet, hvorav 8% til islam og 3% til antisemittisme. I 30% av sakene var hatmotivet knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet, og 3% til nedsatt funksjonsevne. Hatkriminalitet øker ofte i kjølvannet av alvorlige hendelser, som terroren i Oslo i 2022 eller internasjonale konflikter, som krigen i Gaza. Politiet antar at hatkriminalitet rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne og nasjonale minoriteter, som for eksempel samer, kvener og romfolk, har særlig høye mørketall.

Politiets sikkerhetstjeneste (PST) melder at høyreekstreme miljøer er farligere i dag enn for 25 år siden. Selv om marginale organisasjoner samler få tilhengere på sine arrangementer, deles deres ekstreme påstander om innvandrere, muslimer, jøder, skeive og andre minoriteter av langt flere. Digitale nettverk strekker seg over landegrenser, og voldsforherligelse og rekruttering til ekstremisme skjer i stor grad på nett.

Politiets sikkerhetstjeneste (PST) registrerer også økt nettverksdannelse blant ekstreme islamister i Norge. De varsler om en utvikling der enkeltpersoner som har en ekstrem islamistisk overbevisning støtter og aksepterer bruk av vold, og en økning av mindreårige som eksponeres for ekstrem islamistisk ideologi.

Diskriminering i møte med kommunale tjenester

14% av innbyggerne i Oslo har opplevd å bli dårlig behandlet i møte med en kommunal tjeneste på grunn av sin bakgrunn. I rapporten «Kartlegging av opplevd diskriminering i Oslo kommune» fra 2025, fant forskere fra NIBR at 18% har opplevd diskriminerende forskjellsbehandling i møte med ansatte i Oslo kommune.

Hvordan minoriteter tilpasser seg for å unngå diskriminering

Universitetet i Oslo har i rapporten «Det etniske hierarkiet» (UiO 2024) dokumentert hvordan flerkulturelle minoriteter toner ned og maskerer etnisk og religiøs bakgrunn for å unngå diskriminering. ISF har i rapporten «Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer» (ISF 2019) dokumentert hvordan skeive skjuler sin kjønnsidentitet i frykt for å bli utsatt for hets og diskriminering. Transpersoner er særlig utsatt for negative holdninger. OsloMet har i en artikkel om ekskluderingspotensialet i arbeidsinkludering (OsloMet 2023) beskrevet hvordan jobbsøkere med nedsatt funksjonsevne opplever at arbeidsgivere har et ideal om ikke-funksjonshemmede arbeidstakere.

Opplæringstiltak og rutiner for diskrimineringsvern i Oslo kommune

Virksomheter med tydelige planer og tiltak står bedre rustet til å forebygge diskriminering, sikre likeverdige tjenester, og skape trygge møteplasser for alle innbyggere.

Årsberetningene til bydeler, etater og foretak i Oslo kommune viser at flere virksomheter over år har arbeidet systematisk med mangfold og likeverd. Samtidig viser årsberetningene for 2025 at det fortsatt er store forskjeller innad i kommunen:

- 10 av 43 virksomheter har ikke planer og tiltak for likeverdige tjenester
- 12 virksomheter har ikke gjennomført opplæringstiltak
- 9 virksomheter har ikke informert om diskrimineringsvern.
- 37 av 43 virksomheter hadde oppnevnt en OXLO-kontakt.

Kommunen har med virkning fra 2025 inngått en samkjøpsavtale om kurs i samvirkende diskriminering som gjelder for etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet og seksuell orientering. 31 av 43 av virksomheter i Oslo kommunen har gjennomført opplæring om mangfold for ledere og ansatte. 15 virksomheter har gjort avtale om å benytte seg av kurstilbudet i 2026.

2.2. Hat, fordommer og diskriminering

Tiltak mot hat, fordommer og diskriminering er en grunnleggende del av en liberal og demokratisk rettstat. En slik stat bygger på ytringsfrihet, vern av minoriteter og et mangfoldig sivilsamfunn.

Hat, fordommer og diskriminering kan komme til uttrykk på forskjellige måter, og oppleves ulikt blant ulike mennesker. Begrepet interseksjonalitet brukes for å vise hvordan ulike kategorier

som etnisitet, kjønnsidentitet og funksjonsevne kan samvirke og påvirke personens levevilkår.

Hat er følelsesstyrte oppfatninger som svekker en gruppe menneskers verdighet, anseelse og status i samfunnet. Hat kan legitimere diskriminering og vold. Fordommer er forhåndsdannede, ofte negative, oppfatninger og holdninger mot personer eller grupper, basert på antakelser i stedet for faktisk kunnskap eller erfaring.

Hatefulle ytringer er ulovlige (straffelovens §185). Hatefulle ytringer er hets eller trusler som fremmer hat, forfølgelse eller forakt mot en person eller en gruppe på grunn av hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller nedsatt funksjonsevne.

Diskriminering er usaklig forskjellsbehandling, eller tilsynelatende likebehandling som gir uforholdsmessig negative konsekvenser for enkelte, basert på grunnlag personens kjønn og alder, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, kjønnsidentitet og seksuell orientering.

Negative holdninger til minoriteter omtales i forskning og i offentlig debatt som rasisme, antisiganisme, islamofobi, antisemittisme, homofobi, transfobi og funksjonsfobi – intoleranse mot mennesker med funksjonsnedsettelser.

