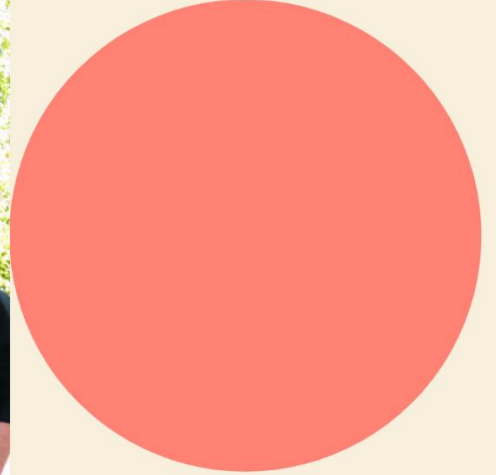




Oslo

Bydel Grünerløkka



HANDLINGSPLAN FOR EN BYDEL FRI FOR RASISME, VOLD OG DISKRIMINERING



Bydel Grünerløkka 2021 - 2024

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	3
1.1	Bakgrunn.....	3
1.2	Rasisme- og diskrimineringsombud.....	4
1.3	Organisering av arbeidet.....	4
2	Begrepsavklaring	6
3	Tiltak.....	9
3.1	Overordnede tiltak	9
3.2	Rekruttering	10
3.3	Kompetanseheving	13
3.4	Ungdom og arbeid	14
3.5	Rollemodeller	17
3.6	Møteplasser	17
3.7	Eksterne samarbeid.....	18

Vedlegg

1. Politisk bestilling
2. Oversikt over planer

Forkortelser

SOFA: Avdeling samfunn og folkehelse, inkludert Rasisme- og diskrimineringsombudet

VON: Avdeling velferd, nærmiljø og tidlig innsats barn

HoM: Avdeling helse og mestring

OU: Avdeling organisasjon og utvikling

1 Innledning

Målet for denne handlingsplanen er at Bydel Grünerløkka skal være fri for rasisme, vold og diskriminering.

Arbeid mot rasisme og diskriminering er sentralt for Bydel Grünerløkka i arbeidet for et inkluderende lokalsamfunn der alle kan føle seg hjemme. Bydelen ønsker å jobbe proaktivt mot rasisme og diskriminering. Denne handlingsplanen synliggjør og fremmer tiltak som forebygger rasisme og diskriminering og tiltak som bidrar til inkludering, kompetanseheving og mangfold. Den bygger på Oslo kommunes visjon om å være en åpen og inkluderende by for alle. Gjennom OXLO - Oslo Extra Large – har Oslo som mål å være en by hvor alle innbyggere skal ha mulighet til å delta, bidra og bli inkludert i fellesskapet.

1.1 Bakgrunn

Bydel Grünerløkka har betydelige ulikheter innen folkehelse og levekår sammenliknet med andre bydeler i Oslo og kommuner i Norge. Det er store variasjoner innad i bydelen, hvor delbydel Sinsen, Dælenenga og Rodeløkka ligger under gjennomsnittet i Oslo innen oppvekstvilkår og levekår, mens områdene Hasle og Løren ligger høyt over gjennomsnittet på flere områder¹.

Bydel Grünerløkkas Strategiske plan for 2020 - 2023² legger vekt på at bydelen skal være en mangfoldig og inkluderende bydel for alle. Et mål i den strategiske planen er at bydelen skal følge opp og videreutvikle en plan for å gjøre Grünerløkka rasisme-, vold- og diskrimineringsfri. I arbeidet med å utvikle bydelens strategiske plan ble det gjennomført en spørreundersøkelse. Der kom det blant annet frem at 82 % av de som svarte mener det er viktig at bydelen jobber for å forhindre diskriminering.

Bydelsutvalget (BU) har bedt administrasjonen i bydelen utforme en handlingsplan for en bydel fri for rasisme, vold og diskriminering³. Vold i denne handlingsplanen vil være voldsformer knyttet til rasisme og diskriminering, i hovedsak hatkriminalitet. Det er politiet som har ansvaret for å jobbe mot og forhindre hatkriminalitet i Oslo. Oslo politiets rapport over anmeldt hatkriminalitet fra 2020 viser Bydel Grünerløkka, Bydel gamle Oslo og Sentrum har høyest grad av anmeldt hatkriminalitet⁴.

¹ Fra Helseoversikt for Bydel Grünerløkka 2020 – 2023

² Strategisk plan Bydel Grünerløkka 2020 – 2023

³ Se vedlegg 1 for den fulle politiske bestillingen og vedtaket.

⁴ Hatkriminalitet. Anmeldt hatkriminalitet i 2020. Oslo politidistrikt, mars 2021

Denne handlingsplanen vil ha flere tiltak som er spesielt rettet mot barn og unge. Holdninger formes i tidlige år, og derfor vil bydelen legge vekt på tiltak som forebygger rasisme og diskriminering og som jobber for at barn og unge får holdninger som bidrar til mangfold og inkludering. Det er viktig at barn og unge vokser opp i et samfunn hvor de opplever at de er ønsket, inkludert og velkomne uavhengig av familiebakgrunn, oppvekstvilkår, livssyn, religion, funksjonsevne og kjønns mangfold.

