

Statusrapport for 2011/2012

Oppfølging av Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009- 2012)



Innhold

Innledning.....	3
Samlet tiltaksoversikt:	4
Kapittel 4 Det rettslige vernet mot diskriminering.....	7
Kapittel 5 Dokumentasjon og kunnskapsutvikling.....	10
Kapittel 6 Boligmarked	15
Kapittel 8 Arbeidsliv	21
Kapittel 9 Offentlige tjenester	29
Tolk i offentlig tjenesteyting	29
Brukerundersøkelser i statlig og kommunal sektor	30
Familievern.....	32
Helse og omsorg	35
Justissektoren.....	37
Toll- og avgiftsetaten.....	42
Kapittel 10 Valg	44
Kapittel 11 Kultur og media.....	45
Kapitel 12 Internasjonalt samarbeid og forpliktelser	49
Nye tiltak.....	53

Innledning

Regjeringen la i april 2009 fram Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009–2012. Innsatsen i planen er rettet mot å bekjempe den diskriminering som særlig innvandrere og deres barn, samer og nasjonale minoriteter kan oppleve. Planen inneholder 66 tiltak og har særlig fokus på arbeidsliv, offentlig tjenesteyting, boligmarked, barnehage/skole/utdanning og på diskriminering ved utesteder.

Et av hovedmålene med handlingsplanen er å bidra til en god implementering av de nye aktivitets- og rapporteringspliktene i diskrimineringslovgivningen. Et annet hovedmål er å øke kunnskapen om art, omfang og årsaker til diskriminering for å kunne sette i verk mer treffsikre tiltak.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet koordinerer arbeidet med oppfølging av planen. Tiltakene i planen er forankret i åtte departementer, og skal dekkes innenfor de ulike departementenes budsjettammer. I planperioden samarbeider Regjeringen med de åtte hovedorganisasjonene i arbeidslivet om felles tiltak som inngår i planen for å bekjempe diskriminering i arbeidslivet. Det er opprettet en referansegruppe for oppfølging av planen som har representanter fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene, Kontaktforum mellom nasjonale minoriteter og sentrale myndigheter, Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner, Sametinget, Antirasistisk Senter, Innvandrernes Landsorganisasjon, SOS rasisme, MiRA Ressurscenter for innvandrere og flyktningkvinner og Organisasjon mot offentlig diskriminering.

Denne rapporten gir ikke en helhetlig beskrivelse av all innsats som skjer for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering. Mye arbeid gjøres blant annet gjennom myndighetenes ordinære virksomhet, for eksempel som følge av tidligere handlingsplaner på feltet, jf. for eksempel *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*, *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen 2007* og videreføring av denne i 2008, 2009 og 2010 samt *Strategiplan for likeverdig utdanning i praksis 2004 – 2009*, *Handlingsplan for samisk språk (2009-2014)* og til *Handlingsplan for bedre levekårssituasjon for rom i Oslo*. Videre er det viktig å se planen i sammenheng med Regjeringens innsatser for å fremme et samfunn uten vold i nære relasjoner, jf. *Handlingsplan mot vold i nære relasjoner 2008- 2011*, *Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011* og *Handlingsplan mot kjønnslemlestelse 2008-2011*. Et felles mål for alle disse handlingsplanene er å sikre like muligheter for alle uavhengig av etnisk opprinnelse og initiativene supplerer til dels hverandre. Endelig må innsatsen i denne planen også ses i sammenheng med *Handlingsplan for bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (2009 – 2012)* som tydeliggjør at personer med minoritetsbakgrunn kan være utsatt for diskriminering på flere grunnlag. Denne statusrapporten gir heller ikke en oversikt over alle de aktiviteter/prosjekter som hovedorganisasjonene i arbeidslivet er involvert i knyttet til inkludering av innvandrere i arbeidslivet. I denne rapporten redegjøres det således kun for status når det gjelder oppfølgingen av de 66 tiltakene som omfattes av denne handlingsplanen.

Statusrapporten viser at 64 av tiltakene er igangsatt eller gjennomført. Det er kun 2 tiltak (tiltak 13 og 16) som utgår. Ved revideringen av handlingsplanen ble også nye tiltak inkludert. Det er besluttet å videreføre oppfølgingen av handlingsplanen ut 2013. I løpet av 2013 vil også resultatene av arbeidet med handlingsplanen bli evaluert. Samtidig vil det bli vurdert hvordan arbeidet skal videreføres.

Samlet tiltaksoversikt:

Nr.	Tittel	Ansvarlig	Status
1	Opplæring av departementsansatte i internasjonale konvensjoner, diskrimineringslovgivning og utredningsinstruksen	BLD	Gjennomført
2	En felles veileder til utredningsinstruksen på ulike grunnlag	BLD	Gjennomført
3	En helhetlig diskrimineringslovgivning	BLD	Igangsett
4	Strategi for informasjon og implementering av nye aktivitets- og rapporteringsplikter	BLD	Gjennomført
5	Informasjon om straffeloven og straffesystemet	JD	Under planlegging
6	Kommunenes rolle som kontrollinstans ved diskriminering på skjenkesteder	HOD	Gjennomført
7	Samarbeidsprosjekt med Næringsetaten i Oslo kommune om utestedsdiskriminering	BLD	Gjennomført
8	Et forum for likestillingsdata	BLD	Gjennomført
9	Situasjonstesting	BLD	Gjennomført
10	En kunnskapsoppsummering av forskning om diskriminering mot barn og unge	BLD	Gjennomført
11	Utredning om likestilling for jenter og kvinner i innvandremiljøer	BLD	Gjennomført
12	Kartlegging av hvordan samepolitikken ivaretas på lokalt og regionalt nivå	FAD	Igangsett
13	En kartlegging av antall kvener i Norge og geografisk fordeling.	FAD	Utgår
14	Forsknings- og utviklingstiltak om etnisk diskriminering	BLD	Gjennomført
15	Oppfølging av undersøkelse om diskriminering i leiemarkedet	KRD	Gjennomført
16	En kartlegging av boforhold og bosetting for rom	KRD	Utgår
17	Program for et inkluderende lærings- og oppvekstmiljø og for å styrke innsatsen mot mobbing	KD	Igangsett/ Gjennomført
18	Nytt Manifest mot mobbing i barnehager, skoler og fritidsmiljøer	KD	Gjennomført
19	Utvalgsundersøkelse til elevundersøkelsen	KD	Gjennomført
20	Veileder for kulturelt mangfold som ressurs	KD	Gjennomført
21	Rekruttering til samisk utdanning	KD	Igangsett
22	Kampanje for økt rekruttering av lærere med innvandrerbakgrunn til den ordinære lærerutdanningen	KD	Gjennomført
23	Wergelandssenteret	KD	Gjennomført
24	Veileder for aktivitets- og rapporteringsplikten	BLD og partene i arbeidslivet	Gjennomført

25	<i>Pilotprosjekt for aktører som er omfattet av aktivitets- og rapporteringsplikten</i>	BLD og partene i arbeidslivet	Gjennomført
26	<i>Holdnings- og erfaringsundersøkelse om mangfold og diskriminering blant arbeidsgivere og tillitsvalgte</i>	BLD og partene i arbeidslivet	Gjennomført
27	<i>Kartlegging av andel innvandrere sysselsatt i statlig, kommunal og privat sektor</i>	BLD og FAD	Gjennomført
28	<i>Kurs i diskrimineringsjuss</i>	FAD	Gjennomført
29	<i>Program for mangfoldsledelse</i>	FAD	Gjennomført
30	<i>Medarbeiderundersøkelser i staten</i>	FAD	Gjennomført
31	<i>Medarbeiderundersøkelser i kommuner</i>	KS	Gjennomført
32	<i>Øke andelen personer med minoritetsbakgrunn til styrene i offentlig eide foretak</i>	BLD	Igangsatt
33	<i>Mentorprogram for kvinner med minoritetsbakgrunn</i>	BLD	Igangsatt
34	<i>Kartlegge bruk av tolk i tjenesteytingen</i>	BLD og HOD	Gjennomført
35	<i>Bedre bruken av kvalifisert tolk i offentlig sektor</i>	BLD, HOD og JD	Gjennomført
36	<i>Veileder for brukerundersøkelser</i>	FAD, BLD	Gjennomført
37	<i>Ny nasjonal innbyggerundersøkelse</i>	FAD	Gjennomført
38	<i>Brukerundersøkelser i kommuner</i>	KS	Gjennomført
39	<i>Informasjon om familievernets tilbud</i>	BLD	Igangsatt/ Gjennomført
40	<i>Samarbeid med innvandrerråd og asylmottak</i>	BLD	Gjennomført
41	<i>Kompetansehevingstiltak i familievernet</i>	BLD	Gjennomført
42	<i>Evalueringsordningen ved familievernkontorene</i>	BLD	Gjennomført
43	<i>Utvikling av legevaktjenesten</i>	HOD	Igangsatt
44	<i>Veilederprogram for turnusleger</i>	HOD	Gjennomført
45	<i>Tilrettelegging av informasjon om tannhelsetjenesten</i>	HOD	Gjennomført
46	<i>Handlingsplan for å beholde og rekruttere personer med minoritetsbakgrunn i kriminalomsorgen</i>	JD	Igangsatt
47	<i>Fremme likebehandling av innsatte/domfelte</i>	JD	Igangsatt/ gjennomført
48	<i>Rådgivningskontor for kriminalitetsofre med spesialkompetanse i forhold til rasisme og diskriminering</i>	JD	Gjennomført
49	<i>Pålegg om aktivt å søke meglerkandidater med minoritetsbakgrunn</i>	JD	Gjennomført
50	<i>Kompetanseheving i meglerkorpset</i>	JD	Gjennomført

51	<i>Stormøter i saker som gjelder rasisme og diskriminering</i>	JD	Gjennomført
52	<i>Integrere mangfoldsperspektiv i all opplæring på Politihøgskolen</i>	JD	Gjennomført
53	<i>Retningslinjer for å motvirke diskriminering</i>	JD	Gjennomført
54	<i>Kartlegging av hvorfor studenter/ansatte begynner og slutter i politiet</i>	JD	Igangsatt
55	<i>Øke andel medarbeidere med minoritetsbakgrunn i Toll- og avgiftsetaten</i>	FIN	Gjennomført
56	<i>Informasjonsmateriell til reisende som har vært gjennom tollkontroll</i>	FIN	Gjennomført
57	<i>Seminar om kulturelle utfordringer i kontrollsituasjoner</i>	FIN	Gjennomført
58	<i>Tiltak for å fremme økt valgdeltakelse blant personer med innvandrerbakgrunn</i>	KRD, BLD	Gjennomført
59	<i>Krav til rapportering om kulturelt mangfold</i>	KUD	Gjennomført
60	<i>Grunnlovsjubileet 2014</i>	KUD	Igangsatt
61	<i>Forskning på mediebruk blant personer med innvandrerbakgrunn</i>	KUD	Igangsatt
62	<i>Tiltaksplan for mangfold i NRK</i>	KUD	Igangsatt/ gjennomført
63	<i>Oppfølging av CERDs anbefalinger til Norges 19./20. rapport</i>	BLD	Igangsatt
64	<i>Oppfølging av ECRIs fjerde landrapport om Norge</i>	BLD	Igangsatt
65	<i>Øke frivillige organisasjoners deltakelse i Progress</i>	BLD	Igangsatt
66	<i>Styrke arbeidet for likestilling og mot etnisk diskriminering i nordisk samarbeid</i>	BLD	Igangsatt

Detaljert statusrapport for arbeidet med handlingsplanen i 2011:

Kapittel 3 Samordning og integrering av et likestillingsperspektiv

Tiltak 1 Opplæring av departementsansatte i internasjonale konvensjoner, diskrimineringslovgivning og utredningsinstruksen

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: 83 000 kroner

Målsetting: Målet med tiltaket var å øke kunnskapen om likestilling og diskriminering på ulike grunnlag blant saksbehandlere i departementene.