Rasisme er forestillingen om at mennesker kan deles inn i ulike grupper etter deres etniske, kulturelle eller religiøse bakgrunn, og at disse gruppene har bestemte egenskaper som kan rangeres i verdi.

Hat, fordommer og diskriminering kan komme til uttrykk på forskjellige måter, og oppleves ulikt blant ulike mennesker. Begrepet interseksjonalitet brukes for å vise hvordan ulike kategorier som etnisitet, kjønnsidentitet og funksjonsevne kan samvirke og påvirke personens levevilkår.

Islamofobi benyttes om anti-muslimske holdninger og hatretorikk. Begrepet brukes som samlebetegnelse for diskriminering av muslimer, basert på fordommer mot islam som religion og mot muslimer som kulturell og etnisk gruppe.

Antisemittisme er fiendtlige holdninger rettet mot jøder eller det som oppfattes som jødisk. Den bygger på forestillinger om at jøder som gruppe har iboende negative egenskaper.

Antisiganisme er fordommer, hat, propaganda og diskriminering av minoriteten rom (tidligere kalt sigøynere).

Homofobi brukes om frykt og fordommer mot mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet. I dagligtale omfatter begrepet også fordommer mot lesbiske og bifile. *Transfobi* er avsky, frykt eller ubehag overfor transpersoner – mennesker med en kjønnsidentitet som skiller seg fra det kjønnet de ble tildelt ved fødselen.

Funksjonsfobi viser til fordommer overfor mennesker med funksjonsnedsettelser, ofte basert på feilaktige forestillinger om sykdom eller kroppslige forskjeller. Fordommer om kropp rammer også mennesker som stigmatiseres på grunn av kosthold og rusbruk, og følgende lav livskvalitet og dårlig helse. Stigmatiseringen er ofte knyttet til fordommer om at diskrimineringen er selvforskyldt og følger av livstilsvalg og svak selvkontroll.

Alderisme er definert som systematisk stereotypisering og diskriminering av mennesker basert

på deres alder.

2.3. Ytringsfrihet og vern mot hat og diskriminering

Ytringsfriheten, nedfelt i Grunnloven §100, er en grunnleggende menneskerettighet som verner om en åpen og opplyst offentlig samtale. Formålet med ytringsfrihet er sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Hetsende, sjikanerende eller trakasserende ytringer får viktige stemmer til å stilne. Ordskiftet blir fattig, og det er et tap for demokratiet. Verdidokumentet «Oslo – en by for alle» forplikter kommunen til å fremme et budskap om mangfold, likeverd og toleranse. Samtidig har kommunen en plikt til å avverge unødvendige inngrep i ytringsfriheten.

For innbyggere, miljøer og grupper som rammes av hat og fordommer, betyr det mye at kommunen aktivt og tydelig tar avstand fra hatefulle budskap. Ved å være en tydelig samarbeidspart for foreningsliv og aktører i næringsliv, kulturliv og idrett, viser virksomhetene at Oslo er en åpen og inkluderende by. Bydeler, etater og kommunale foretak fremmer inkludering og mangfold ved å legge vekt på dette i bydelsdager, idrettsarrangementer, lokale festivaler og nasjonale høytider. I SaLTo-modellen er det etablert rutiner for dialog, informasjonsdeling og samhandling mellom kommunen, politiet og lokale aktører som skoler, trossamfunn, nabolagsforeninger og frivillige organisasjoner.

Digitale plattformer og hatkriminalitet

Digitale plattformer er en sentral arena for hatkriminalitet. Sosiale medier gjør at provokasjoner og konflikter sprer seg raskt, og at følelser eskalerer. Plattformene bidrar også til økt rekruttering og mobilisering i ekstreme miljøer. Digitale plattformer gjør det enkelt å spre desinformasjon, hatefulle ytringer og ekstremistisk innhold. Nettverksbygging skjer gjennom propaganda, gaming og anonym kommunikasjon blant likesinnede. Algoritmer i sosiale medier og brukervennlig teknologi gjør det enkelt å konsumere, dele og lage propaganda. De fleste hatefulle ytringene på nett retter seg mot etnisitet, religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet, og funksjonsnedsettelse. Innhold om kriger og konflikter i utlandet spres raskt over landegrenser, og transnasjonale nettverk deler voldsskildringer og hyllester av terror.

Desinformasjon og ny teknologi

Medietilsynet peker i rapporten «Kritisk medieforståelse i den norske befolkningen» (Medietilsynet 2024) på at mengden upålitelig informasjon på nettet har økt betydelig. Teknologisk utvikling, særlig innen generativ KI, gjør det enklere å produsere og spre innhold som forsterker hat, polarisering og feilaktige oppfatninger. Alternative og ikke-redaktørstyrte medier publiserer innhold uten tydelige avsendere, uten kildekritiske standarder og uten etiske rammer. Generativ KI skaper nye utfordringer fordi teknologien kan produsere overbevisende, men usant innhold, som deepfakes, manipulerte bilder, videoer og KI-genererte profiler og talspersoner.