1.2 Rasisme- og diskrimineringsombud

Bydel Grünerløkka opprettet i 2021 et Rasisme- og diskrimineringsombud som har i oppgave å jobbe overordnet for at Bydel Grünerløkka skal bli en rasismefri og inkluderende bydel. Ombudet skal være tilgjengelig for alle bydelens innbyggere som opplever rasisme og diskriminering. Ombudet skal bidra i arbeidet for å tilrettelegge for kompetanseheving av bydelens ansatte, med mål om at brukere av bydelens tjenester ikke opplever rasisme og diskriminering og at alle minoriteter møtes med kunnskap, toleranse og respekt. Ombudet vil bidra til gjennomføringen av tiltak i denne handlingsplanen.

1.3 Organisering av arbeidet

Handlingsplanen er utarbeidet av en tverrfaglig arbeidsgruppe sammensatt av ansatte i bydelen. Arbeidsgruppen har hentet inn innspill til planen i flere runder. Blant annet fra ungdom, ansatte og organisasjoner i bydelen. Relevante organisasjoner har fått tilbud om å komme med innspill til planen. Norsk Folkehjelp har bidratt med innspill til handlingsplanen i sin helhet og på konkrete punkter i tiltakene.

Bydelen har fire rådgivende organ som har kommet med innspill og tilbakemeldinger underveis i arbeidet med handlingsplanen. Disse er Eldrerådet, Rådet for personer med funksjonsnedsettelse, Rådet for mangfold og inkludering og Ungdomsrådet. Rådene vil også få muligheten til å bidra i det videre arbeidet med å utføre handlingsplanen.

Handlingsplanen er strukturert slik at en forklarende tekst kommer før mål og tiltak.



Oslo

Hva er rasisme?

"Det kan være veldig mye. Det kan være at man ikke snakker sammen, at man avviser mennesker - og ja, i det hele tatt dårlig oppførsel." Roger

"Rasister, etter min erfaring, har få referanserammer og som er ganske forutinntatt, og som det går ganske snevert oppi hjernen med." Anonym

2 Begrepsavklaring

Handlingsplanen inneholder mange begreper som forstås og brukes ulikt i samfunnsdebatten. Under beskrives noen sentrale begreper benyttet i planen.

Rasisme

Rasisme er et begrep med mange ulike forståelser, men langt de fleste av dem legger vekt på at mennesker deles inn i grupper eller «raser», der noen anses som bedre enn andre og noen grupper tillegges negative trekk. Ulikheten mellom gruppene brukes til å legitimere forskjellsbehandling og diskriminering.

Begrepet «rase» har ikke et entydig meningsinnhold. Men inndelingen i raser begrunnes oftest med hudfarge, religion og kultur. Rasismen har mange ansikter og omfatter både holdninger og handlinger. Av og til er den tydelig og villet, mens andre ganger kan rasisme være «usynlig» og basert på fordommer en ikke erkjenner at en har.

Diskriminering

Å diskriminere betyr å behandle noen forskjellig fra andre, først og fremst i negativ forstand. I denne planen forstås diskriminering som å behandle en person eller grupper av personer dårligere enn en annen på grunn av personens eller personenes funksjonsevne, religion, hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse, kjønn, seksuell orientering og kjønnsidentitet, leveform eller politisk orientering.

Det kan skilles mellom direkte diskriminering og indirekte diskriminering. Direkte diskriminering er når personer som ellers er like, behandles ulikt uten at det er saklige grunner til dette. For eksempel når en person ikke får jobb på grunn av hudfargen sin, eller når en person som bruker rullestol ikke kan ta offentlig transport og det ikke finnes likeverdige alternativ. Indirekte diskriminering er når personer med ulike behov behandles likt. For eksempel når en synshemmet person med førerhund ikke slipper inn i en butikk fordi det ikke er tillat med hunder i butikken.

Sammensatt diskriminering/interseksjonalitet kan forklares som at kjønn, kjønns mangfold, etnisitet og religion kan samvirke og påvirke personers livsvilkår.

Man kan diskriminere ved aktiv handling eller ved å unnlate å handle (ikke fange opp personers behov). Det kan også finnes rutiner og regler som medfører at noen blir diskriminert. I Norge forbyr lovverket diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel- eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlig forhold ved en person. I tillegg er det forbudt å diskriminere på grunn av medlemskap i en fagforening.

Vold

Bydel Grünerløkka sin handlingsplan mot vold i nære relasjoner (2017-2021) tar for seg vold som begrep:

«Vold er enhver handling rettet mot en annen person, som gjennom at denne handlingen skader, smerter, skremmer eller krenker, får den personen til å gjøre noe mot sin vilje eller slutte å gjøre noe den vil». ⁵

Hvordan Oslo kommune skal forebygge og forhindre vold er forankret i en rekke planer og dokumenter, blant annet SaLTo sitt handlingsplanprogram for 2021 og handlingsplan 2018 – 2021 mot hatkriminalitet og voldelig ekstremisme. Arbeid mot rasisme og diskriminering, og for et mangfoldig og inkluderende samfunn vurderes i denne planen som et antivoldsarbeid.

Hatkriminalitet

«Hatkriminalitet er straffbare handlinger som helt eller delvis har bakgrunn i andres hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse, religion/livssyn, seksuelle orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet og/eller nedsatt funksjonsevne» (Oslo politiet).