Status: Gjennomført.

Resultater: Det ble arrangert kurs den 8. juni 2011 om menneskerettigheter, diskrimineringslovgivningen (med særlig vekt på aktivitets- og redegjørelsespliktene) og utredning av likestillingsmessige konsekvenser. Invitasjon til kurset ble sendt til saksbehandlere og ledere i alle departementer og andre statlige etater. Det var 93 påmeldte.

Det planlegges ikke flere kurs.

Tiltak 2 En felles veileder til utredningsinstruksen på ulike grunnlag

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Utgiftene er dekket innenfor ordinære budsjетtrammer.

Målsetting: Å sikre god informasjon om hvordan likestillingsperspektivet på ulike grunnlag bør integreres i statlig utredningsarbeid.

Status: Arbeidet med veilederen ble ferdigstilt desember 2010 og veilederen ble sendt alle statlige etater og publisert på vår nettside.

Resultater: Gjennomført.

Det er blitt gitt opplæring i bruk av veilederen – jf. tiltak 1.

Kapittel 4 Det rettslige vernet mot diskriminering

Tiltak 3 En helhetlig diskrimineringslovgivning

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Ikke spesifisert. Utgiftene til lovarbeidet vil dekkes innenfor ordinære budsjетtrammer. Økonomiske og administrative konsekvenser av lovforslaget vil utredes.

Målsetting: Målet med ny diskrimineringslovgivning er å styrke diskrimineringsvernet og å forenkle lovverket.

Status: Diskrimineringslovutvalgets forslag til ny diskrimineringslovgivning (NOU 2009: 14 *Et helhetlig diskrimineringsvern*) var på en bred høring 2009. Likestillingsutvalgets innstilling (NOU 2011: 18 *Struktur for likestilling*) hadde også noen forslag til endringer i diskrimineringslovgivningen. Denne innstillingen har vært på høring med frist 9. mars 2012.

Resultater: Foreligger ikke.

Fremdriftsplan: Departementet arbeider med endringer i diskrimineringslovgivningen. Regjeringen mener at egne lover for de ulike diskrimineringsgrunnlagene fremdeles vil gi de beste rammene for likestillingsarbeidet, framfor å samle alle grunnlagene i en lov slik det ble foreslått i NOU 2009: 14 *Et helhetlig diskrimineringsvern*. Departementet tar sikte på å legge

frem en lovproposisjon i 2013 med forslag til endringer i diskrimineringslovgivningen samt en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Tiltak 4 Strategi for informasjon og implementering av nye aktivitets- og rapporteringsplikter

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Ikke spesifisert. Utgiftene vil dekkes innenfor ordinære budsjетtrammer.

Målsetting: Strategien skal bidra til en best mulig implementering og gjennomføring av aktivitets- og rapporteringsplikt (ARP) etter tre lovverk og utnytte mulige synergieffekter ved å se de ulike grunnlagene i sammenheng.

Delmål for strategien:

- Sikre at innholdet i pliktene er kjent for målgruppene og best mulig kvalitet i alle virksomheter for gjennomføring av ARP.
- God aktivitet og rapportering når det gjelder likestilling på grunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, religion mv.
- Sikre et godt samarbeid og dialog mellom departementet og sentrale aktører.

Status: Gjennomført.

BLD har utarbeidet en intern plan for hvilke tiltak departementet skal prioritere for å sikre god implementering av de nye aktivitets- og rapporteringspliktene. Planen utvikles jevnlig og revideres årlig.

Sentrale samarbeidspartnere i arbeidet med å følge opp ARP er departementene, Likestillings- og diskrimineringsombudet, partene i arbeidslivet og de regionale sentrene for mangfold og likestilling.

Resultater: BLD har i 2011 prioritert arbeidet med å spre informasjon om de nye aktivitets- og rapporteringspliktene. Dette omfatter tiltak som:

- Rundskriv til § 9 i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven om plikt til generell tilrettelegging. Rundskrivet beskriver blant annet aktivitetsplikten.
- Veileder og felles mal for rapportering på ARP er utarbeidet i et samarbeid mellom FAD, BLD, AD, FIN og LDO.
- Ny veileder til utredningsinstruksen med klargjøring av hensynet til ulike diskrimineringsgrunnlag og ARP.
- Utvikling av en standard opplæringspakke for ledere i privat og offentlig virksomhet i ARP og universell utforming. Arbeidet utføres av likestillingssentrene. Opplæringspakken ble tatt i bruk i 2011.
- Stimuleringsmidler til prosjekter i 2010 og 2011 hos aktører som er omfattet av ARP. Tildeling har skjedd i samarbeid med partene i arbeidslivet og LDO. Prosjektene planlegges publisert innen utgangen av 2012.
- Verktøy og veiledningsmaterieell for utvikling av planer for universell utforming i statsetatene. Utviklingsarbeidet utføres av Deltasenteret og omfatter ARP.

- Informasjon til pilotfylker og ressurskommuner i Nasjonalt utviklingsprosjekt for universell utforming i fylker og kommuner. Utviklingsprosjektet drives av MD og omfatter 8 fylker og nær 50 kommuner.
- Gjennomført kurs i aktivitets- og rapporteringsplikter for fylkesmannsembetene i samarbeid med Likestillingssenteret (Høsten 2011)

Tiltak 5 Informasjon om straffeloven og straffesystemet

Ansvarlig: Justis- og beredskapsdepartementet

Budsjett:

Det er satt av 50 000 kroner for 2012.

Målsetting:

Påtalemyndigheten mottar svært få anmeldelser og klager med utgangspunkt i diskrimineringsbestemmelsene i straffeloven. Dersom det forholder seg slik at visse grupper av befolkningen har en høy terskel for å benytte de lovfastsatte rettighetene til å anmelde straffbare forhold og klage over påtaleavgjørelser, er saklig informasjon og dialog om rettighetene og konsekvensene av å benytte disse i praksis en farbar vei. I dette tiltaket vil en utarbeide informasjonsmateriale til aktuelle grupper i befolkningen om:

- Adgangen til å anmelde tilfeller av straffbar rasisme og diskriminering.
- Muligheten til å fremme administrativ klage til overordnet politimyndighet over diskriminerende praksis i politiet.
- Adgangen til å klage til overordnet påtalemyndighet dersom en ikke er tilfreds med politiets eller statsadvokatens behandling av en anmeldelse.
- Hovedpunkter i det norske straffesystemet, herunder påtalemyndighetens og domstolenes roller, og om kravene til bevis for å reise tiltale og for å avsi felle dom i straffesaker.

Status/fremdriftsplan:

Tiltaket er utsatt til 2013.

Tiltak 6 Kommunenes rolle som kontrollinstans ved diskriminering på skjenkesteder

Ansvarlig: Helse- og omsorgsdepartementet (HOD).

Budsjett: Utgiftene dekkes innenfor ordinære budsjetttrammer.

Målsetting: Å øke bevisstheten og kunnskapen blant ulike aktører om at diskriminering kan gi grunnlag for inndragning av skjenkebevilling.

Status: I en kursrekke om kontroll som ble avholdt høsten 2009 for kontrollører, saksbehandlere og politikere i kommunene, har Helsedirektoratet informert om at diskriminering kan gi grunnlag for inndragning av bevilling, jf. alkoholloven § 1-8 tredje ledd.

Resultater: Tiltaket er gjennomført.

Fremdriftsplan: Tidligere kursrekke er fulgt opp og det er usikkert hvorvidt, og eventuelt hvordan, tiltaket vil bli videreført.

Tiltak 7 Samarbeidsprosjekt med Næringsetaten i Oslo kommune om utestedsdiskriminering

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Oslo kommune er bevilget totalt 500.000 kr til prosjektet.

Målsetting: Styrke kontrollen med at utesteder overholder forbudet mot diskriminering, og spre erfaringene til andre kommuner. Tiltaket har også som målsetting å avdekke og kartlegge omfang av utestedsdiskriminering.

Status: Gjennomført.

Forarbeidet til prosjektet startet opp desember 2009 og kontrollene ble gjennomført i 2010.

Resultater: I perioden mai til juli 2010 ble 148 kontroller gjennomført på 128 steder. Det ble observert forskjellsbehandling ved 6 kontroller, og det ble konkludert med forskjells - behandling i 5 av tilfellene. Næringsetaten ville ikke inndra bevillingene på stedet på grunnlag av resultatene i prosjektet. Bakgrunnen for dette er først og fremst at det ikke foreligger gjentatt diskriminering på noen av stedene. Alle 6 sakene ble oversendt Likestillings- og diskrimineringsombudet. Disse konkluderte med at det foreligger etnisk diskriminering med utgangspunkt i diskrimineringsloven i alle de 6 oversendte sakene.

I november 2010 ble det gjennomført en konferanse om diskriminering i utelivet i regi av LDO og med støtte fra BLD. Konferansen samlet interesseorganisasjoner, offentlige myndigheter og aktører innenfor utelivsbransjen. LDO organiserte en ny konferanse i 2011, rettet spesielt mot utelivsbransjen.

Erfaringene fra Oslo kommunes kontroller ble samlet i en rapport som ble lansert på konferansen. Rapporten er distribuert i elektronisk versjon til ulike aktører forskjellige steder i landet, deriblant kommuner. Rapporten kan lastes ned her:

<http://www.naringsetaten.oslo.kommune.no/>

For å avdekke og kartlegge omfang av utestedsdiskriminering i Bergen, er Bergen kommune tildelt kr. 250.000,- i 2012 til tilsvarende kontroller.

Kapittel 5 Dokumentasjon og kunnskapsutvikling

Tiltak 8 Et forum for likestillingsdata

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Utgiftene dekkes innenfor ordinære budsjetttrammer.

Målsetting: BLD vil ta initiativ til å opprette et forum for likestillingsdata mellom databrukere (utvalgte departementer med underliggende etater og Likestillings- og diskrimineringsombudet) og dataprodusenter (Statistisk sentralbyrå, forskningsinstitusjoner). Etableringen av et slikt forum vil være et ledd i innsatsen for å få en mer helhetlig og

systematisk tilnærming til innhenting av data som kan belyse likestilling og diskriminering på ulike grunnlag.

Status: Gjennomført.

Departementet har opprettet et forum for likestillingsdata. I forumet har departementet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Statistisk sentralbyrå, Reform, samt en representant fra Likestillingsutvalgets sekretariat deltatt. Statistisk sentralbyrå har deltatt med sin koordinator for likestillingsrelatert statistikk, koordinator har bidratt med oversikt over eksisterende statistikk som finnes på ulike grunnlag og som kan være indikatorer på likestilling. Forumet søker å få en mer helhetlig og systematisk tilnærming til innhenting av data som kan belyse likestilling og diskriminering etter ulike grunnlag.

Resultater: Foreligger ikke.

Fremdriftsplan: Forumets funn vil bli oppsummert i en rapport som tar sikte på å synliggjøre svakheter og mangler i det eksisterende datagrunnlaget. Rapporten vil således danne grunnlag for videre datautvikling på området. Rapporten vil ferdigstilles i januar 2013.

Tiltak nr. 9 Ansettelsespraksis og beslutningsgrunnlag. Situasjonstesting på det norske arbeidsmarkedet.

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Prosjektet har en total kostnadsramme på 3, 5 mill. kr fordelt over budsjettet for 2009, 2010 og 2011.

Målsetting: Prosjektets hensikt er å generere ny kunnskap om diskrimineringsmekanismer på det norske arbeidsmarkedet. Målet er å undersøke om det finnes et diskrimineringsmønster langs etniske skillelinjer i tilgangen til det norske arbeidsmarkedet. Studien ønsker å avdekke omfang av etnisk diskriminering, undersøke hvilke former for diskriminering som er utbredt og oppnå kunnskap om beveggrunnene til at illegitim forskjellsbehandling forekommer.