Kommunens rolle og begrensninger

Oslo kommune har ikke myndighet til å gripe inn i eller sanksjonere mot hatefulle ytringer og andre lovbrudd på internett, utover ansvaret for innhold på egne digitale flater og sosiale medier. Kommunen deltar i Nordic Safe Cities og det norske nettverket Trygg by Arena. Nordic Safe Cities har utviklet EDDA, et KI-basert modereringsverktøy som fortløpende kan overvåke kommentarfelt på Facebook, varsle om hatefulle budskap og foreslå tiltak som å skjule, slette eller gi konfliktdempende tilbakemeldinger.

Den norske regjeringen har varslet at de i 2026 vil innføre en egen lov om digitale tjenester basert på EUs Digital Services Act (DSA). Loven skal gjøre det enklere for norske myndigheter å følge opp og overvåke ulovlig innhold på digitale plattformer. Digitaltjenesteloven vil gjøre DSA til norsk rett, og regulere de digitale plattformenes ansvar for ulovlig og/eller skadelig innhold. De digitale plattformene vil bli pålagt å moderere og overvåke innhold, varsle om lovbrudd og redusere negative effekter av algoritmer. Dette vil styrke politiets mulighet til å kontakte og advare aktører som sprer hatefulle ytringer og ekstremistisk innhold. Det vil også kunne styrke muligheten for sivilsamfunnet til å varsle om lovbrudd.

3. Status for arbeidet i Oslo kommune

3.1. Inkluderende praksis

Inkluderende praksis betyr å skape relasjoner og møteplasser der alle mennesker blir møtt med respekt, likeverd og tilhørighet, uavhengig av bakgrunn eller identitet.

I planperioden 2022 – 2025 har Oslo kommune innført rutiner, retningslinjer og veiledninger for opplæring og kompetanse, likeverdige tjenester, inkluderende arbeidsmiljø og representativ rekruttering, og oppfølging av ansatte og brukere som sier ifra om diskriminering. Disse satsningene er fortsatt sentrale i kommunens arbeid med inkluderende praksis.

Kommunens standard for inkluderende praksis er forankret i verdidokumentet «Oslo – en by for alle» - også kalt OXLO-plakaten.

- I Oslo skal alle innbyggere ha like muligheter til å leve forskjellige og likeverdige liv.
- I møte med Oslo kommune skal alle anerkjennes og verdsettes for hvem de er, uavhengig av etnisitet, tros- og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, kjønn og alder.
- Kommunen skal som tjenesteyter og arbeidsgiver ha en inkluderende og ikke-diskriminerende praksis.
- Oslo kommune vil i sitt arbeid for mangfold og likeverd lære fra og dele erfaringer med sivile aktører, arbeidsgivere og andre kommuner.

Velferdsetaten har en egen kompetanseenhet på mangfold som bistår bydeler, etater og foretak med å utarbeide planer med tiltak og aktiviteter som fremmer likeverd og motvirker

diskriminering. Velferdsetaten har ansvar for OXLO-uka og kommunens deltakelse i Oslo Pride, OXLO-sidene på kommunens nettsider og koordinering av nettverket av OXLO-kontakter i bydeler og etater.

OXLO – Oslo Extra Large – brukes som symbol for kommunens mangfoldsarbeid. Verdiplakaten omtales som OXLO-plakaten. OXLO-symbolet brukes i kommunikasjon om mangfold og likeverd, blant annet i forbindelse med den årlige OXLO-uka i november, utdelingen av OXLO-prisen, og til ulike arrangementer knyttet til Oslo Pride i juni.

Alle virksomheter i Oslo kommune skal ha en OXLO-kontakt som bidrar til arbeidet med mangfold og inkludering. OXLO-kontakten skal være en pådriver for tiltak som fremmer likeverdige tjenester og et inkluderende arbeidsmiljø. OXLO-kontaktene deltar i OXLO-nettverket som ledes av Velferdsetaten. Her deles erfaringer og informasjon om rutiner og retningslinjer for inkluderende praksis.

I «Handlingsplan for økt rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn 2023-27» legges det vekt på at rekrutteringsprosesser skal være profesjonelle og strukturerte for å motvirke diskriminering og sikre like muligheter for alle kandidater. Bruk av felles maler, sjekklister og opplæring skal bidra til mer systematiske og inkluderende vurderinger. Økt kompetanse om mangfoldsrekruttering hos ledere er avgjørende for en fordomsfri og inkluderende ansettelsesprosess.

Disse rutinene og anbefalingene er innført som tiltak i planperioden 2022-25 og er fortsatt sentrale i kommunens arbeid for mangfold og inkludering:

- Rutiner for vern mot diskriminering rettet mot ansatte i kommunen, og rutiner om vern mot diskriminering for brukere av kommunale tjenester.
- Ordning for lærerintervensjon og oppfølging av saker om hatefulle ytringer, mobbing og diskriminering i skolene.
- Veileder for bruk av kommunale byrom og lokaler ved vurdering av arrangementer med potensielt polariserende og hatefulle budskap.
- Samkjøpsavtale om kurs om mangfold og inkludering, innen de tre diskrimineringsområdene etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet og seksuell orientering samlet og hver for seg
- Språkprofil og visuelle profil, med anbefalinger om billedbruk og kjønnsnøytral og kultursensitiv språkbruk.
- Maler for stillingsannonser og pakker for annonsekanaler for lederstillinger rettet mot økt rekruttering av ledere med innvandrerbakgrunn.
- I Oslo-skolen legges det vekt på det tverrfaglige temaet «Demokrati og medborgerskap» i læreplanverket, som en sentral ramme for skolens arbeid med demokrati, mangfold og dialogkompetanse.
- Skoler i Oslo samarbeider med HL-senteret om undervisningsopplegget «Dembra» og gjør bruk av tiltakene jødisk, muslimske og samiske veivisere.
- Avtale med STL-Oslo om oppgaver på tros- og livssynsfeltet i Oslo i strategien «Den livssynsåpne byen».