Oslo kommune vil få en handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger som vil tre i kraft fra 2022 – 2025. Den skal mobilisere kommune, kunnskapsmiljøer og sivilsamfunn til en felles koordinert innsats mot hatefulle ytringer og holdninger.

Mangfold

Mangfold kan forstås som en variert og sammensatt befolkning, og et bidrag til et bedre og rikere samfunn for alle. Mangfold innebærer å anerkjenne ulikheter og tolerere det som er annerledes, hvor alle er likeverdige og har de samme rettighetene.

Inkludering

Alle innbyggere i bydelen skal bli inkludert og føle seg som en del av fellesskapet. De skal ha muligheten til å delta på like vilkår i sosiale fellesskap, ha like muligheter for å lykkes og reell innflytelse på felleskapets regler og hvordan samfunnet virker.

Minoriteter

I denne planen benyttes begrepet minoritet om grupper som utgjør et mindretall av befolkningen, disse gruppene kan være forskjellige minoriteter som blant annet seksuell minoritet, religiøs minoritet og språklig minoritet. Bydelen legger til grunn en bred forståelse av minoriteter som eksempelvis inkluderer hudfarge, religion, etnisitet, kjønns mangfold⁶ og nedsatt funksjonsevne.

⁵ Handlingsplan vold i nære relasjoner 2017 – 2021. Bydel Grünerløkka.

⁶ Kjønns mangfold inkluderer i denne planen seksuell orientering, kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og kjønnskarakteristika.



Oslo

Hvordan få mangfold?

"Jeg tenker vi må godta alle som de er. Og at vi må prøve å samle flere mennesker med forskjellige kulturer - og gjøre noe felles og at alle synes det er gøy." Anonym

"Være inkluderende og snakke ut om urettferdighet, og være open-minded, og ikke diskriminerende." Allette

3 Tiltak

Handlingsplanen fokuserer på å forsterke eksisterende tiltak og tenke nytt for å jobbe mot rasisme og diskriminering og fremme mangfold og inkludering. Tiltakene er ikke uttømmende, men skal bidra til mer kunnskapsinnhenting, innovasjon og rom for utvikling.

Bydelen jobber aktivt for mangfold og inkludering og har et bredt spekter av tiltak på dette feltet. Fordi denne planen har vekt på antirasisme og anti-diskriminering er ikke alle tiltak på mangfold og inkludering tatt med. Arbeidet på Familiehuset i bydelen kan for eksempel trekkes frem som viktig for å inkludere barn. Familiehuset har blant annet tilbud om åpen barnehage og språkstige for barn mellom 4-6 år.

Handlingsplanen og tiltakene er både rettet mot ansatte i Bydel Grünerløkka og innbyggere i bydelen. Tiltakene er satt opp med ansvarlig avdeling for gjennomføring. I praksis betyr det at ansvaret ligger hos avdelingsdirektørene. Bydelens rasisme- og diskrimineringsombud vil bidra til å drive arbeidet med handlingsplanen videre og følge opp tiltak.

3.1 Overordnede tiltak

Bydel Grünerløkka skal synliggjøre arbeidet med handlingsplanen og hvordan bydelen skal jobbe mot rasisme, vold og diskriminering i perioden 2021 – 2024.

Tiltakene i denne handlingsplanen vil påvirke bydelens ansatte og innbyggere. Det er derfor viktig at bydelen informerer om arbeidet som har blitt gjort og hvordan planen vil bli fulgt opp i 2021 – 2024.

Bydel Grünerløkka vil systematisk måle og vurdere handlingsplanens tiltak og måloppnåelse. Evaluering er viktig for å kunne bedømme om mål og tiltak satt har noen effekt, og er et supplement til løpende kontroll- og informasjon internt i bydelen.

Tiltakstabell 3.1 Overordnede tiltak

Nr	Tiltak	Utdyping	Ansvarlig	Frist
1	Tilgjengelighet	<ul style="list-style-type: none"> Gjøre handlingsplanen og innholdet tilgjengelig for alle bydelens innbyggere. Arbeide frem et sammendrag av planen som kan lages til en brosjyre. Oversette sammendrag/brosjyre til utvalgte språk. 	OU, SOFA	Våren 22
2	Kommunikasjon	<ul style="list-style-type: none"> Lage en plan for hvordan bydelen skal informere innbyggere og ansatte om rasisme og diskriminering. Jobbe med et inkluderende språk som sikrer at alle føler seg velkomne og sett. 	OU, SOFA	Våren 22
3	Informere om rettigheter	<ul style="list-style-type: none"> Informere innbyggere om hvilke rettigheter de har i møte med rasisme og/eller diskriminering. Hvem kan kontaktes når en opplever noe som er straffbart/rasistisk/diskriminerende. Ombudet vil ha en sentral rolle i dette arbeidet. Informere om trygghetsprogrammet. 	SOFA	2021 - 2024
4	Utarbeide plan for evaluering	<ul style="list-style-type: none"> Lage evalueringsskjema. 	SOFA, VON	Høsten 21
5	Rapport og evaluering	<ul style="list-style-type: none"> Årlig seminar på status for handlingsplanen som skal lede til vurdering av nye tiltak og tilpasninger av handlingsplanen. Årlig evaluering og tilpasning av handlingsplanen legges frem for Oppvekst-, miljø- og kulturkomiteen. Årlig rapport legges frem for Bydelsutvalget. 	SOFA, VON	2021 - 2024
6	Sluttevaluering	<ul style="list-style-type: none"> Vurdere hvilke tiltak som kan bli/har blitt fast praksis og hva som bør legges inn i en eventuelt ny handlingsplan. Vurdere måloppnåelse. 	SOFA, VON, OU, HoM	2024

3.2 Rekruttering

Bydel Grünerløkka skal være en arbeidsplass som reflekterer mangfoldet i befolkningen.