Status: Gjennomført

Resultater: Prosjektet startet mai 2009 og ble avsluttet i desember 2011. Rapporten *Diskrimineringsens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (ISF) viser at diskriminering i tilsettingsprosesser er et hinder for tilgangen til arbeidslivet for personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Sjansen for å bli kalt inn til et jobbintervju er i gjennomsnitt om lag 25 prosent mindre dersom søkeren har et utenlandskklingende navn sammenlignet med identisk kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn. Det er forskjeller knyttet til kjønn, geografi, sektor, bransje og stillingstype. Effekten av etnisk bakgrunn er langt større for menn enn for kvinner og større i privat sektor enn i offentlig sektor. Det er søkt forskjellige typer stillinger, noe som kan ha virket inn på forskjellene mellom kjønn og sektorer. I stillinger der det er stort rom for utøvelse av skjønn blir etnisk bakgrunn tillagt større vekt når en velger ut kandidater (mer utpreget i privat sektor, der flest menn jobber) enn tilfellet er i stillinger med klart definerte krav til tilsetting (mer utpreget i offentlig sektor, der flest kvinner jobber). Intervju med

arbeidsgiverne tyder på at diskriminering må forklares med en kombinasjon av arbeidsgivernes varierende kjennskap til etniske minoriteter, tidligere erfaringer, etniske stereotypier og en usikkerhet knyttet til om jobbsøkere med utenlandsk navn faktisk er i stand til å utføre en jobb på linje med godt kvalifiserte jobbsøkere med majoritetsbakgrunn. Barrierene minoritetskandidatene møter kan ikke forklares med ellers relevante faktorer som språk, utenlandsk utdanning eller svakere arbeidserfaring. Søknadene fra personene med minoritetsbakgrunn signaliserer at de er født og oppvokst i Norge, eller i det minste kom til landet i ung alder. Resultatene tyder dermed på at norskfødte med innvandrerforeldre kan ha problem med å bli inkludert i det norske arbeidsmarkedet.

Tiltak 10 En kunnskapsoppsummering av forskning om etnisk diskriminering av barn og unge.

Ansvarlig: Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Prosjektet har en total kostnad på kr 500 000,-

Målsetting: Å øke kunnskapen om art, omfang og årsaker til diskriminering av barn og unge. Oppdraget gjelder en kunnskapsstatus over eksisterende forskning fra 2000 – 2009. Kartleggingen skal brukes til å styrke arbeidet mot etnisk diskriminering.

Status: Gjennomført.

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) har utført oppdraget. Nova - rapport 8/2011 ble levert i mars 2011. Rapporten finnes også elektronisk på NOVA's hjemmesider.

Resultater: NOVA har undersøkt hva som finnes av forskning om etnisk diskriminering av barn og unge. Gjennomgangen viser at barn og unge opplever etnisk diskriminering, men forskningen kan så langt ikke si noe om hvor mange det gjelder eller hvem som er hardest rammet. Gjennomgangen viser også at det er forsket lite på dette temaet. Funnene i rapporten vil blant annet bli fulgt opp som del av arbeidet med kompetanseheving i barnevernet, herunder videreutdanningen ”Barnevern i et minoritetsperspektiv”.

Tiltak 11 Utredning om likestilling for jenter og kvinner i innvandremiljøer

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Utgiftene til tiltaket blir dekket innenfor ordinære budsjettrammer.

Målsetting: Å identifisere hvordan myndighetene kan bidra til, og hvilke virkemidler myndighetene har for å sørge for, at alle jenter og kvinner i Norge får de samme muligheter til å nyte godt av norsk likestillings- og velferdspolitik.

Status: Gjennomført.

Det er utarbeidet en intern rapport om likestilling for jenter og kvinner i innvandremiljøer. Dokumentet ligger til grunn for et økt fokus på likestilling i innvandremiljøer i departementets arbeid. BLD ser på hvordan rettighetsinformasjon for minoritetsgrupper kan styrkes, særlig på familie- og likestillingsområdet.

Resultater: BLD har på grunnlag av utredningen i 2009 hatt en intern gjennomgang av de virkemidler og tiltak som BLD forvalter på ulike fagområder for å fremme likestilling for jenter og kvinner i minoritetsmiljøer. Som ledd i dette arbeidet samlet BLD høsten 2009 en rekke kvinneorganisasjoner for å få innspill til departementets videre arbeid for økt likestilling for jenter og kvinner med innvandrerbakgrunn, og for å oppmuntre organisasjonene til å jobbe på tvers. Behovet for å styrke informasjon om rettigheter var et av flere tiltak som det ble fokusert på. Det ble også foreslått en egen konferanse med fokus på unge gutter og menn.

Forslaget om en konferanse gutter og menn ble fulgt opp. Konferansen fant sted 2. november 2010 og hadde tittelen ”Menn og gutter med minoritetsbakgrunn – en ressurs i Norge”. Statsråden innledet.

I retningslinjene for tilskudd til frivillige organisasjoner på familie- og likestillingsområdet fra 2010, er det tatt inn at likestillingsarbeid for kvinner med minoritetsbakgrunn er blant de områder som vil bli gitt prioritet når det gjelder midler til aktiviteter.

Videre har FAFO gjennomført en undersøkelse for BLD om familiepraksis og likestilling i innvandrede familier (FAFO rapport 2009:39 *Familiepraksis og likestilling i innvandrede familier*). FAFO har fått ytterligere midler for å gjøre flere og mer detaljerte analyser på de allerede innsamlede dataene.

Det har vært gjennomført tre oppfølgingskonferanser av konferansen ”menn og gutter med minoritetsbakgrunn – en ressurs i Norge” i løpet av 2011.

Departementet har hatt et økt fokus på rettighetsinformasjon for innvandrerkvinner. JURK (Juridisk rådgiving for kvinner) mottok støtte fra BLD til å gjennomføre rettighetsturneer rettet mot innvandrerkvinner i både 2011 og i 2012. JURK arbeider også med utviklingen av et undervisningsopplegg for ressurspersoner i innvandtermiljøene.

I tillegg til informasjonen som finnes på ”Ny i Norge” portalen som administreres av IMDi, vil departementet legge til rette for mer informasjon for innvandrerkvinner på egne hjemmesider. Informasjonen skal være lett tilgjengelig og spesielt utformet for målgruppen. Rettighetsinformasjonen som skal tilbys på departementets hjemmeside vil være en del av Klarspråk-prosjektet.

Norge har deltatt i et nordisk prosjekt knyttet til kjønnsroller og sosial kontroll i minoritetsmiljøer. Prosjektet har vært ledet av Danmark og inngår som en del av det nordiske samarbeidet på kjønnslikestillingsfeltet i regi av Nordisk ministerråd (NMR). Prosjektet er videreført av Norge under det norske formannskapet for NMR i 2012. Perspektivet er utvidet til å gjelde kjønnskonservative miljøer generelt. Det planlegges et seminar om temaet våren 2013.

Likestillingsutvalget ble oppnevnt av regjeringen i 2010. Utvalget fikk i mandat å utrede norsk likestillingspolitikk med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Utvalget leverte sin innstilling i september 2012. Forslagene som fremkom i innstillingen vil stå sentralt i departementets videre arbeid med likestilling i innvandtermiljøer.

Tiltak 12 Kartlegging av hvordan samepolitikken ivaretas på lokalt og regionalt nivå

Ansvarlig: Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Budsjett: Utgiftene dekkes innenfor ordinære budsjетtrammer.

Målsetting: KS (kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjon), Sametinget, Kommunal- og regionaldepartementet og Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet har etablert et samarbeid hvor målsetningen blant annet er å kartlegge de utfordringer kommunesektoren møter for å oppfylle forventninger til likeverdige tjenester for den samiske befolkningen

Status: Igangsatt.

På oppdrag fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet utarbeidet NORUT Alta våren 2012 rapporten *Kartlegging av samisk perspektiv i kommunesektoren*.

Resultater: Foreligger.

Rapporten tegner et bilde av noen utfordringer som et utvalg kommuner har skissert.

Flaskehalsene og barrierene for kommunene synes, i følge NORUT Alta, blant annet å være:

- kostnader knyttet til å være tospråklige kommuner
- mangel på personell med samisk språk og kulturkompetanse
- ansvarliggjøring av rette myndighet (uklarhet mht hvilke departement som har finansieringsansvar for tiltak)
- negative holdninger og liten kunnskap
- mangel på rutiner som ivaretar samiske hensyn i kommuneplanleggingen

Videre prosess: Rapporten vil være et viktig drøftingsgrunnlag i det videre samarbeidet mellom KS, Sametinget, Kommunal- og regionaldepartementet og Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. Det er enighet om at det videre samarbeidet følges opp ved å se nærmere på eventuelle kostnader knyttet til samisk befolkning.

Tiltak 13 En kartlegging av antall kvener i Norge og geografisk fordeling

Ansvarlig: Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD).

Budsjett: Ikke spesifisert.

Målsetting: Å få et bedre datagrunnlag for å vurdere situasjonen og levekårene til kvenene i Norge.

Status: Utgår på grunn av forskningsmessige utfordringer.

Tiltak 14 Forsknings- og utviklingstiltak om etnisk diskriminering

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Prosjektet har en kostnadsramme på 3 mill. kroner for perioden 2009-2012.

Kostnaden dekkes av Justis- og beredskapsdepartementet, Utenriksdepartementet og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har koordineringsansvar for prosjektet.

Målsetting: Å øke kunnskapen om art, omfang og årsaker til diskriminering. Det er behov for kunnskap på flere områder. Blant annet er det behov for dokumentasjon om holdninger til jøder og jødedom i Norge. I tillegg er det behov for å undersøke befolkningens holdninger til andre minoritetsgrupper i Norge som rom og muslimer.

Status: Gjennomført.

Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter (Holocaustsenteret) startet opp arbeid med undersøkelsen i august 2010. Prosjektgruppen har arbeidet målrettet for å finne ut hvilke spørsmål man kan og bør stille i en slik undersøkelse. Et forhold som ble diskutert var i hvor stor grad spørsmål om jøder i andre land kan overføres til norske forhold. Gruppen var bredt sammensatt og hadde eksperter innenfor antisemittisme-forskning og kvalitative undersøkelser – både nasjonalt og internasjonalt. Statistisk sentralbyrå var inne som ekstern kvalitetssikrer for spørsmålene som ble utarbeidet. Etter en anbudskonkurranse fikk TNS Gallup i oppdrag å gjennomføre datainnsamlingen, som foregikk i november 2011.

Holocaustsenterets undersøkelse ble lagt frem våren 2012 og viser at det finnes antisemittiske holdninger i Norge. Undersøkelse viser at 12,5 prosent av befolkningen har utpregede fordommer mot jøder. I europeisk sammenheng er utbredelsen av antisemittisme i Norge relativt liten. Funnene i rapporten tyder på at flertallet som er mot staten Israel sin politikk ikke har negative holdninger til jøder. Men det er også blant de som er mest negative til Israel sin politikk vi finner de som har mest negative holdninger til jøder. Undersøkelsen viser at det er langt mer skepsis til andre grupper, som muslimer, somaliere og rom. De som har de sterkeste antisemittiske holdningene er de som uttrykker mest avvisende holdninger også til andre grupper.

Fremdriftsplan: Undersøkelsen vil ligge til grunn for utviklingen av det videre arbeidet på feltet.

Kapittel 6 Boligmarked

Tiltak 15 Oppfølging av undersøkelse om diskriminering i leiemarkedet

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet (KRD).

Budsjett: Utgiftene dekkes innenfor ordinære budsjetttrammer.

Målsetting: Økt kunnskap om art og omfang av diskriminering i leiesektoren for å kunne iverksette tiltak/virkemidler som kan bidra til å redusere forekomsten.