— Samarbeid med Politiet og LDO om kontroller og felles forebyggende veiledninger på skjenkesteder, for å bekjempe utelivsdiskriminering.

3.2. Forebygging av radikalisering, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme

Politirådet i Oslo, der kommunens ledelse og ledelsen i Oslo Politidistrikt deltar, vedtok i 2025 «SaLTo Handlingsplan - forebygging av radikalisering, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme i Oslo 2025-2028». Arbeidet er lagt til SaLTo-modellen, der Politirådet i Oslo er styringsgruppe. Handlingsplanen legger vekt på dialog, informasjonsdeling og samhandling mellom politiet, kommunen og sivile aktører for å styrke felles innsats mot hatkriminalitet.

Innsatsområdene i handlingsplanen er å styrke samordning, koordinering og samarbeid, kompetanseheving og arbeid mot internett og sosiale medier. Planen prioriterer tiltak som skaper arenaer for kunnskapsdeling og dialog mellom offentlige, ideelle og private aktører. På området internett og sosiale medier, består innsatsen av verktøy for trygg digital praksis i skolen og kompetansemateriell for forebyggende arbeid på nett, og samarbeid med forskningsmiljøer som følger utviklingen i digitale ekstremismetrender.

Veiledere og rutiner skal informere om kontaktpunktene i kommunen og hos politiet, og vise til arenaer for kunnskapsdeling. Kommunalt ansatte i det tverrsektorielle samarbeidet skal vite hvem de kan kontakte for å få veiledning ved bekymring. Ansatte i SaLTo-samarbeidet skal ha kunnskap og relasjonskompetanse for å kunne ivareta og trygge ofre for hatkriminalitet.

I SaLTo-samarbeidet er det et eget fagnettverk kalt RADEX. Fagnettverket bidrar med kunnskap om ekstremistiske miljøer og radikaliseringsprosesser. De kan gi støtte til lokale SaLTo-koordinatorer og tjenester, og gi råd om tiltak og arbeidsmåter. I noen bydeler er det lokale RADEX-team. Disse fungerer som samordningsfora for personorientert oppfølging av bekymringer knyttet til radikalisering. Teamene består av SaLTo-koordinator, radikaliseringskontakt i politiet og relevante tjenester i bydelene.

Flere tiltak mot hat og fordommer er fulgt opp som del av «SaLTo handlingsplan - For forebygging av radikalisering, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme 2025-2028». Dette gjelder særlig tiltak rettet mot hat og desinformasjon i sosiale medier:

— Kommunen har utarbeidet retningslinjer for moderering av kommunens sosiale medier – inkludert anbefalinger for inkluderende språk og bruk av illustrasjoner.

— Kommunen har bidratt til å lage tilsvarende retningslinjer for moderering av sosiale medier brukt av frivillige organisasjoner og religiøse samfunn.

— Kommunen har gjennomført dialogprosjektet «Oslo snakker», et samarbeid mellom Deichman og Nobels Fredssenter. Prosjektet laget møteplasser der innbyggere hadde fysiske samtaler om temaer preget av fordomsfull retorikk i kommentarfelt på sosiale medier.

— Kommunen har startet opp et Trygg By-prosjekt basert i kommunale fritidsklubber, der ungdom deltar i praktisk demokratisk arbeid, samler beste praksis fra klubber, skoler og idrett i en digital håndbok, og kurser kommunale ungdomsarbeidere i å begrense hat, fordommer og diskriminering.

— Veileder for digitalt feltarbeid, kartlegging og observasjon, om tilstedeværelse av kommunalt ansatte på digitale plattformer og i sosiale medier.

3.3. Demokrati og medborgerskap i skole og bibliotek

Skolen er en sentral arena for tidlig innsats for demokratiforståelse og inkluderende fellesskap. Demokrati og medborgerskap i skolen handler om å gi elever kunnskap, ferdigheter og holdninger som gjør dem i stand til å delta aktivt i samfunnet. Skolen skal gjennom undervisningen og andre aktiviteter utvikle elevenes kritiske tenkning og fremme demokratiske verdier som respekt, likeverd, ytringsfrihet og ansvar. Elevene skal også få erfaring med medbestemmelse, for eksempel gjennom elevråd, klassediskusjoner og samarbeid. Slik styrkes elevenes identitet som medborgere og forståelsen av egne og andres rettigheter og plikter i samfunnet.

I Oslo har skolene tilgang til en rekke fagressurser og undervisningsopplegg knyttet til opplæringsmål om identitet og mangfold i læreplanverket. Skolene har også utstrakt kontakt med sivile aktører på mangfoldsområdet, blant annet gjennom skolebesøk i samarbeid med freds- og minnesentra som Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter (HL-senteret), 22. juli-senteret og Nobels fredssenter. Kommunen har inngått en avtale med HL-senteret om Dembra, et undervisningsopplegg om demokratisk beredskap mot fordommer og utenforskap. Skoler tilbys også å samarbeide med Det Mosaiske Trossamfunn om jødiske veivisere, med Det Islamske Forbundet om muslimske veivisere og med Samisk Høgskole om samiske veivisere. Flere skoler samarbeider med Stopp Hatprat om workshops og bruk av verktøy mot hat og desinformasjon på internett.