Mangfold på arbeidsplassen bidrar til utvikling av kompetanse og perspektiv i tjenestene. Bydelen jobber allerede aktivt med å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsgiver. Ansatte i tjenestene har variert bakgrunn og det er god variasjon når det gjelder kjønn, etnisitet, livssyn og kjønnsmangfold. Dette varierer noe fra tjenestested til tjenestested, og det er færre med flerkulturell bakgrunn i lederstillinger og i bydelsadministrasjonen. Erfaring fra tjenestene og innspill fra ansatte viser at bydelen har noen utfordringer med å rekruttere ansatte med funksjonsnedsettelse. Dette forklares delvis med ulike behov i tjenestene og krav til syn, hørsel og bevegelse, som f.eks. i barnehager og hjemmetjenestene.

Bydelen trenger ansatte som har ulike bakgrunner og sammensatt kompetanse for å sikre innovasjon og kvalitet. Ved å være en mangfoldig arbeidsplass dekker bydelen

alles interesser i sitt arbeid. Dette kan bidra til å tilby gode tjenester til bydelens innbyggere og skape tillit til bydelen.

Målet for tiltakene er at ansatte og de som rekrutterer utfordres til å tenke nytt, for å få flere søkere med ulik kompetanse og bakgrunn. Minoriteter møter oftere større utfordringer med å bli kalt inn til intervju sammenlignet med majoritetsbefolkningen.

Tiltakstabell 3.2 Rekruttering

Nr	Tiltak	Utdyping	Ansvarlig	Frist
7	Kartlegge kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> Få oversikt over flerkulturell kompetanse som finnes hos bydelens ansatte. Kartlegge hvordan kompetanse som trengs blant bydelens ansatte slik at bydelen speiler befolkningen. 	OU, SOFA	2022
8	Rekruttere mangfoldig	<ul style="list-style-type: none"> Kartlegge rutiner for rekruttering med ledere og fagforeninger. Vurdere hvordan bydelen rekrutterer og hva en kan bli bedre på med mål om å lage nye tiltak som kan legges inn i revidering av handlingsplanen 2022. Oppfordre ledere til å ta nettbasert kurs i mangfoldsledelse på Kommunesektorens interesseorganisasjon (KS) sine nettsider. 	OU, SOFA	2022
9	Minoriteter i lederstillinger	<ul style="list-style-type: none"> Oppfordre og Informere om mulighetene i bydelen. Tydeliggjøre ønske om mangfold i utlysningstekster. 	OU, SOFA	2021-2024
10	Mulighetsrom i rekrutteringen	<ul style="list-style-type: none"> Øke kompetanse blant ledere for muligheter som finnes ved ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse. Virkemidler for å tilpasse arbeidsplassen til ulike minoriteter. Innhente råd fra relevante organisasjoner, som f.eks. Norges handikapforbund og Funksjonshemmedes Fellesforbund (FFO). 	OU, SOFA	2021-2024
11	Søke midler	<ul style="list-style-type: none"> Søke midler gjennom Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) sin tilskuddsordning for å øke etnisk mangfold i arbeidslivet. 	SOFA	2021
12	Synliggjøre bydelen som arbeidsplass	<ul style="list-style-type: none"> Reklamere for at bydelen er en bra arbeidsplass på sosiale medier. Spørrunde hos ansatte om hva de liker med bydelen. Synliggjøre kompetansebehov. 	OU, SOFA	2022 - 2024



Oslo

En god rollemodell

"En rollemodell for meg er en som **jobber hardt**, er **ydmyk** og ofrer masse for å **oppnå målene sine** i livet . Det viktigste med å være en rollemodell er å **inspirere** folk til å bli en **bedre versjon av seg selv**. Det er viktig at vi har flere **multikulturelle rollemodeller**, slik at flere barn/ ungdommer har noen som ser ut som dem, som de kan **se opp til.**"

Sitat fra ungdom, X-Ray Ungdomskulturhus

3.3 Kompetanseheving

Bydel Grünerløkka vil at alle skal føle seg inkludert og sett. Det er viktig at de ansatte føler at det er rom for å ta opp eller si fra om rasisme og diskriminering.

Bydelens ansatte skal ha kunnskap om rasisme og diskriminering i Norge og om usatte grupper som kan oppleve rasisme og diskriminering. På denne måten kan ansatte bidra til å forebygge og forhindre rasisme og diskriminering. Ved å heve ansattes kompetanse på et bredt felt, blant annet kjønns mangfold, rasisme og personer med funksjonsnedsettelse bidrar bydelen til mer åpenhet og toleranse.