Status: Gjennomført

Norsk institutt for by - og regionsforskning (NIBR) gjennomførte i 2009 en undersøkelse for å få mer kunnskap om art og omfang av diskriminering i leiesektoren (*Etniske minoriteter og forskjellsbehandling i leiemarkedet*, NIBR-rapport 2009:2).

Resultater: NIBR konkluderte med at leiemarkedet har sorteringsmekanismer som bidrar til at grupper med ulik etnisk bakgrunn opplever å ha ulike vilkår i leiemarkedet. Det var særlig leietakere med somalisk og irakisk bakgrunn som oppga at de hadde opplevd diskriminering og at nasjonal bakgrunn var et hinder for å få leie.

Husbanden følger opp resultatene fra undersøkelsen ved å:

- Medvirke til et bredere spekter av boligtyper og boligstørresler gjennom bolig
- Videreføre arbeidet med å bistå kommunene gjennom informasjons- og kompetansehevende arbeid, til å avkrefte myter om utleie til etniske minoriteter.
- Videreføre arbeidet med å stimulere kommunene til mer aktiv bruk av det elektroniske opplæringsverktøyet "Å bo" og annet informasjonsmateriell om bolig og boforhold.

I 2011 leverte et offentlig utvalg en utredning om framtidens sosiale boligpolitikk (NOU 2011:15 Rom for alle) til Kommunal- og regionalministeren. I denne ble ulike aspekter ved leiesektoren i Norge gjennomgått, og utvalget viste til flere tiltak som kan bidra til å gjøre leiemarkedet bedre for leietakere. Utvalget viste også i utvalget til statistikk som påpekte mekanismer som prisdiskriminering i leiemarkedet og foreslår tiltak for å redusere risiko for utleie og diskriminering av vanskeligstilte og etniske minoriteter.

Utvalgets innstilling vil bli fulgt opp med en stortingsmelding som etter planen legges fram våren 2013.

Tiltak 16 En kartlegging av boforhold og bosetting for rom

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet (KRD).

Budsjett: Ingen.

Målsetting: Å gjennomføre en kartlegging av boforholdene til rom var et tiltak i det tidligere Arbeids- og inkluderingsdepartementets (AIDs) handlingsplan for å bedre levekårene for rom i Oslo som ble utgitt i 2009. Målsettingen var å få mer kunnskap og informasjon om hvordan denne gruppen bor og hvilke boligpreferanser de har.

Status: Kartleggingen ble på grunn av forskningsetiske dilemmaer ikke gjennomført.

Resultater: Ingen.

Tiltaket utgår. KRD skal ved Husbanden delta ved de planlagte samrådene som skal arrangeres mellom rom, Oslo kommune og staten når boligspørsmål er tema. Kommunal- og regionaldepartementet har fått gjennomført en juridisk utredning om forholdet mellom nasjonal og internasjonal rett på boligområdet for rom. Rapporten konkluderer med at folkeretten har beveget seg i retning av at rom har rett til positiv særbehandling innen boligpolitikken. Kommunal- og regionaldepartementet mener imidlertid at internasjonale regler fortsatt ikke går lenger enn til å anbefale at statene forholder seg aktivt til roms nomadiske eller seminomadiske livsstil.

Tiltak 17 Program for et inkluderende lærings- og oppvekstmiljø og for å styrke innsatsen mot mobbing.

Ansvarlig: Kunnskapsdepartementet (KD)

Budsjett: Dekkes innenfor ordinære budsjetttrammer.

Målsetting: Å styrke innsatsen med å skape et godt lærings- og oppvekstmiljø og styrke innsatsen mot mobbing.

- **Tilsyn med skolenes psykososiale miljø i 2010, 2011 og 2012.** Tilsynet viser at det er mye godt arbeid som gjøres for å forbedre skolenes psykososiale miljø, blant annet har stadig flere skoler på plass planer for håndtering av mobbing og for arbeidet med læringsmiljøet. Men, tilsynet viser også at det i mange tilfeller er stor mangel på regelverksetterleving og regelverkskompetanse på skolene.
- **Satsingen *Bedre Læringsmiljø*** ble lansert i desember 2009. Satsingen er 5-årig og inneholder et omfattende veiledningsmaterieell til bruk for skoleeier og skoler i arbeidet med læringsmiljøet. Materiellet tar for seg sentrale områder som klasseledelse, samarbeid hjem-skole og mobbing. Kjennskapen i sektoren til satsingen er høy. Satsingen vil evalueres.
 - Som del av satsingen har det dessuten blitt utlyst midler til lokale prosjekter for bedre læringsmiljø. 86 skoler har mottatt slik støtte. Disse prosjektene vil evalueres.
 - Som del av satsingen har støtten til ulike anti-mobbeprogrammer blitt videreført.
- KD har gitt Utdanningsdirektoratet i oppdrag å utvikle maler for skole og foreldre som kan brukes når det gjelder **klager på det psykososiale miljøet**. Det vil også utvikles sjekklistene for skolene som de kan følge i arbeidet med skolens psykososiale miljø. Utdanningsdirektoratet har også utarbeidet en ny veileder til skolenes arbeid mot mobbing. Veilederen er sendt alle skoleledere og lærere i landet.
- **Pedagogikk og Elevkunnskap**, nytt fag i grunnskolelærerutdanningen. Her blir det lagt vekt på kompetanse til å ta vare på sosiale forhold og relasjoner og til å bidra til dialog mellom elever. Klasseledelse var et av de prioriterte områdene for etterutdanning av lærere i 2011.
- **Skoleledelse er en sentral faktor i arbeidet mot mobbing.** Det er derfor styrket vektleggingen av læringsmiljø i den nye rektorutdanningen, og dette er derfor nå et av hovedområdene i det nye utdanningstilbudet.
- I stortingsmeldingen om ungdomstrinnet (Meld.St. 22 (2010-2011) Motivasjon – Mestring – Muligheter) er læringsmiljøet en sentral del, og blant tiltakene er innføring av et **5-årig skolebasert program for kompetanseutvikling i klasseledelse på ungdomstrinnet**, samt videreutvikling av satsingen *Bedre læringsmiljø*.

- Det opprettes (2013) **et nytt senter for læringsmiljø og atferdsforskning** med utgangspunkt i Lillegården kompetansesenter og Senter for atferdsforskning (jf både stortingsmeldingen om ungdomstrinnet og stortingsmeldingen om spesialundervisning). (Meld.St. 18 (2010- 2011) Læring og fellesskap – tidlig innsats og gode læringsmiljøer for barn, unge og voksne med særlige behov.)
- **Barneombudets ressurser og kompetanse styrkes** knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø (opplæringslovens kapittel 9a). KD vil arbeide videre med andre deler av utredningen, og vurdere eventuelle regelverksendringer.
- KD har besluttet **fortsatt å gi støtte til læringsmiljø- og antimobbeprogrammer**. Læringsmiljø- og antimobbeprogrammene Respekt, Zero, Pals og Olweus vil få statlig støtte i tre år fremover (2012-2014). Imidlertid skal det utarbeides en ny modell for tildeling av støtte, hvor det er en åpen søknadsprosess og et sett med kriterier må oppfylles for at programmene skal kunne motta støtte. Utdanningsdirektoratet er ansvarlig.

Tiltak 18 Nytt Manifest mot mobbing i barnehager, skoler og fritidsmiljøer

Ansvarlig: Kunnskapsdepartementet (KD)

Budsjett: Ikke spesifisert. Dekkes innenfor ordinære budsjетtrammer.

Målsetting: Styrke innsatsen mot mobbing også på lokalt nivå.

Status: **Manifest mot mobbing** ble undertegnet av regjeringen Stoltenberg i 2006, 2009 og 2011. Gjennom det nyeste manifestet legges det vekt på å forankre arbeidet mot mobbing lokalt. Ordførere i alle kommuner inviteres til å bli med som manifestparter og forplikte seg til å arbeide mot mobbing. Per oktober (2012) har rundt 350 kommuner meldt seg på. Partene har dessuten blitt enig om at det skal lanseres årlige kampanjer som både retter oppmerksomhet mot mobbing generelt, men også på et særskilt område som er viktig i arbeidet mot mobbing. Den første kampanjen ble satt i gang i høsten 2011, og fokuserte på digital mobbing.

Resultater: Sees i sammenheng med satsingen *Bedre læringsmiljø (2009-2014)*

Årlige kampanjer for å rette ekstra oppmerksomhet mot viktige områder i arbeidet mot mobbing. I år setter partene *vennskap* på dagsordenen. Slagordet er «Voksne skaper vennskap». Temauke ble avholdt andre uke i september 2012.

Tiltak 19 Utvalgsundersøkelse til elevundersøkelsen

Ansvarlig: Kunnskapsdepartementet

Budsjett: Dekket over ordinære budsjетtrammer.

Målsetting: Å få et bedre bilde av hva som ligger bak tallene i elevundersøkelsen på elever som opplever mobbing og diskriminering

Status: NIFUs rapport om kjennetegn ved skoler med hhv høy og lav grad av mobbing
http://www.udir.no/Upload/Rapporter/2011/5/NIFU_mobbing.pdf?epslanguage=no

NIFU har med utgangspunkt i Elevundersøkelsen sett på hva som kjennetegner skoler med henholdsvis høy og lav grad av mobbing.

Tiltak 20 Veileder for kulturelt mangfold som ressurs

Ansvarlig: Kunnskapsdepartementet

Budsjett: Dekket innenfor ordinære budsjetttrammer

Målsetting: Å utvikle et verktøy for kommunene i arbeidet å benytte kulturelt mangfold som en ressurs. Verktøyet skal også virke forebyggende mot rasisme, diskriminering og fremmedfrykt.

Status: En veileder for hvordan skolene kan benytte seg av kulturelt mangfold som ressurs ble publisert i september 2009. Brosjyren ble utarbeidet av Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring (NAFO). Brosjyren inneholder informasjon om lover og regelverk, læreplaner, veiledningsmateriell, læringsressurser og kartleggingsverktøy for elever fra språklige minoriteter.

Veilederen svarer på noen spørsmål som foreldre ofte stiller om barnas to- eller flerspråklige utvikling. I tillegg til å være en veileder for foreldre, er brosjyren også ment som en veileder for hvordan personalet i barnehagen og på de første trinnene i grunnskolen kan møte foreldrenes spørsmål og refleksjoner rundt barnas tospråklige utvikling.

Resultat: Veilederen er formidlet og distribuert til aktuelle aktører.

www.hioa.no/.../NAFO/Idehefte.-Språklig-og-kulturelt-mangfold-en-ressurs-i-opplaeringen

Tiltak 21 Status for Nasjonal rekrutteringsstrategi for samisk høyere utdanning

KD har i 2011 og 2012 bevilget til sammen 2,8 millioner kroner til iverksetting av ”Nasjonal rekrutteringsstrategi for samisk høyere utdanning”.

Høgskolen i Nord-Trøndelag koordinerer iverksettelsen i samarbeid med Høgskolen i Finnmark, Samisk høgskole, Universitetet i Tromsø og Universitetet i Nordland.

Eksempler på tiltak under gjennomføring:

- Rekrutteringsstudier i samiske språk, moduler á 15 stp, nettbasert
- Samisk høgskole, midler til rekruttering til lærerutdanning
- Rekruttering til språk og samiske emner ved HiF, UiT, UiN og HiNT

- Rekrutteringsprosjekt i sør- og lulesamisk område 2012-13
- Mentorordning i sørsamisk
- Felles nettsted for alle samiske studier
- Samisk som fremmedspråk i master lærerutdanning 5-10 ved UiT

Tiltak 22 Kampanje for økt rekruttering av lærere med innvandrerbakgrunn til den ordinære lærerutdanningen.

Ansvarlig: Kunnskapsdepartementet (KD).