Minnemarkeringer for ofre for hat og ekstremisme, og aktiviteter knyttet til FNs kalender for toleranse og menneskerettigheter, gir elever mulighet til å øke sin kunnskap om hva som fremmer inkludering og hva som sprer hat og fordommer. Lærere, elever og ungdomsarbeidere i Oslo deltar i aktiviteter organisert av Stopp Hatprat-kampanjen. Stopp Hatprat-nettverket har en ung-til-ung metodikk, og mobiliserer ungdom som ambassadører mot hatprat.

Skolebibliotek er en ressurs i skolens arbeid for å fremme kritisk tenkning og demokratisk motstandskraft. Deichman tilbyr et bredt program rettet mot ungdom i partnerskap med medie- og kunnskapsaktører, skolene og bydelene i Oslo.

Bydel Nordre Aker har utviklet nye tiltak for å bedre ivareta behov hos skeive flyktninger. Tiltak inkluderer tospråklige miljøarbeidere, oppfølging fra miljøterapeuter og samarbeid med skeive foreninger. I 2025 har bydelen samarbeidet med Stopp Hatprat, med deltakelse fra lokale skoler og idrettslag.

3.4. Samarbeid med sivilsamfunnet

Siden 2020 har kommunen invitert til dialogmøter med aktører i sivilsamfunnet. Dialogmøtene har vært knyttet til kommunens kriseberedskap, og behovet for felles innsats og felles virkelighetsforståelse. Etter terrorangrepet under Oslo Pride i 2022 og det rasistisk motiverte

drapet på kampen i 2025, har dialogmøtene bidratt til felles budskap om motstandskraft mot ekstremisme. De har også gjort det mulig å gi støtte til berørte organisasjoner og solidaritetsmarkeringer. Møtene gir sivile aktører mulighet til å komme med innspill og tilbakemeldinger, samtidig som kommunen kan informere om tilgjengelige møteplasser og helsetjenester for særlig utsatte grupper.

Terrorangrep og hatkriminalitet deler ofte en felles agenda. Lovbryterne deler et hat mot mangfold og synlige minoriteter. I etterkant av slike hendelser, tar nasjonale myndigheter ledelsen i krisehåndteringen, styrker offentlig sikkerhet og iverksetter etterforskning. Oslo kommunes ansvar er å koordinere den lokale responsen, og bygge tillit, fellesskap og motstandskraft mot ekstremisme. Det betyr å informere befolkningen og bidra til felles markeringer om solidaritet. Det betyr videre å invitere berørte parter til dialog, og sørge for midler til frivillig hjelp. Det betyr også å mobilisere kommunale ressurser og sette opp helsetjenester for å dekke de psykososiale behovene til ofre.

Dialogmøtene bygger opp under kommunens OXLO-arbeid og deltakelse i Oslo Pride, SaLTo-konferansen og den årlige Frivillighetskonferansen. Oslo kommune arrangerer OXLO-konferansen hvert år i november. OXLO-symbolet blir gjort synlig på kommunale bygninger og i bybildet i forbindelse med arrangementer, festivaler og konferanser i kommunens regi eller med kommunal støtte. Oslo kommune er en aktiv deltaker i Oslo Pride, med flåte i paraden, bruk av OXLO- og Regnbue-symbolet i kommunale virksomheter, og bidrag i seminarprogrammet Pride House. Kommunen støtter også opp om Stolthetsparaden, landets største mønstring for og av personer med funksjonsvariasjoner.

Bydeler, etater og kommunale foretak deltar i bydelsdager, idrettsarrangementer, lokale festivaler og religiøse høytider for å fremme inkludering og mangfold. Aktører med tilhørighet i lokale minoritetsmiljøer er vertskap for arrangementer for lokalsamfunnet, nabolaget og skolen.

Kommunes tilskuddordninger støtter frivilligheten og sivilsamfunnet som jobber med mangfold og inkludering. Organisasjonene bidrar til å styrke kompetansen i kommunen, løfter fram stemmene til mennesker med ulike livsbakgrunner og grupper utsatt for urett, og tilbyr trygge møteplasser og lavterskel veiledning til ofre for diskriminering.

Kulturlivet i Oslo er en sentral arena for å fremme inkludering, mangfold og dialog, og er et sterkt grunnlag for samarbeid med Oslo kommune om tiltak mot hat, fordommer og diskriminering. Gjennom scener, festivaler, museer, bibliotek og frivillige initiativer når kulturlivet bredt ut i befolkningen og skaper møteplasser på tvers av alder, bakgrunn og livssyn. Kunst og kultur kan bidra til å utfordre holdninger, synliggjøre minoriteters erfaringer og løfte frem ulike perspektiver. Aktører i kulturlivet har derfor en viktig rolle i forebyggende arbeid, blant annet gjennom programmering, formidling og inkluderende arrangementer.

Oslomodellen og kommunens eierskapspolitikk stiller krav til bedrifter og organisasjoner kommunen samhandler med, om inkluderende praksis, aktsomhetsvurderinger og ivaretakelse av menneskerettigheter.