Bydelen er allerede en mangfoldig arbeidsplass og har mange ansatte som kan bidra med ressurser og kompetanse. Bydelen ønsker å bygge på den gode kulturen blant ansatte og ledere, for å sikre at det er rom for å si ifra hvis det forekommer kommentarer som er rasistiske eller diskriminerende. For at alle skal føle at de hører til på arbeidsplassen må bydelen ha en kultur som er basert på toleranse, respekt og kunnskap. Det er få rapporterte hendelser på rasisme og diskriminering blant ansatte i bydelen. Bydelen ønsker å oppfordre til at flere tar opp hendelser, enten med nærmeste leder eller via å sende melding om hendelser som bryter med normalen, avvik, i bydelen sitt digitale system.

Tiltakstabell 3.3 Kompetanseheving

Nr	Tiltak	Utdyping	Ansvarlig	Frist
13	Opplæring av ansatte	<ul style="list-style-type: none"> Kunnskap om rasisme og diskriminering og hvordan jobbe antirasistisk og anti-diskriminerende skal inngå i opplæringsløp. Inkludert kunnskap om kjønns mangfold og personer med funksjonsnedsettelse. Kartlegging av behov i tjenestene. Få bistand av ressursmiljøer og organisasjoner til opplæring. Rullerende opplæringsprogram. Egne opplæringsløp på kjønns mangfold, hudfarge, etnisitet, religion og personer med funksjonsnedsettelse. 	OU, SOFA	2022 - 2024
13	Kompetanseheving av tjenestestedene	<ul style="list-style-type: none"> Utvikle dilemmakort og en presentasjon som avdelinger kan ta i bruk for å diskutere og jobbe mot rasisme og diskriminering. Bruke Kommunesektorens interesseorganisasjon (KS) sitt læringsverktøy til å jobbe frem korte videoer eller presentasjoner for ansatte på ulike temaer. Ha med ressursmiljøer og organisasjoner for å kvalitetssikre kompetansehevingen. 	OU, SOFA	2022-2023
14	Utforske behov for faglig påfyll i	<ul style="list-style-type: none"> Kartlegge i samarbeid med tjenestene hva slags kursing og faglig påfyll det er behov for i tjenestene for å jobbe mot rasisme og diskriminering. 	OU, SOFA	2022

	tjenester som jobber med barn og unge	<ul style="list-style-type: none"> • Jobbe frem tiltak som kan legges inn i revidering av handlingsplanen i 2022. 		
15	Kurs i antirasisme – fra holdning til handling	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotprosjekt med Norsk Folkehjelp for å utvikle et kurs for å se på hvordan jobbe mot rasisme. Kurset vil gå over 1 dag og bli gjennomført 3 ganger. • Begynne med ansatte som jobber med barn og unge. 	VON, SOFA	2022
16	Vurdere å bli Regnbuefyrtårn	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeide med Skeiv kunnskap om hvordan bydelen kan starte prosess med å få kvalitetsmerke Regnbuefyrtårn. 	OU, SOFA	2022-2024
17	Meld fra! Bydelen tolerer ikke rasisme og diskriminering på arbeidsplassen.	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomgang av rutiner for å informere om å melde ifra om avvik på arbeidsplassen med verneombud og fagforeninger. • Vurdere rutiner og ordninger for oppfølging av de som melder ifra. • Få rasisme og diskriminering på dagsorden. Det skal være greit å si ifra. • Opplæring i avviksmelding. 	OU, SOFA	2022-2024

3.4 Ungdom og arbeid

Bydel Grünerløkka vil videreutvikle og styrke bydelens arbeidsrettede tiltak mot ungdom.

Bydel Grünerløkka har en utfordring med at innbyggere faller utenfor arbeidslivet. Det kan være flere grunner til at noen faller utenfor et arbeidsliv, eksempelvis kan dette skyldes diskriminering, sykdom, funksjonshemming, manglende utdanning, manglende nettverk, kultur, alder, språk, etnisitet og annet.

Det blir stadig vanskeligere for unge og ufaglærte å få en fot innenfor dagens arbeidsmarked. Konkurransen om arbeidsplassene er stor, spesielt i Oslo. Erfaringer fra tidligere år har vist at det private næringslivet fremdeles har noen betenkeligheter mot å ansette ungdom, spesielt hvis dette ikke medfører et økonomisk insentiv. I tillegg konkurrerer ungdom i aldersgruppen 13-19 år om jobber med studenter og andre arbeidstakere med langt mer arbeidserfaring. I bydelen er det også mange unge som vokser opp i familier hvor foreldrene er helt, eller delvis, utenfor arbeidslivet. For mange unge er det vanskelig å få en deltidsjobb eller feriejobb, uten å ha tilgang på foreldres nettverk og kontakter i arbeidslivet.

En viktig målsetning, både i Bydel Grünerløkka og nasjonalt i Norge, er å forhindre utenforskap blant ungdom og unge voksne. Tilknytning til en arbeidsplass og et arbeidsmiljø kan bidra til å forhindre utenforskap, skjevutvikling og marginalisering. En arbeidsplass er en viktig sosial arena som kan ha stor betydning for overføring av normer, og for den enkeltes helse, selvbilde, mestringfølelse, tilhørighet og økonomi. Det å lære å være en del av et arbeidsmiljø, og ha tilknytning til positive nettverk kan

føre med seg positive ringvirkninger som økt deltagelse på andre arenaer i samfunnet, som skole og fritidsaktiviteter.