Budsjett: Ikke spesifisert. Dekkes innenfor ordinære budsjетtrammer.

Målsetting: Blant annet å øke rekrutteringen av lærere med minoritetsbakgrunn.

Status: Kunnskapsdepartementet gjennomfører en rekrutteringskampanje rettet mot potensielle søkere til lærerutdanningene med virkning fra og med studieopptak våren 2009. I lærerrekrutteringskampanjen GNIST, er et av fokusområdene minoritets elever, og deler av kampanjen vil bli rettet mot denne gruppen.

I treårsperioden 2012-2014 satses det ytterligere på å øke rekrutteringen av lærerstudenter med minoritetsbakgrunn.

Tiltak 23 Wergelandsenteret

Ansvarlig: Kunnskapsdepartementet (KD).

Budsjett: Ikke spesifisert. Dekkes over KDs ordinære budsjетtrammer.

Målsetting: Wergelandsenteret er et europeisk senter for opplæring til interkulturell forståelse, menneskerettigheter og demokratisk medborgerskap. Wergelandsenteret tilbyr etter- og videreutdanning og støtte for lærere og lærerutdannere om interkulturell forståelse, menneskerettigheter og demokratisk medborgerskap til medlemsstatene i Europarådet.

Status: Senteret ble åpnet i 2008 og ligger i Oslo.

Resultat: Senteret er et resultat av samarbeid mellom Norge og Europarådet. Senteret er åpent for alle Europarådets medlemsland. Det er lagt ned mye arbeid i å utvikle senterets nettressurser, for på den måten å gjøre senterets arbeid tilgjengelig for et bredt publikum. Nettsidene er godt besøkt. Senteret er godt i gang med et samarbeid med det polske utdanningsdepartementet og Polsk senter for utdanning og utvikling om en sommerskole i demokratiopplæring. Sommerskolen ble gjennomført i 2010, 2011 og 2012 og har vært en stor suksess. Hovedtemaet er *Democracy at School*. Det er nå snakk om å gjennomføre liknende skoler i demokrati i andre områder i Europa. Senteret samarbeider godt med Europarådet på deres satsningsområder og er en aktiv partner i Europarådets arrangementer innenfor området demokratisk medborgerskap og interkulturell forståelse.

Kapittel 8 Arbeidsliv

Samarbeid mellom Regjeringen og Arbeidsgiverforeningen Spekter, Virke, KS (Kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjon), **NHO** (Næringslivets Hovedorganisasjon), **Akademikerne** (Arbeidstagerorganisasjon for langtidsutdannede), **LO** (Landsorganisasjonen), **YS** (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) og **Unio** (Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede).

Tidligere Barne- og likestillingsminister Anniken Huitfeldt inviterte de 8 hovedorganisasjonene i arbeidslivet til et samarbeid om Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009-2012 på et møte den 25. september 2008. I etterkant av møtet ble det nedsatt to arbeidsgrupper for oppfølging av samarbeidet.

Arbeidsgruppe 1: utvikling av mål og indikatorer for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Arbeidsgruppe 2: utarbeidelse av en veileder for aktivitets- og rapporteringsplikten.

Samarbeidet resulterte i en avtale om felles mål og felles tiltak for å fremme likestilling og forebygge etnisk diskriminering i arbeidslivet i handlingsplanperioden. Avtalen om samarbeid mellom regjeringen og partene i arbeidslivet inngår som en del av planen, jf. s. 27 – 28 i handlingsplanen.

Hovedmål for samarbeidet er å:

- Bidra til et inkluderende arbeidsmiljø og like karrieremuligheter uavhengig av etnisk bakgrunn.
- Bidra til å øke kunnskapen om diskriminering i arbeidslivet og i offentlig tjenesteyting.
- Bidra til å øke andelen ansatte med minoritetsbakgrunn.
- Bidra til å øke andelen tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.

En intensiv møterekke i de to arbeidsgruppene ble avholdt høsten 2008 og våren 2009. Etter at handlingsplanen ble lagt frem i april 2009 er en partssammensatt arbeidsgruppe videreført. Arbeidsgruppen skal følge opp avtalen mellom regjeringen og partene i arbeidslivet. Gruppen har hatt flere møter, blant annet knyttet til tiltak 25 Pilotprosjekt for aktører som er omfattet av aktivitets- og rapporteringsplikten og tiltak 26 Holdnings- og erfaringsundersøkelse blant arbeidsgivere og tillitsvalgte.

Partene i arbeidslivet er også representert i referansegrupper for forsknings- og utviklingstiltak.

Tiltak 24 Veileder til aktivitets- og rapporteringsplikten

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) i samarbeid med partene i arbeidslivet og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

Budsjett: Omlag kr. 250.000,- er brukt over BLDs budsjett i 2009 til utarbeidelse, trykking og utsendelse av veileder. Partene har dekket egne utgifter til distribusjon av veileder m.m.

Målsetting: Tiltaket skal bidra til å støtte opp om felles mål for partssamarbeidet. I tillegg skal det bidra til god implementering av aktivitets- og rapporteringspliktene i diskriminerings- loven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og i likestillingsloven.

Status: Gjennomført.

En veileder for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten ble utarbeidet våren 2009 av partene i arbeidslivet, BLD og LDO. Veilederen ble lansert på et frokostseminar den 20. mai 2009.

Veilederen er distribuert til alle departementer med underliggende etater, til fylkesmannsembeter, til alle kommuner og til alle private virksomheter med mer enn 50 ansatte. Veilederen er delt ut på konferanser/seminarer i regi av LDO og av partene i arbeidslivet. Sistnevnte har også distribuert veilederen til sine distriktskontorer eller fagforbund. Offentlige institusjoner kan bestille veilederen fra Departementenes servicesenter. E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no, Publikasjonskode: Q- 1153 B. Veilederen finnes også på hjemmesidene til partene i arbeidslivet eller kan lastes ned fra BLDs hjemmeside: http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/veiledninger_brosjyrer/2009/ny-veileder-for-a-fremme-likestilling-og.html?id=562842.

Partene i arbeidslivet har avholdt kurs i diskrimineringsrett for sine medlemmer i 2009 og i 2010. Det kan eksempelvis vises til at diskrimineringsrett var tema på KS årlige arbeidsrettskurs i 2009 med deltakere fra hele landet. Videre var diskrimineringsrett tema på KS regionale samlinger for kommuner i henholdsvis Buskerud, Telemark, Vestfold og Nord-Trøndelag. Virke har i 2010 gjennomført flere kurs i arbeidsrett hvor likebehandling og antidiskriminering har vært et av de sentrale tema. HSH har i tillegg tilbudt et eget medlemskurs i likestillings- og antidiskrimineringsrett. Kurset har dessverre blitt avlyst gjentatte ganger på grunn av få påmeldte. På bakgrunn av dette var ikke kurset med i kurskatalogen høsten 2010.

Temaet er også oppe i tilknytning til redaksjonelt stoff i fagblader til organisasjonene. Virke legger hver uke ut fagartikler innenfor arbeidsrett. I 2010 er det skrevet fire artikler som faller inn under tema likebehandling i arbeidslivet.

Det vises også til at LDO i 2009 gjennomførte en bevisstgjøringskampanje *Mangfold på ordentlig!* i landets 5 største byer om aktivitets- og rapporteringsplikten med støtte fra EUs program for sysselsetting og sosial solidaritet (Progress 2007 -2013) og fra BLD. Kampanjen ble videreført i 2010 under navnet *Mangfold i arbeidslivet – utfordringer og muligheter!* BLD har bidratt med 20 % av kostnadene dvs. kr. 600 000 i 2009, og kr. 236 800 i 2010. For 2011 og 2012 har LDO blitt tildelt ressurser over samme ordning for et prosjekt om likeverdige offentlige tjenester. Se mer informasjon om dette under tiltak 65.

Videre vises det til at LDO har utarbeidet en Håndbok for arbeidslivet, Likestilling og mangfold – tips og sjekklister for arbeidsplassen. Denne kan lastes ned fra ombudets hjemmeside: <http://www.ldo.no/>

BLD har i 2011 prioritert arbeidet med å spre informasjon om de nye aktivitets- og rapporteringspliktene. Tiltakene er omtalt på side 8 og 9 i rapporten.

Resultater: jf. ovenfor.

Tiltak 25 Pilotprosjekt for aktører som er omfattet av aktivitets- og rapporteringsplikten

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) i samarbeid med partene i arbeidslivet og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

Budsjett: Totalt kr. 3,4 mill. ble lyst ut i 2010 og 2011 over BLDs budsjett.

Målsetting: BLD ønsker i samarbeid med partene i arbeidslivet og LDO å stimulere til økt innsats i arbeidslivet for å fremme likestilling på grunn av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne gjennom utlysning av prosjektmidler. Tiltaket skal bidra til god oppfyllelse av aktivitets- og rapporteringsplikten. Det kan søkes om midler til tiltak som utvikler rutiner/verktøy for:

- Å analysere likestillingssituasjonen i virksomheten.
- Systemer for opplæring og veiledning om likestilling og aktivitets- og rapporteringspliktene.
- Rapportering på og forankring av likestillingsarbeidet.
- Utvikling av modeller for samarbeid med ulike aktører.
- Opplæring og veiledning om likestilling og aktivitets- og rapporteringspliktene.
- Konkrete likestillingstiltak og planmessig likestillingsarbeid, inkludert handlingsplaner.

Private arbeidsgivere, offentlige arbeidsgivere (kommuner, fylkeskommuner og statlige etater), stiftelser som arbeider for å fremme likestilling i arbeidslivet og i offentlig tjenesteyting samt arbeidslivets organisasjoner kan søke om midler.

Det er gitt midler til 8 søknader i 2010 og 8 søknader i 2011. Disse inkluderte private og offentlige virksomheter, og stiftelser/organisasjoner.

Status: Gjennomført

Tiltak 26 Holdnings- og erfaringsundersøkelse blant arbeidsgivere og tillitsvalgte

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) i samarbeid med partene i arbeidslivet.

Budsjett: 1,3 mill. kr. er bevilget til undersøkelsen fordelt på BLDs budsjett for 2009 og 2010.

Målsetting: Formålet med holdnings- og erfaringsundersøkelsen er å få et bedre grunnlag for å vurdere behovet for tiltak for å fremme mangfold og likestilling i arbeidslivet. Følgende problemstillinger skulle belyses i undersøkelsen:

- Arbeidsgiveres og tillitsvalgtes holdninger til og erfaringer med mangfold på alle nivåer i virksomhetene når det gjelder kjønn, alder, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne og etnisitet, men med hovedvekt på holdninger til og erfaringer med etnisk mangfold og likestilling. Aktuelle tema som kan inngå er rekruttering, karriere- og utviklingsmuligheter og arbeidsmiljø.
- Arbeidsgiveres og tillitsvalgtes holdninger til tiltak og erfaringer med tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering på ulike grunnlag, med hovedvekt på tiltak for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering. Dette kan f. eks. dreie seg om rekrutteringstiltak, opplæringstiltak, arbeidsmiljøtiltak, mangfoldsstrategier, lederforankring mv.

- Arbeidsgiveres kjennskap til aktivitets- og rapporteringspliktene i diskrimineringslovgivningen, og arbeidsgiveres behov for råd og veiledning for å fremme likestilling og mangfold i arbeidslivet.
- Etter en anbudskonkurranse inngikk BLD høsten 2009 kontrakt med Fafo (Forskningsstiftelse for arbeidsliv- og velferdsforskning og for anvendte internasjonale studier) om oppdraget knyttet til å gjennomføre undersøkelsen. BLD, partene i arbeidslivet og LDO deltok i referansegruppen for prosjektet.

Status: Gjennomført.