Handlingsplanen «Oslos by- og uteliv - Trygt, attraktivt, seriøst og inkluderende» - Alkoholpolitisk handlingsplan for Oslo kommune 2024-2028 har mål om et inkluderende uteliv,

uten diskriminering og trakassering. Næringsetaten bidrar gjennom veiledning og dialog med utelivsnæringen til økt kunnskap om diskriminering og trakassering. I møte med næringen informeres det om trygt arbeidsmiljø og forebygging og håndtering av diskriminering. Kommunen oppfordrer alle som søker om bevilling til å sikre at gjeldende krav til universell utforming er oppfylt.

Antidiskrimineringsnettverket ble lansert i 2023. Nettverket ledes av Velferdsetaten, og består av sivile aktører som jobber med vern, juridisk og psykisk støtte og oppfølging, av ofre for hat, fordommer og diskriminering.

I 2021 støttet kommunen opprettelsen av en lokal Oslo-avdeling av Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL). I 2025 inngikk kommunen en samarbeidsavtale med STL-Oslo om oppfølging av oppgaver på tros- og livssynsfeltet i Oslo. STL har siden 2023 arbeidet med religionsdialog, og tiltak mot fordommer og sosial kontroll forankret i tro.

Flere sentra og minneorganisasjoner er aktive i Osloregionen, bl.a. HL-senteret, Samisk Hus, Romano Kher, Jødisk museum, 22. juli senteret (om angrepet på Regjeringskvartalet og Utøya), Støttegruppa 25. juni (om angrepet på Oslo Pride), Stiftelsen 10. august (om angrepet på al-Noor moskeen), og Stiftelsen Benjamin Hermansen.

Oslo kommune og Oslo idrettskrets (OIK) samarbeider tett for å sikre idrett for alle i byen, spesielt gjennom økonomiske tilskudd og utviklingsprogrammer som skal redusere sosiale og kulturelle barrierer for deltakelse. Gjennom tiltaket Nabolagsklubb styrkes idrettslag som tar et utvidet samfunnsansvar, der målet er bred og mangfoldig deltakelse og inkluderende miljøer i lokalsamfunnet. Gjennom fritidskortet bidrar også kommunen til bred deltakelse i idretten.

Kommunen rådfører seg jevnlig med forskningsmiljøer i innsatsen mot hat, fordommer og diskriminering, blant annet Senteret for ekstremismeforskning ved Universitetet i Oslo (C-REX), Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress, og Norges institutt for menneskerettigheter.

Kommunen får også tilgang til forskning og beste praksis på mangfoldsområdet gjennom deltakelse i bynettverkene Eurocities, Intercultural Cities, ECCAR og Rainbow Cities, Strong Cities Network og Nordic Safe Cities/Trygg By Norge. Trygg By Norge er en satsing der Gjensidigestiftelsen støtter norske kommuner i arbeidet med å forebygge radikalisering, ekstremisme, hat og rasisme.

Kommunen har brede involveringsprosesser der frivilligheten og organisasjonslivet inviteres til medvirkning og høringer. Osloborgere er eksperter på sin egen by. Ved at organisasjoner og andre sivile aktører gir innspill til utviklingen av byen, skapes bedre løsninger for Oslo.

Oslo kommune har tre sentrale råd og to sentrale utvalg for medvirkning. Rådene og utvalgene er rådgivende organer overfor byrådet og bystyret. De bidrar til å sikre en bred, åpen og tilgjengelig medvirkning i kommunen, og til at sentrale politiske målsettinger om eldre, ungdom, personer med funksjonsnedsettelser, kjønns- og seksualitetsmangfoldet og flerkulturelle minoriteter blir ivaretatt.

4. Tiltakene i handlingsplanen

4.1. Overordnede mål

Handlingsplanen «Ord betyr noe» for perioden 2026 – 2030 tar utgangspunkt i kommunens overordnede mål i kommuneplanens samfunnsdel om en åpen, inkluderende og trygg by. Den skal være et virkemiddel for å løse en av samfunnsflokene om økende trusler mot trygghet og samfunnssikkerhet. Handlingsplanen tar utgangspunkt i verdidokumentet «Oslo – en by for alle» (bystyresak 435/2023).

Målsetningen for planen er:

1. at ingen skal oppleve hat, fordommer og diskriminering
2. at alle skal oppleve å bli akseptert og inkludert
3. å øke bevisstheten om kommunens ansvar for å skape en inkluderende by.
4. å gi kommunens ledere og ansatte støtte i arbeidet mot hat, fordommer og diskriminering.

Handlingsplanen skal videre bidra til mer positive holdninger til minoriteter i Oslo, og til at flere Osloborgere med etnisk minoritetsbakgrunn, med religiøs minoritetsbakgrunn, med skeiv identitet og/eller med en funksjonsnedsettelse føler seg verdsatt og anerkjent som fullverdige medborgere. Handlingsplanen har et interseksjonelt perspektiv, i forståelse av at ulike grunnlag for diskriminering ofte virker samtidig og forsterker hverandre.

Med utgangspunkt i de overordnede målene skal innsatsområdene og tiltakene i handlingsplanen bidra til:

- å **forebygge** hat, fordommer og diskriminering gjennom å fremme demokratiske verdier og holdninger om mangfold og likeverd.
- å **reagere** på hat og fordommer hvis noen opplever å bli utsatt for hatefulle ytringer og holdninger
- å **motvirke konsekvensene** for dem som rammes av hat og fordommer.