Bydel Grünerløkka vil gå foran som «et godt forbilde» og vise at det er lurt og verdifullt å tilby jobber til ungdom. Ved å ansette ungdom i ungdomsjobber gjennom hele året, vil bydelen signalisere ovenfor eksterne arbeidsgivere at det er gøy, nyttig og spennende å satse på ungdom. Bydelen jobber kontinuerlig for å skape nye samarbeid med arbeidsgivere som også ser den utstrakte verdien av å gi ungdom en jobb. Bydelen tilstreber også å være synlige på sosiale medier, slik at andre potensielle arbeidsgivere kan bli inspirert til å gi ungdom en sjanse i arbeidslivet.

Tiltakstabell 3.4 Ungdom og arbeid

Nr	Tiltak	Utdyping	Ansvarlig	Frist
18	Arrangere workshop med ungdom	For å finne ut hvilke tiltak som er riktige for at ungdom skal bli inkludert i arbeidslivet må vi snakke med ungdommen. <ul style="list-style-type: none"> • Invitere ungdom til workshop. Utforske sammen hva som gjør at de svakeste faller utenfor arbeidslivet. • Utforme tiltak som kan legges inn i revidering av handlingsplanen i 2022. 	VON, SOFA	2022
19	Vurdere hvilke ungdommer som bør prioriteres for ungdomsjobb	Alle jobbene vil til enhver tid være allment tilgjengelige via Webcrutier for å unngå stigmatisering. Likevel vil bydelen ha en intern og tverrfaglig dialog om hvilke ungdommer som har et ekstra behov for en ungdomsjobb av ulike årsaker.	VON	2021 - 2024
20	Lage sommerjobb innenfor arbeidet mot rasisme og diskriminering	Samarbeide med ansvarlig for sommerjobbene med å se på muligheter for ungdomsjobber innenfor antirasisme og anti-diskriminering i organisasjoner.	VON, SOFA	2022 - 2024



Oslo

Rollemodeller/ møteplasser

Bydelen i seg selv bør være en rollemodell ved å legge til rette for åpne og inkluderende møteplasser - hvor det er plass til alle, og alle føler seg velkomne.

Det er viktig med voksne som er opptatt av å spille de unge gode. Voksne som motiverer, heier - og oppmuntrer barn til å bli en best mulig utgave av seg selv.

Innspill fra ungdommer i bydelen.

3.5 Rollemodeller

Bydel Grünerløkka vil jobbe aktivt for flere rollemodeller med minoritetsbakgrunn, og synliggjøre rollemodeller og ildsjeler med ulik kulturell bakgrunn som bor, jobber og hører til i bydelen.

En rollemodell kan være så mangt, men kan på en enkel måte sies å være en som ses opp til. I starten av livet ser barn som regel opp til foreldre og søsken. Etter hvert som barnet blir eldre kan rollemodeller utvide seg til slektninger, venner, lærere, hjelpere, autoritetspersoner, yrkesutøvere, historiske personer, mediepersoner eller fiktive personer. Nasjonal Digital Læringsarena definerer en rollemodell slik; «*Rollemodeller er nålevende, fiktive eller historiske personer som vi av en eller annen grunn beundrer eller identifiserer oss med*». ⁷ I Bydel Grünerløkka finnes det mange gode rollemodeller, både blant innbyggerne, i næringslivet, blant de ansatte i bydelen, i frivillige organisasjoner, i ungdomsbefolkningen og i idretten.

Tiltakstabell 3.5 Rollemodeller

Nr	Tiltak	Utdyping	Ansvarlig	Frist
21	Instagramkonkurranse	<ul style="list-style-type: none"> Lage en instagramkonkurranse for ungdom/voksne i bydelen for å vise frem bydelens mangfold og rollemodeller. 	OU, VON	2022
22	Rollemodeller i bydelen	<ul style="list-style-type: none"> Samarbeide med ungdom for å definere rollemodeller og hva rollemodeller i bydelen skal være. Via ungdomsrådet og ungdomskubbene. 	VON, SOFA	2022
23	Rollemodeller for alle	<ul style="list-style-type: none"> Synliggjøre ulike typer rollemodeller innenfor kjønns mangfold, hudfarge, etnisitet og religion, personer med funksjonsnedsettelse. Synliggjøre rollemodeller i ulike aldre. 	VON, SOFA	2022-2024

3.6 Møteplasser

Bydel Grünerløkka skal jobbe for å skape møteplasser som er fri for rasisme og diskriminering, og som er åpne og inkluderende.

Lavterskel aktivitet og tilgang til attraktive møteplasser er viktige faktorer for mål innen klima, miljø og folkehelse i Oslo kommune. En møteplass er et sted, område eller punkt der folk møtes. Åpne møteplasser er ofte lavterskel, gratis og tilgjengelig for alle. Gjennom møteplasser kan alle, uavhengig av oppvekstvilkår, muligheter, ressurser og bakgrunn bli kjent med og møte andre mennesker. Møter bidrar til å forstå andres kultur, religion eller livssyn, lære og oppdage nye ting, sosialisere og få venner. En slik

⁷ Nasjonal Digital Læringsarena – Hvem er rollemodeller? <https://ndla.no/nb/subject:1:8c230faa-c1b1-4c16-b47a-490d8d7247cf/topic:3:186764/topic:3:22866/resource:1:17285>

økt forståelse og åpenhet for andre menneskers livssyn, religion, kultur og kjønns mangfold er viktig i arbeidet for å forebygge rasisme og diskriminering.