Resultater: Fafo avga i november 2010 rapporten ”Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte”. Rapporten tydeliggjorde at det er et stort sprik mellom ulike virksomheter i hva de gjør for å øke rekrutteringen av innvandrere og bidra til like muligheter i virksomheten. Det var om lag halvparten av virksomheten som hadde en plan for likestilling, mens den andre halvparten ikke jobbet planmessig for likestilling til tross for at alle virksomheter i offentlig sektor og i privat sektor med mer enn 50 ansatte gjennom aktivitets- og rapporteringsplikten fra 2009 er pålagt å gjøre det. Videre viste undersøkelsen at det var betydelig utfordringer for arbeidsgivere med hensyn til vurdering av innvandreres kompetanse og utdanning.

Rapporten kan bestilles hos Fafo; www.fafo.no

Som en oppfølging av Fafo-rapporten ”Mangfold og likestilling i arbeidslivet” er det igangsatt en kunnskapsoppsummering over forskning, utredninger og eventuelle evalueringer knyttet til tiltak for økt rekruttering av underrepresenterte grupper. Hovedfokus er etnisk mangfold, men andre diskrimineringsgrunnlag som kjønn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne omtales der de krysser etnisitet. Kunnskapsoppsummeringen planlegges fremlagt innen utgangen av 2012.

Tiltak 27 Kartlegging av andel innvandrere sysselsatt i statlig, kommunal og privat sektor

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet i samarbeid med Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.

Budsjett: I 2009 ble det avsatt totalt kr 450.000,- til Statistisk sentralbyrå til gjennomføring av prosjektet.

Målsetting: Statistisk sentralbyrå (SSB) skal gjennomføre en kartlegging av andel innvandrere sysselsatt i statlig, kommunal/fylkeskommunal og privat sektor etter kjønn, næring, yrke og region. Intensjonen er at SSB på bakgrunn av dette skal lage en løpende statistikk som gjør at virksomheter kan finne ut hvor mange innvandrere som er sysselsatt i deres næring og relatere dette til andelen innvandrere som bor i egen region (kommune/fylket/landet). På denne måten vil bedriftene lettere kunne sette seg mål for rekruttering og evaluere situasjonen.

Status: Gjennomført. SSB har utviklet et statistikkgrunnlag som kan brukes til å beskrive utviklingen i andelen innvandrere blant ansatte i bedrifter i statlig, kommunal/fylkeskommunal og privat sektor etter kjønn, landbakgrunn, næring og region.

Resultater: SSB har lagt frem rapporten "Utvikling av statistikk over innvandrereandeler i bedrifter". Rapporten er publisert på SSBs hjemmesider:

http://www.ssb.no/emner/06/01/notat_201111/

BLD ba SSB benytte statistikkgrunnlaget til å utarbeide en analyserapport høsten 2011.

Rapporten har tall for november 2010 og inneholde tabeller og kommentarer.

I rapporten defineres innvandrere som personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre. Rapporten omfatter kun personer som er registrert bosatt i Folkeregisteret og som har lenger botid i Norge enn tre år, fordi det antas at yrkesaktiviteten er svært lav den første perioden som bosatt.

Variasjonene i innvandrereandeler mellom bedrifter henger ofte sammen med hvor mange kvalifiserte innvandrere bedriftene har å rekruttere blant. Dette avhenger av hvor mange innvandrere som finnes i de geografiske områdene bedriftene rekrutterer fra (tilgjengelighet) og kvalifikasjoner med tanke på arbeidet som skal gjøres.

Funn i rapporten viser at gjennomsnittlig innvandrereandel i bedriftene økte fra 7,5 prosent i 2009 til 8,5 prosent i 2010. Økningen var sterkest for bedrifter i privat sektor. Andelen bedrifter som er helt uten noen innvandrere i arbeidsstokken gikk ned fra 40,8 i 2009 til 38,5 prosent i 2010. Innvandrerepresentasjonen i 2010 var høyest for bedriftene i Finnmark, Nordland, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal. Bedriftene i Østfold hadde lavest innvandrerepresentasjon både i 2009 og 2010.

BLD har bedt SSB utarbeide ny analyserapport innen utgangen av 2013.

Tiltak 28 Kurs i diskrimineringsjuss

Ansvarlig: Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD).

Budsjett: Ikke spesifisert.

Målsetting: Hensikten er å gi virksomhetene opplæring i gjeldende lovverk om antidiskriminering i arbeidslivet. Bruken av lovverket blir belyst med praktiske eksempler.

Status: Gjennomført.

Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) gjennomførte i samarbeid med Ligestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) ett kurs i diskrimineringsjuss i 2010.

Resultater: Kurset hadde 20 påmeldte og ble gjennomført med svært gode evalueringer.

Tiltak 29 Program i mangfoldsledelse

Ansvarlig: Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD).

Budsjett: Ikke spesifisert.

Målsetting: Det overordnede målet for et slikt program er å bidra til realiseringen av Regjeringens mål om mangfold i statlig sektor og gjøre mangfold til en integrert del av personalpolitikken og organisasjonsutviklingen i statlige virksomheter.

Status: Gjennomført.

Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) gjennomførte i 2010 lederkurs i Mangfoldsledelse, kalt Kulturell intelligens. Kurset hadde 20 påmeldte og ble gjennomført med svært gode evalueringer. I tillegg er det laget håndbok i Kulturell intelligens som en skriftliggjøring, fordypning og formidling til et bredere publikum av tema på kurset.

Resultater: Det ble utviklet en mal for slike kurs som kan gjennomføres flere ganger om ønskelig med betydelig mindre kostnader. Direktoratet for forvaltning og IKT har utarbeidet nettkurs i mangfoldsledelse for Mangfoldsportalen. Her kan du lære mer om hva mangfoldsledelse kan bety for virksomheten din, og dilemmaer synliggjøres for videre refleksjon.

Fremdriftsplan: DIFI har ikke lenger kurs i mangfoldsledelse i sitt kursprogram.

Tiltak 30 Medarbeiderundersøkelser i staten

Ansvarlig: Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD).

Budsjett: Ikke spesifisert.

Målsetting: Tema for medarbeiderundersøkelser er statsansattes vurderinger av ulike sider ved arbeidssituasjonen som jobbinnhold, forhold til ledelse, kompetanseutvikling, arbeidsmiljø, lønns- og ansettelsesvilkår med mer. Spørsmål om mangfold og fleksibilitet inngår i slike undersøkelser. Spørsmål om opplevd diskriminering vil bli vurdert innarbeidet i forbindelse med fremtidige medarbeiderundersøkelser.

Status: Medarbeiderundersøkelse i staten 2010 er gjennomført.

Resultater: Sluttrapport foreligger på Direktoratet for forvaltning og IKT sine nettsider (DIFI rapport 2010:15).

Fremdriftsplan: Ny medarbeiderundersøkelse i staten skal gjennomføres i 2012.

Tiltak 31 Medarbeiderundersøkelser i kommuner

Ansvarlig: Kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjon (KS).

Budsjett: Ikke spesifisert.

Målsetting: Å få kunnskap om medarbeidertilfredshet og bl.a. diskriminering i arbeidsmiljø. KS vil i samarbeid med kommunesektoren utvikle nye indikatorer til bruk i undersøkelsene på mangfold og etnisk diskriminering.

Generelt om undersøkelsene på www.bedrekommune.no

Undersøkelsene på bedrekommune er standardiserte undersøkelser som brukes av over 300 kommuner årlig. Undersøkelsene offentliggjøres på portalen når et rapporteringsår er over; rundt 15. januar hvert år. Kommunene kan sammenlikne seg med seg selv og med andre kommuner over tid.

For at resultatene skal kunne sammenliknes over tid, er det viktig at undersøkelsene er konsistente og ikke endres for ofte. KS har derfor bestemt at revisjon av den enkelte undersøkelse gjøres ca hvert 3. år.

Det er nå **25** undersøkelser tilgjengelig for kommunene på bedrekommune, inklusive medarbeiderundersøkelse og innbyggerundersøkelse.

Status: Gjennomført.

I samarbeid med medlemmene er det utarbeidet tre indikatorer som dreier seg om hvorvidt arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er uten mobbing, om arbeidsplassen er integrerende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion, og om det er lagt til rette for at den enkelte medarbeider kan melde fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I 2011 var det 137 kommuner som gjennomførte medarbeiderundersøkelsen på bedrekommune og over 90.000 svar ble registrert.

Resultater: Snitt skår for de tre indikatorene er 4,9 på en skala fra 1-6 hvor 6 viser høyest tilfredshet.

På enkeltspørsmål om din arbeidsplass er integrerende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion osv. er snittskår for landet 4,9 (uforandret fra 2010). Dette viser at det står bra til på dette området hos de kommunene som har gjennomført KS' medarbeiderundersøkelse.

Det er gjort endringer i formuleringene på to av spørsmålene for å tydeliggjøre spørsmålene og unngå misforståelser i undersøkelsen for 2011.

Fremdriftsplan: Tiltaket er gjennomført. Medarbeiderundersøkelsen vil sannsynligvis bli revidert på nytt i 2012, og dette tema med tilhørende spørsmål vil bli vurdert på nytt. (Undersøkelsen er ikke revidert i 2012.)

Tiltak 32 Øke andelen personer med minoritetsbakgrunn til styrene i offentlig eide foretak

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: BLD har satt av totalt 500 000 kr til arbeidet.

Mål: Formålet er å utvikle og prøve ut tiltak som kan bidra til å øke andelen styremedlemmer med etnisk minoritetsbakgrunn i styrene i offentlig eide foretak.

Status: Igangsatt

Resultater: En tverrdepartemental arbeidsgruppe har sett på muligheten for å øke andelen personer med minoritetsbakgrunn til styrene i offentlig eide foretak gjennom ikke-rettslige midler. Arbeidsgruppen har avsluttet sitt arbeid og har lagt frem forslag om ulike tiltak. BLD

besluttet på bakgrunn av innspillene fra arbeidsgruppen å legge ut på anbud et prosjekt om å utvikle og prøve ut tiltak som kan bidra til å øke andelen styremedlemmer med etnisk minoritetsbakgrunn. KUN (Senter for kunnskap og likestilling) ble tildelt oppdraget. KUN er i gang med å utvikle og prøve ut tiltak som kan bidra til å øke andelen styremedlemmer med etnisk minoritetsbakgrunn i styrene i offentlig eide foretak. Sluttrapporten skal leveres 1. juli 2013.

Fremdriftsplan: Sluttrapport vil foreligge 1. juli 2013. Rapporten vil bli gjort tilgjengelig for alle via departementets hjemmesider.

Tiltak 33 Mentorprogram for kvinner med minoritetsbakgrunn

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD)

Budsjett: BLD har i 2009 innvilget til sammen kr 950 000 til mentorprogram for minoriteter, henholdsvis til HSH Womentor og til NHO Global Future.

I 2011 og 2012 har Likestillingssenteret fått til sammen kr 497 500 i tilskudd for å utvikle et ressurscenter for mentorordninger. Midlene er gitt over regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene *Likestilling 2014*.

Mål:

- At flere kvinner med minoritetsbakgrunn blir sett og verdsatt i arbeidslivet.
- Hjelp kvinnene fram i arbeidslivet ved å gi dem en sparringspartner og en rollemodell, som blant annet kan gi råd i forbindelse med viktige valg i yrkeskarrieren (HSH Womentor).
- Øke bedrifters tilgang på høyt kvalifisert arbeidskraft og kompetanse, og mobilisere kompetente personer med minoritetsbakgrunn til sentrale stillinger og styreverv (NHO Global Future).
- Innhente mer kunnskap om effekten av ulike mentorordninger, blant annet fra prisbelønte danske KVINFOs mentornettverk.
- Opprinnelig målsetning var også å invitere til et større møte med erfaringsutveksling om eksisterende mentorordninger.
- Det skulle også vurderes nærmere hvordan mentorprogram for minoritetskvinner kan utvides til å omfatte kvinner med ulike utdanningsløp.