Handlingsplanen skal bidra til at kommunen oppfyller sine forpliktelser iht. FNs menneskerettighetserklæring (1948), FN-konvensjonen mot rasediskriminering (ICERD 1969), FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD 2006) og FNs konvensjon om barnets rettigheter (1989).

4.2. Målgrupper

Målgruppe for planen er alle kommunens ledere og ansatte og planen skal være et felles rammeverk for Oslo kommunes innsats mot hat, fordommer og diskriminering.

4.3. Innsatsområder og tiltak

Handlingsplanen mot hat, fordommer og diskriminering «Ord betyr noe» 2026 – 2030 erstatter handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger 2022 – 2025. Ny plan trekker opp nye tiltak hvor det er behov for å forsterke innsatsen i planperioden 2026-2030.

Rutiner, retningslinjer og anbefalinger innført i planperioden 2022 – 2025 er beskrevet i kapittel 3 om status for arbeidet i Oslo kommune. Disse rutinene er fortsatt sentrale i kommunens arbeid for mangfold og inkludering og er forsterket i ny plan for å sikre oppfølging.

Innsatsområde 1 - Forebygge mot hat, fordommer og diskriminering

Kommunen skal:

1. Evaluere OXLO arbeidet med sikte på å nå bredere ut, og styrke organiseringen slik at OXLO-kontaktene i alle virksomhetene er tydelige pådrivere for tiltak i egen virksomhet som fremmer likeverdige tjenester og et inkluderende arbeidsmiljø.
2. Sørge for at kommunale ledere og ansatte gjennomfører nødvendige kompetansetiltak i egen virksomhet og bruker de samkjøpsavtaler som er inngått.
3. Vurdere å forsterke omtalen av diskriminering på grunnlag av alder i kommunens personalhåndbok, og ta opp alderisme og diskriminering på grunnlag av alder som ett tema i møte med HR-lederne i bydeler, etater og foretak.
4. Regelmessig kartlegge opplevd diskriminering i møte med Oslo kommune.
5. Gjøre relevante ressurser tilgjengelig til skolene for å støtte opp om skolens arbeid med aktiviteter i tråd med læreplanens mål knyttet til toleranse, menneskerettigheter og demokrati og medborgerskap.
6. Styrke ferdigheter innenfor kritisk tenkning, digital dømmekraft og kildekritikk i Osloskolen.
7. Fremme trygge og inkluderende miljøer i fritidsklubber i samarbeid med aktører innen idretten og kulturlivet, og aktørene i Trygg-by Arena.
8. Samarbeide med akademia, næringsliv og aktører i sivilsamfunnet om å formidle kunnskap og beste praksis om mangfold og likeverd.
9. Delta og dele kunnskap og erfaringer fra internasjonale bynettverk som Oslo kommune kan dra lærdom fra.

Innsatsområde 2 - Motvirke konsekvensene av hat, fordommer og diskriminering

Kommunen skal:

10. Lage informasjon om toleranse og inkludering til lederens verktøykasse for etisk refleksjon og bevisstgjøring, som bidrag for å forsterke en inkluderende praksis i tjenestene.
11. Vurdere hvordan krav til ikke-diskriminerende praksis kan styrkes i kommunens krav til leverandører.
12. Sikre at innbyggere som kontakter kommunen får riktig informasjon om muligheten til å si ifra om og få bistand i saker om diskriminering ved å ta i bruk veiledere for diskrimineringsvern.
13. Iverksette tiltak for å øke bevisstheten I offentlige tjenester om personer med rusavhengighet, om hvilke fordommer og stereotypier de møter I samfunnet og om hvilket rettslig vern de har mot diskriminering.
14. Dele kunnskap om tiltak, rutiner og opplæringstilbud som forebygger diskriminering og ivaretar ofre, gjennom nettverk for OXLO-kontakter og SaLTo-nettverket.
15. Formalisere og intensivere samarbeid med statlige og sivile aktører i kommunens Antidiskrimineringsnettverk.
16. Samarbeide med relevante interne og eksterne aktører for å gi elever i Osloskolen innsikt i ofres historier om hat og ekstremisme, for eksempel gjennom ulike kunstuttrykk og profesjonelle kultur- og historieformidlere.
17. Sørge for og legge til rette for at ofre for hat og voldelig ekstremisme har tilgang til trygge møteplasser, i et samarbeid mellom bydeler og sivile aktører.
18. Arbeide for at uttrykk for kulturen og historien til byens minoriteter er en synlig del av bybildet.

Innsatsområde 3 - Reagere på hat, fordommer og diskriminering

Kommunen skal:

19. Lage et opplegg for digitale aktiviteter rettet mot kommunens ledere og ansatte – med informasjon om kommunens arbeid for mangfold og inkludering.
20. Ta i bruk verktøy som moderatorveilederen i Oslo kommune «Trygge digitale rom» og moderatorverktøyet «EDDA» utviklet av Nordic Safe Cities, for å øke oppmerksomheten om hat og desinformasjon på internett.
21. Styrke det forebyggende arbeidet mot høyreekstrem og ekstrem islamistisk påvirkning og rekruttering blant barn og unge, særlig på digitale arenaer, i samarbeid med skoler, fritidsklubber, SaLTo og relevante fagmiljøer og organisasjoner.
22. Gi informasjon til sårbare grupper i krisesituasjoner, invitere til dialog med berørte organisasjoner og fremme felles og inkluderende budskap om solidaritet og samhold.