Stadig befolkningsvekst og utbygging av areal i bydelen krever et bevisst fokus for å bevare og opprette gode fellesarealer og møteplasser, og her har bydelen et ansvar. Bydel Grünerløkka har ikke umiddelbar nærhet til marka noe som betyr at innbyggerne ikke har en lett tilgjengelig vei til natur- og friluftsområder. Derfor er offentlig grøntareal desto viktigere. Bydel Grünerløkka har per 2020 minst kapasitet på idrettsanlegg i Oslo. Bydelen har et aktivt kulturliv med mange konsertscener, puber, barer og kafeer og restauranter.

Tiltakstabell 3.6 Møteplasser

Nr	Tiltak	Utdyping	Ansvarlig	Frist
24	Åpne møteplasser fri for rasisme og diskriminering på fritidsklubbene	Fritidsklubbene skal tilby åpne og inkluderende møteplasser og aktiviteter, slik at barn og unge kan møtes på tvers av alder, kjønn, religion, skoletilhørighet, hudfarge, og kjønns mangfold. Aktivitetene og utfluktene som tilbys i regi av fritidsklubbene skal være gratis – og tilgjengelige for alle. <ul style="list-style-type: none"> Undersøke hvordan fritidsklubbene, inkludert utekontaktene, jobber mot rasisme og diskriminering og hva som kan gjøres for å styrke dette arbeidet. Jobbe frem tiltak som kan inkluderes i revidering av handlingsplanen 2022. Samarbeide med ressursmiljøer og organisasjoner for å tilby kurs, seminarer og workshops for ungdommer på antirasisme og anti-diskriminering. 	VON, SOFA	2022-2024
25	Bydelsrusken	Bydelen skal vedlikeholde og legge til rette for at det finnes åpne, inkluderende og trygge møteplasser i bydelen.	SOFA	2021-2024
26	Utleie av lokale	Gjennomgå praksis for å sikre gode rutiner som gjør lokalene til bydelen tilgjengelig for leie.	OU, SOFA	2021-2024

3.7 Eksterne samarbeid

Bydel Grünerløkka vil samarbeide med eksterne aktører i arbeidet mot rasisme og diskriminering.

Bydelens Strategiske plan for 2020 – 2023 trekker frem at det å løse folkehelseutfordringer sammen med frivilligheten, næringslivet, fagbevegelsen og innbyggerne er viktig for å fremme god helse, gode fellesskap, livskvalitet og mestring og for å utjevne sosiale forskjeller. Den strategiske planen legger også vekt på å fremme

mangfold, inkludering og antirasisme gjennom å støtte organisasjoner som har tiltak for disse verdiene. I tillegg er samarbeid mellom bydel, politiet og næringssetaten viktig for å diskutere saker rundt hatkriminalitet knyttet mot rasisme og diskriminering i bydelens uteliv og uterom.

Frivillighet og organisasjonsliv fører med seg mange positive ringvirkninger. Forskning viser at frivillig arbeid blant annet bidrar til økt livskvalitet, styrket stedsidentitet og økt samfunnsdeltagelse. Frivillighet bidrar til å gjøre nærmiljøet varmere, mer inkluderende og tryggere. I tillegg bidrar frivillighet til å løse utfordringer knyttet til folkehelse, ensomhet og utenforskap. Det er derfor behov for at bydelen tar ansvar for, og initiativ til å samle trådene rundt de ulike arenaene for frivillighet og organisasjonsliv.

Tiltakstabell 3.7 Eksterne samarbeid

Nr	Tiltak	Utdyping	Ansvarlig	Frist
27	Utvikle samarbeid med bydelens organisasjoner	Frivillighetssentral med frivillighetskoordinator startet opp høsten 2021. <ul style="list-style-type: none"> Kartlegge organisasjoner i bydelen og behov for samarbeid om antirasisme og anti-diskriminering. Tverrfaglig/tverrsektorielt nettverk for samarbeide på tvers rundt idrett, frivillighet, folkehelse, antirasisme og anti-diskriminering. Legge ekstra vekt på organisasjoner, idrettslag og kulturliv som er i kontakt med barn og unge. 	HOM, SOFA, VON	2022 - 2024
28	Opprette tilskuddsordning	<ul style="list-style-type: none"> Tilskudd til organisasjoner for å jobbe mot rasisme og diskriminering og for mangfold og inkludering. Spesiell vekt på arbeid for barn og unge. 	SOFA	2022
29	Samarbeide med relevante organisasjoner	<ul style="list-style-type: none"> Bygge videre på og opprette samarbeid med Skeiv Verden, Antirasistisk senter, Fri Oslo og Viken og Norsk Folkehjelp. Invitere til ny innspillsrunde for å iverksette tiltak. Samarbeid rundt rettighetsarbeid og veiledning med relevante ressursmiljøer og organisasjoner, f.eks. Diskrimineringshjelpen og Meglingsbenken (DiMe). 	SOFA	2022 - 2024
30	Samarbeid med politiet	<ul style="list-style-type: none"> Bydelen analyserer årlig tall på hatkriminalitet fra politiet. Sammen utforske hva bydelen kan bidra med i arbeidet mot hatkriminalitet. 	VON, SOFA	2022 - 2024
31	Samarbeid med Næringssetaten	<ul style="list-style-type: none"> Opprette kontakt og samarbeid Kartlegge utfordringer i bydelen med rasisme og diskriminering i utelivet. 	SOFA	2022 - 2024
32	Samarbeide med trossamfunn for arbeid mot rasisme og diskriminering	<ul style="list-style-type: none"> Samarbeide med Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn Oslo (STL Oslo) i arbeidet mot rasisme og diskriminering i bydelen. 	SOFA	2021 - 2024

Takk til ungdommer i sommerjobb i
Bydel Grünerløkka 2021 for bilder
og sitater!