Status:

BLD har i 2009 innvilget midler til mentorprogram for minoriteter og gitt Likestillingssenteret tilskudd til prosjektet *Ressurssenter for mentorordninger*. Målet med prosjektet er å samordne og styrke kompetanse som allerede finnes, bidra til utvikling av ny kunnskap og bedre metoder og å spre kunnskap om mentoring som metode. Likestillingssenteret har fått støtte i 2011 og 2012, og departementet tar sikte på å støtte prosjektet også i 2013 og 2014. Totalt legges det opp til å støtte prosjektet med kr 975 500.

Resultater: Resultater foreligger ikke da prosjektene ikke er fullført.

Fremdriftsplan: Det vil bli utarbeidet sluttrapporter fra prosjektet. På bakgrunn av erfaringene herfra vil BLD vurdere nærmere nytteverdien og effekten av slike ordninger, og se på eventuell videreføring av departementets engasjement eller støtte til mentorprogrammer.

Kapittel 9 Offentlige tjenester

Tolk i offentlig tjenesteyting

Tiltak 34 Kartlegge bruk av tolk i tjenesteytingen

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet i samarbeid med Helse- og omsorgsdepartementet.

Budsjett:

Budsjettrammen på 3 ulike FOU prosjekter:

- Undersøkelse om bruk av tolk i straffesakskjeden: 156.250 kr.
- Undersøkelse om bruk av tolk i grunnskolen i Oslo: 300.000 kr.
- Undersøkelse om bruk av tolk i NAV: 350.000 kr.

Målsetting: Skaffe gode indikatorer på tilstand når det gjelder bruk av tolk i offentlig sektor, øke bevisstheten blant tolkebrukere, og gi et tverrfaglig fundert utgangspunkt for igangsetting av tiltak i de ulike etatene.

Status: Gjennomført.

IMDi-rapport 6-2009 Bruk av tolk i straffesakskjeden foreligger og kan leses på IMDi nettsider, www.imdi.no. Der finner man også IMDi-rapport 2-2011 om bruk av tolk i grunnskolen og IMDi-rapport 3-2011 om bruk av tolk i NAV.

Undersøkelsen om bruk av tolk i grunnskolen i Oslo ble avgrenset til grunnskolene i Oslo og gjennomført i samarbeid med Utdanningsetaten i Oslo kommune. Samtlige grunnskoler i Oslo mottok en forespørsel om å delta. Undersøkelse om bruk av tolk i NAV er gjennomført i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet og er en landsdekkende kartlegging.

Resultater: Rapporten ”Bruk av tolk i straffesakskjeden” er tilgjengelig i papir og elektronisk utgave. Rapporten avdekket blant annet følgende: En tredjedel av respondentene bruker tolk i alle tilfeller der det er behov. Rapporten peker også på at behovet for bruk av tolk er størst innenfor domstolene og minst innenfor kriminalomsorgen. En fjerdedel av respondentene har rutiner for å sjekke tolkens kvalifikasjoner. Domstolene har i større grad et rutinemessig forhold til bestilling og bruk av tolk, men også her svarer to tredjedeler at de ikke har faste rutiner for å sjekke tolkens kvalifikasjoner. Resultater fra undersøkelsen er blant annet presentert i Agder og Gulating lagmannsrett, i startkurs for nyutnevnte dommere, i etatslederseminar i Kriminalomsorgen samt i heldagsseminar om bruk av tolk for domstolene. Domstoladministrasjonen har i november 2010 gitt nasjonale anbefalinger om bruk av tolk i domstolene der rutiner for å sjekke tolkenes kvalifikasjoner inngår som en sentral del.

Undersøkelsen om bruk av tolk i grunnskolen i Oslo har hatt lav oppslutning. Resultater fra spørreundersøkelsen og fokusgrupper angir allikevel relevante problemstillinger som at elever benyttes som tolk i skolens møte med foreldre.

Undersøkelsen om bruk av tolk i NAV viser at over halvparten av de ansatte i NAV sjelden eller aldri bruker tolk selv om det er behov for det i avtalte møter. 56 prosent av de spurte

oppgir at de av og til, ofte eller alltid bruker voksne slektninger til å tolke i uplanlagte møter, mens 45 prosent velger denne løsningen i avtalte møter. I uplanlagte møter svarer 30 prosent av de ansatte i NAV at de, i varierende grad, benytter brukerens barn som tolk. I avtalte samtaler oppgir i overkant av 20 prosent at de gjør dette. Rapporten viser et behov for klarere rutiner for bruk og bestilling av tolk. Ansatte opplever at de rutinene som er minst klare er rutiner for når det skal benyttes tolk og rutiner for kvalitetssikring av tolkingen.

Tiltak 35 Bedre bruken av kvalifisert tolk i offentlig sektor

Ansvarlig departement: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet i samarbeid med Helse- og omsorgsdepartementet og Justis- og politidepartementet.

Budsjett: Ikke spesifisert.

Målsetting: Å bedre bruken av kvalifisert tolk i offentlig sektor gjennom å vurdere å innføre felles og sektorvise retningslinjer for bruk av kvalifisert tolk i offentlig tjenesteyting.

Status: Gjennomført.

Rapporten "Bedre forvaltningspraksis for bruk og bestilling av tolk" fra en tverretattlig arbeidsgruppe ledet av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet ble oversendt departementet 15. august 2009. Rapporten inneholdt blant annet forslag til felles overordnede retningslinjer for bruk av tolk i offentlig sektor og prinsipper for implementering av retningslinjene i de ulike sektorene. Rapporten ble sendt på høring til berørte departementer med høringsfrist 15. februar 2010. Det ble også avholdt et interdepartementalt møte om rapporten og oppfølgingen av denne den 19. januar 2010.

Domstolsadministrasjonen har i november 2010 gitt nasjonale anbefalinger om bruk av tolk i domstolene. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet ga i 2010 retningslinjer for bruk av tolk ved barnevernsinstitusjoner og omsorgssentra. Helsedirektoratet ga i 2011 ut en veileder om kommunikasjon via tolk for ledere og personell i helse- og omsorgstjenestene. Utlendingsdirektoratet gav i 2011 ut rundskriv 2011-039 om bruk av tolk i utlendingssaker. NAV er i ferd med å utarbeide retningslinjer for bruk og bestilling av tolk.

Resultater: Retningslinjer er ferdigstilt i flere sektorer, og under arbeid i NAV.

Tilråddingene i rapporten og høringsuttalelsene er nå til vurdering og oppfølging i departementet.

Brukerundersøkelser i statlig og kommunal sektor

Tiltak 36 Veileder for brukerundersøkelser når innvandrere er brukere

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) og Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD).

Målsetting: Utvikle en veileder for brukerundersøkelser i offentlig forvaltning som i større grad skal bidra til å fange opp minoritetsbefolkningens erfaringer. Det skal foreligge både i papirutgave og i elektronisk form.

Status: Gjennomført

”Veileder i brukerundersøkelser når innvandrere er brukere” ble lansert på Fafo-frokost i september 2010 og foreligger i både papirutgave og elektronisk versjon på www.imdi.no/no/brukerundersokelser. Fafo/SSB gjennomførte brukertester av den elektroniske versjonen i tre omganger for å sikre best mulig brukervennlighet. I oktober ble det første kurset i bruk av veilederen avviklet, med 35 deltakere fra kommuner og statlige instanser. I løpet av høsten 2010 er veilederen presentert i ulike fora, deriblant på en nasjonal konferanse i Bergen med 250 deltakere.

Resultater: Veilederen foreligger i papirutgave og i elektronisk versjon på www.imdi.no. Difi og KS/bedrekommune.no har lagt ut lenke til den elektroniske versjonen på sine nettsider. I BLDs veileder til utredningsinstruksen, ”Konsekvenser for likestilling”, er det vist til ”Veileder i brukerundersøkelser når innvandrere er brukere” under punkt 7 Relevante henvisninger.

Tiltak 37 Ny nasjonal innbyggerundersøkelse

Ansvarlig: Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD).

Budsjett: Ikke spesifisert.

Målsetting: Målet er å sikre at man ved en ny innbyggerundersøkelse også møter innvandreres behov og kunnskaper. Undersøkelsen berører en rekke forskjellige tjenesteområder som oppvekst, utdanning, helse- og omsorg, inkludering i fellesskapet, trygghet, sikkerhet, støtte, økonomi, transport og samferdsel.

Status: Gjennomført.

Innbyggerundersøkelsen er en utvalgs- og brukerundersøkelse om norsk forvaltning. Første og andre del av undersøkelsen er gjennomført. Rapporten er presentert og ligger på Direktoratet for forvaltning og IKTs (Difi) hjemmeside.

Resultater: Jf. ovenfor.

Innbyggerundersøkelsen skal gjennomføres annet hvert år. Det ble sendt ut spørreskjemaer til innbyggerundersøkelsen i siste kvartal 2012, og resultatene vil bli lagt frem i løpet av første halvdel i 2013.

Tiltak 38 Brukerundersøkelser i kommuner

Ansvarlig: Kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjon (KS).

Budsjett: Ikke spesifisert.

Målsetting: Å kartlegge kvaliteten innen ulike tjenesteområder og måle brukernes tilfredshet. KS vil i samarbeid med kommunesektoren utvikle nye indikatorer til bruk i undersøkelsene på mangfold og diskriminering.

Status: Gjennomført.

Det er utviklet indikatorer om mangfold og etnisk diskriminering i brukerundersøkelser for de fleste av kommunens tjenesteområder. Undersøkelsene sier noe om hva brukere, foresatte og pårørende mener om kvaliteten på tjenesten. Alle undersøkelsene er bygget opp etter en kvalitetsmodell med kartlegging av tre kvalitetsområder: Resultatkvalitet, prosesskvalitet og strukturkvalitet. Kvalitetsområdene er inndelt i kvalitetsdimensjoner. Det er utviklet indikatorer under hvert av disse områdene.

Brukerundersøkelsene har bakgrunnsvariabler som avdekker alder, kjønn og etnisk opprinnelse hos respondentene, og det er utarbeidet indikatorer som omhandler om brukeren i møte med de som utøver tjenesten opplever å bli møtt med respekt. Bakgrunnsvariablene har bidratt til å kunne avdekke om det f.eks. har vært forskjeller i oppfatningen av kvaliteten på kommunale tjenester ut fra etnisk opprinnelse. Etter pålegg fra Datatilsynet høsten 2010 ble bakgrunnsvariablene vedrørende etnisk opprinnelse fjernet for bedre å ivareta hensynet til respondentenes personvern og anonymitet. KS arbeider videre med hvordan etnisitetsperspektivet kan fanges opp i brukerundersøkelsene samtidig som personvern hensyn ivaretas. Denne undersøkelsen er koordinert med innbyggerundersøkelsen til FAD/Difi.

Nettportalen Bedrekommune gir også kommunene anledning til selv å legge til egne spørsmål til standardundersøkelsene. Noen kommuner benytter seg av dette.

KS har opprettet et Brukerforum som består av representanter fra kommunene og de gir viktige innspill til revidering av eksisterende, og utvikling av nye undersøkelser på Bedrekommune.

Resultater: Svarene fra samtlige brukerundersøkelser viser at skåren er høy på dimensjonen som omhandler respektfull behandling. IMDi lanserte høsten 2010 en ny veileder til bruk når kommuner og andre skal gjennomføre brukerundersøkelser når innvandrere er brukere. Denne er lagt ut på Bedrekommune sammen med de andre faglige veiledningene.

KS hadde et innlegg på konferansen "I samme båt" i Bergen i november 2010 om kommunenes bruk av Bedrekommune overfor brukere med innvandrerbakgrunn.

Tiltaket er gjennomført. Brukerforum vil i tiden framover bli brukt i forhold til vurdering av indikatorer knyttet til å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering ved utvikling av nye undersøkelser og revidering av eksisterende undersøkelser.