23. Bruke veileder for bruk av byrom og lokaler ved utleie og utlån av kommunale eiendommer, og være en tydelig samarbeidspart for aktører i næringsliv, kulturliv og idrett som står bak arrangementer som fremmer mangfold og inkludering.
24. Alle kommunale virksomheter skal som rutine anmelde til politiet vandalisering av regnbueflagg, OXLO symboler eller andre symboler på mangfold og tilhørighet til en minoritet med særskilt behov for vern.
25. Utvikle og implementere en Oslostandard for radex-samarbeidet for å gi bydelene konkrete rutiner for arbeidet lokalt og oppfølging av enkeltsaker.
26. Styrke forebygging av kriminalitet på nett og i sosiale medier og øke bevissthet og kompetanse blant kommunens ansatte.
27. Støtte motstemmer i sivilsamfunnet som bruker kunstig intelligens mot hat og fordomsfulle myter som spres på internett.

5. Avgrensning mot andre satsinger og planer

Denne handlingsplanen utfyller andre handlingsplaner og bystyrevedtak. For å hindre overlapp skal denne handlingsplanen ses i sammenheng med disse. Samordningen av iverksettelse av tiltak vil skje med bistand fra byrådsavdelingenes plannettverk. De mest aktuelle er:

- Handlingsplan for økt rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn 2023-27
- «Stolt og fri» 2024-2028 - Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold»
- Temaplan for mennesker med funksjonsnedsettelse 2026-2026 (høringsutkast)
- «Den livssynsåpne byen» – Oslo kommunes strategi for tros- og livssynspolitikk 2024-2034
- «Fra frykt til frihet» – Handlingsplan mot vold i nære relasjoner, overgrep og negativ sosial kontroll 2025-2035
- Handlingsplan – forebygging av radikalisering, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme i Oslo 2025-2028 mot ekstremisme
- «Oslos by- og uteliv - Trygt, attraktivt, seriøst og inkluderende» - Alkoholpolitisk handlingsplan for Oslo kommune 2024-2028
- «Bedre håndtering av rasisme i skolen», bystyrevedtak 275/2026

Handlingsplanen skal også ses opp mot regjeringens tiltak og handlingsplaner:

- Regjeringen handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2024–2027)
- Regjeringen handlingsplan mot muslimfientlighet (2025–2030)
- Regjeringen handlingsplan mot antisemittisme (2025–2030)
- Regjeringen handlingsplan mot hets og diskriminering av samer (2025–2030)

— Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023–2026)
— Stortingsmelding om forebygging av ekstremisme (St.m. 13 2024-25)
— Regjeringen strategi for ytringsberedskap

6. Rapportering

Kommunen vil regelmessig gjennomføre en kartlegging av opplevd diskriminering i møte med Oslo kommune, og lage en statusrapport om virkning og effekt av tiltakene i handlingsplanen. Kommunen vil i tillegg legge opp til å oppsummere erfaringer og effekter av de ulike tiltakene som er gjennomført som grunnlag for å gjøre justeringer og endringer.

Kommunen vil selv gjennomføre kartlegginger av selvopplevd diskriminering, basert på Proba sin veileder for hvordan kommuner kan gjennomføre slike kartlegginger på egenhånd. Oslo kommune har tidligere bidratt til to kartlegginger av rasisme og diskriminering – i samarbeid med KIFO i 2022 og med NIBR i 2024. I tillegg legges det opp til at kommunen lager en årlig rapport om kommunens innsats for mangfold og likeverd, basert på virksomhetenes årsberetninger.

I gjennomføringen av planen vil det inviteres til dialog og samarbeid med kommunens råd og utvalg for brukermedvirkning. Spesielt vil samarbeid med Utvalget for flerkulturelle minoriteter være viktig for oppfølgingen. Det vil bli opprettet en referansegruppe med medlemmer rekruttert fra dette utvalget, Utvalget for kjønns- og seksualitetsmangfold, Rådet for personer med funksjonsnedsettelser, Sentralt ungdomsråd, samt Antidiskrimineringsnettverket.

Et statistikkdokument om hat, fordommer og diskriminering er lagt ved handlingsplanen. I dokumentet redegjøres det for hvilken virkning tiltakene som er innført i planperioden 2022-2025, har hatt på arbeidet med mangfold og inkludering i bydeler, etater og kommunale foretak. I dokumentet er statistikk om hva kommunen gjør for å fremme mangfold og verne mot diskriminering, satt sammen med statikk om anerkjennelse av mangfold som en ressurs, om respekt for like rettigheter og aksept og toleranse for forskjeller knyttet til etnisitet, kjønnsidentitet og seksuell legning, og funksjonsevne. Denne sammenstillingen gjør kommunen i stand til å evaluere virkningen og effekten av tiltakene i handlingsplanen. Sammenstillingen gjør bruk av anbefalinger i rapporten «Forslag til indikatorsett for mangfold og likeverd i Oslo kommune» (Rambøll 2022).

Vedtatt i sak 310/2026 i bystyremøte 21. oktober 2026