Foto: Ivar Fodnes

Vedlegg 1 – Politisk bestilling

I Bydelsutvalget 18.06.2020 ble følgende vedtak fattet i sak 66/20 bydel Grünerløkka har nulltoleranse for rasisme! – forslag fra sosialistisk venstreparti, arbeiderpartiet, miljøpartiet de grønne og rødt:

Bydel Grünerløkka støtter den internasjonale menneskerettighetsbevegelsen «Black Lives Matter». Bydelsutvalget ser med bekymring på økende rasistisk hets, islamofobi og antisemittisme i kommentarfeltene, på gata og ellers i samfunnet. Rasisme skaper utrygghet og utenforskap, og bryter ned tilliten mellom folk. Bydel Grünerløkka skal være en bydel med like muligheter og rom for alle, og vi har nulltoleranse for rasisme og diskriminering. Bydelens tjenester, politikere, ansatte og ledere bærer et særlig ansvar for å lede an i kampen mot rasisme og diskriminering.

BU ber bydelsadministrasjonen om å opprette et eget ombud for å systematisere arbeidet mot rasisme og diskriminering i bydelen. Ombudet skal være et kontaktpunkt for saker om rasisme og diskriminering, være en pådriver i arbeidet for en rasismefri og inkluderende bydel, forebygge og håndtere saker som omhandler rasisme og diskriminering. Ombudet må ha spesialkompetanse på antirasistisk arbeid og bør være på plass innen 2021.

BU ber bydelsadministrasjonen utvikle en egen handlingsplan for en bydel fri for rasisme, vold og diskriminering. BU ber administrasjonen involvere Rådet for mangfold og inkludering i dette arbeidet, og legge frem saken for behandling i BU i løpet av året. Handlingsplanen bør ikke begrenses til, men blant annet omfatte følgende:

- Hvordan øke andelen ansatte og ledere med minoritetsbakgrunn i alle bydelens tjenester og for øvrig sikre at bydel Grünerløkka er en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass som også reflekterer mangfoldet i befolkningen
- En plan for kompetanseheving av bydelens ansatte for at alle minoriteter møtes med kunnskap, toleranse og respekt.
- Videreutvikling og styrking bydelens arbeidsrettede tiltak for ungdom og minoritetsbefolkning
- Synlighetstiltak for å vise at bydelen har nulltoleranse for rasisme, vold og diskriminering
- Økt samarbeid med organisasjoner som jobber med mangfold og inkludering, og mot rasisme og diskriminering
- Jobbe for å skape flere rollemodeller med minoritetsbakgrunn og synliggjøre rollemodeller og ildsjeler som bor, jobber og tilhører bydelen

BU ber videre om at bydelsadministrasjonen legger frem en årlig sak for bydelsutvalget om situasjonen og arbeidet med å forebygge og håndtere rasisme og diskriminering i bydelen.

I Bydelsutvalget som ble avholdt 18.12.2020 ble følgende verbalvedtak fattet:

21. Handlingsplan for en bydel fri for rasisme, vold og diskriminering

Bydelsutvalget ber administrasjonen legge frem handlingsplanen for en bydel fri for rasisme, vold og diskriminering, inkludert hva tiltakene i handlingsplanen vil koste. Tiltakene prioriteres for omdisponering av evt. mindreforbruk.

Vedlegg 2 - Oversikt over planer

Bydel Grünerløkka

- *Strategisk plan 2020 – 2023 Bydel Grünerløkka.* Denne strategiske planen er et styringsdokument for alle som jobber i bydelen i perioden 2020 – 2023. Planen beskriver hvilke strategiske grep bydelen tar de neste fire årene for å møte både dagens og fremtidige utfordringer.
- *Handlingsplan mot vold i nære relasjoner (2017-2021)* er et verktøy for å forhindre utøvelse av vold i nære relasjoner og for at bydelens beboere skal oppleve trygghet.
- *Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse 2017-2020.* Denne er utgått, men ny revidering er på vei

Oslo kommune

- *SaLTo handlingsprogram 2021* er styringsdokumentet som benyttes for å konkretisere mål, strategier, innsatsområder og tiltak innen SaLTo¹-arbeidet. SaLTo er et samarbeid mellom Oslo kommune og Oslo politidistrikt for å forebygge rus- og kriminalitet blant barn og unge, og for å forebygge hatkriminalitet, radikalisering og voldelig ekstremisme.
- *Handlingsplan mot hatkriminalitet og voldelig ekstremisme 2018 – 2021.* Politiet og SaLTo.
- *Stolt og fri – handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold 2020 – 2023.*
- *Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse 2017 – 2020.*

Kommer

- *Handlingsplan mot hatefulle ytringer og meninger 2022 – 2025.*

¹ SaLTo = Sammen lager vi et trygt Oslo