Familievern

Tiltak 39 Informasjon om familievernets tilbud

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Ikke spesifisert. Utgiftene vil dekkes innenfor ordinære budsjetttrammer.

Målsetting: Å gjøre familievernets tilbud mer allment kjent. En særlig tilrettelegging av informasjon overfor personer med minoritetsbakgrunn er ett av de fem målene i familievernets kommunikasjonsstrategi 2010 – 2012. Dette har blant annet vært tema på

møter med inforådgiverne og avdelingsdirektørene for familieverntjenesten i regionene. Utfordringene tas videre i regionale planer.

Status: Igangsatt/gjennomført.

BLD har i tildelingsbrevet til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet for 2010 og 2011 gitt føringer om at det er særlig behov for å gjøre par og familier med etnisk minoritetsbakgrunn bedre kjent med tilbudet til familievernet, herunder meklingsstilbudet. Bufdir har i 2010 oversatt diverse meklingsmateriell, ulike typer innkallingsbrev, meklingsattest mv. til seks språk (tamilsk, arabisk, urdu, somali, polsk og engelsk).

Regionkontorene i Bufetat rapporterer at familievernet over hele landet har gått i et bredt samarbeid for å nå ut med sitt tjenestetilbud overfor familier med annen etnisk bakgrunn. Mange kontorer informerer om familievernet som en del av introduksjonskurset for innvandrere. Det gis også informasjon på norskkurs. En region melder om egne familieverngrupper for kvinner, par og unge menn i asylmottak.

Flere regioner melder om samarbeid med skoler som har høy minoritetsandel. Legekontorer, helsestasjoner, det kommunale barnevernet, NAV og krisesentrene er andre instanser hvor familievernet kommer i kontakt med minoritetsbrukere.

Det er høy bevissthet i familievernet omkring bruk av tolk. For eksempel har en ansatt ved et kontor skrevet masteroppgave om tolking i familievernet. Flere steder er det satt i gang et aktivt samarbeid med tolketjenesten.

Program for foreldreveiledning (ICDP) har et spesialutviklet tilbud til minoriteter. Dette er i bruk i alle regioner.

Arbeidet til Regionalt samisk kompetansesenter (RESAK) i Finnmark, som ledes av kontorleder ved det lokale familievernkontoret, har gitt nyttige erfaringer som også brukes i møte med par med annen etnisk bakgrunn.

Resultater: Foreligger ikke.

Rapportering på tiltaket inngikk som tema i styringsdialogen mellom departementet og direktoratet i 2011.

Tiltak 40 Samarbeid med innvandrerråd og asylmottak

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Ikke spesifisert. Utgiftene vil dekkes innenfor ordinære budsjетtrammer.

Målsetting: Å styrke dialogen med ulike minoritetsmiljøer, både for å heve kompetansen blant ansatte og for å gjøre familievernets tilbud bedre kjent.

Status: Gjennomført

BLD ga i tildelingsbrevet til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet for 2011 føringer om at tiltak som er tillagt etaten gjennom Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering skal følges opp.

Resultater:

Familievernkontorer over hele landet deltar på faste møter i lokale nettverk med statlige, kommunale, private og ideelle aktører. Det meldes at familievernets tilbud etter hvert er godt kjent i flyktningetjeneste og asylmottak. Mange steder i landet er det inngått et formelt samarbeid mellom asylmottak og familievernkontor. I Finnmark er det for eksempel

gjennomført en gruppebehandling for unge gutter. Det er utstrakt kontakt med minoritetsrådgivere for å øke kunnskapen om familievernets tilbud. Flere familievernkontorer har organiserte grupper med fokus på kjønnsroller, samliv og likestilling. I en region gjennomførte familievernkontoret besøk i en moské og etablerte kontakt med lokale imamer. I Stavanger samarbeider familievernkontoret med kommunens uteseksjon om en gruppe for muslimske kvinner fra hele verden, som har møter hver tredje uke på familievernkontoret.

Et familievernkontor har påtatt seg ansvaret for å følge opp beboere i et botilbud for ungdom som er utsatt for tvangsgifte.

Styrket dialog med minoritetsmiljøene er fortsatt tema i styringsdialogen mellom departementet og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

Tiltak 41 Kompetansehevingstiltak i familievernet

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Ikke spesifisert. Utgiftene vil dekkes innenfor ordinære budsjетtrammer.

Målsetting: Sikre at familievernet har god faglig kompetanse om temaer knyttet til familier med minoritetsbakgrunn og samtidig gjøre det mer attraktivt for foreldre å benytte meklingsapparatet i regi av familievernkontorene.

Status: Gjennomført.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet har gitt skoleringstilbud til 11 familievernkontor som har oppdrag opp mot kommunale boliger for mennesker utsatt for æresrelatert vold. Skoleringstilbudet bygger på kompetansen fra Brobyggerprosjektet, utviklet ved familievernkontoret på Enerhaugen.

På Bufdirs fagmøter med regionene, og på meklingsamlinger har ulike utfordringer knyttet til arbeid med etniske minoriteter vært diskutert og det har vært lagt til rette for erfarings - utveksling. Erfaring med bruk av tolk har hatt særlig fokus og bruk av tolk er lagt inn som eget tema i innføringskurset for nye meklere.

Resultater: Bufdir melder at familievernkontorene er opptatt av å gjøre tilbudet kjent og tilgjengelig for etniske minoriteter. Flere familievernkontorer har deltatt i Bufdirs opplæringsprogram om æresrelatert vold, traumestabilisering og kulturforståelse. Mange kontorer har også arrangert fagdager med tema kulturforståelse, blant annet knyttet opp mot meklingsarbeid.

I Sogn og Fjordane arrangerte familievernet sammen med Fylkesmannen og RVTS en nettverkskonferanse om tvangsekteskap og kjønnslemlestelse.

Flere ansatte har vært tildelt kompetansemidler for å øke forståelsen for brukere med annen etnisk bakgrunn enn norsk.

Familievernkontoret i Indre Finnmark arbeider gjennom RESAK kontinuerlig med kulturforståelse og kultursensitivitet. I samme fylke ble det i 2011 arrangert en nettverkssamling, blant annet om æresrelatert vold.

Arbeidet vil bli videreført i 2013.

Tiltak 42 Evaluering av meklingsordningen ved familievernkontorene

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Totalbudsjett er 3. mill.

Målsetting: Formålet med å evaluere meklingsordningen var å få et bedre grunnlag for å vurdere om denne virker etter intensjonene og identifisere eventuelle årsaker til manglende effekter. Det var av særlig interesse å vurdere lovendringene som trådte i kraft 1. januar 2007. Mekling etter barneloven og ekteskapsloven har som formål å få foreldrene til å komme fram til en skriftlig avtale om foreldreansvar, barnets bosted og samvær etter samlivsbrudd, og saksbehandlingen og avtalen skal ha barnets beste som rettesnor. Intensjonen i lovendringene var å gjøre ordningen mer fleksibel og målrette tilbudet inn i mot de sakene der foreldrene har størst behov for hjelp til å komme fram til avtaler om barna (konfliktsakene). Stortingskomiteen understreket videre at det må være et mål for meklingen mellom foreldre at avtalen legger grunnlaget for et best mulig samarbeid med barnets beste i fokus.

Status: Gjennomført

Resultater: Evalueringen viser høy tilfredshet med meklerne og meklingsordningen, og over 80 % av foreldrene mente at meklingen bidro til gode måter å ordne daglig omsorg og samvær på. De aller fleste er positive til at meklingsordningen er obligatorisk. Avtaleoppnåelsen under meklingsordningen ligger på om lag samme nivå som tidligere, ca. 75 %, til tross for at tidsbruken er vesentlig redusert. Foreldre med annen etnisk bakgrunn oppnår i noe mindre grad å komme frem til en avtale (66-70 %.)

En viktig utfordring er å få flere foreldre i barnefordelingssaker med høyt konfliktnivå til å benytte seg av det frivillige tilbudet (ut over den første obligatoriske timen) for å komme fram til en avtale, der saken er egnet for det.

Helse og omsorg

Tiltak 43 Utvikling av legevakttjenesten

Ansvarlig: Helse- og omsorgsdepartementet (HOD).

Budsjett: Ikke spesifisert.

Målsetting: Bedre etisk kompetanse hos leger som deltar i legevakttjenesten.

Status: Igangsatt.

Helse- og omsorgsdepartementet arbeider med styrking av legevaktfeltet. Dette gjøres på bakgrunn av anbefalinger fra Helsedirektoratet i 2010 som igjen bygger på et forslag til Nasjonal handlingsplan for legevakt fra Nasjonalt kompetansesenter for legevaktmedisin (2009). Handlingsplanen inneholder en rekke forslag og tiltak; blant annet språkkrav til leger som deltar i legevakt og behov for vektlegging av etikk og tiltak mot diskriminering i opplæring for helsepersonell i tjenesten.

Tiltak 44 Veilederprogram for turnusleger

Ansvarlig: Helse- og omsorgsdepartementet (HOD).

Budsjett: Ikke spesifisert.

Målsetting: Veileder for turnusleger hos Fylkesmannen vil i sitt veiledningsprogram vektlegge enda sterkere enn tidligere etiske problemstillinger for bl.a. å forebygge diskriminerende holdninger og atferd hos turnusleger.

Status: Gjennomført.

Resultater: Fylkesmennenes veiledere vil gjennom veiledningsprogram for turnustjenesten for leger i enda sterkere grad enn tidligere vektlegge etiske problemstillinger for bl.a. å forebygge diskriminerende holdninger og atferd hos turnusleger og dermed fremtidens leger. Helsedirektoratet har gitt tilskudd til Fylkesmannen for oppretting av to stillinger for fylkesledere som har fått i oppgave å følge opp veiledere for turnuskandidater. Helsedirektoratet har jevnlig møter med disse hvor krav til turnustjenesten gjennomgås og hvor etikk og etnisk diskriminering er ett av flere tema.

Tiltak 45 Tilrettelegging av informasjon om tannhelsetjenesten

Ansvarlig: Helse- og omsorgsdepartementet (HOD).

Budsjett: kr. 170.000,-

Målsetting for tiltaket: Regjeringen vil styrke arbeidet med å tilrettelegge informasjon om tannhelsetjenesten.

Status: Gjennomført.

Resultater: Det er utarbeidet materiale til bruk i helsestasjons- og skolehelsetjenesten angående tannhelse hos barn og unge i minoritetsbefolkningen. Helsedirektoratet har gitt tilskudd til Norsk Tannvern for produksjon av en DVD-film med tannhelseinformasjon rettet mot barn og foreldre med bakgrunn fra land utenfor EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand. Filmen skal også være egnet til bruk i den samiske befolkningen og vil bli oversatt til samisk.

Fremdriftsplan: Helsedirektoratet vil oversette informasjonsmateriale til ulike språk inkludert samisk.

Justissektoren

Tiltak 46: Handlingsplan for å beholde og rekruttere personer med minoritetsbakgrunn i kriminalomsorgen

Ansvarlig: Justis- og beredskapsdepartementet

Gjennomføring: 2009–2013

Bakgrunn/målsetting for tiltaket:

Flere utenlandske innsatte og domfelte stiller krav til mangfold og bedre kulturforståelse blant tilsatte i kriminalomsorgen. Det er svært få tilsatte i kriminalomsorgen med minoritetsbakgrunn. Fengselsskolen har de siste årene tatt opp gjennomsnittlig seks aspiranter per år med slik bakgrunn. Justisdepartementet foreslo i St. meld. nr. 37 (2007-2008) *Straff som virker* (kriminalomsorgsmeldinga) å øke mangfoldet blant tilsatte i etaten. På denne måten kan etaten få en bredere kompetanse og i større grad gjenspeile befolkningen og mangfoldet blant de innsatte. Et større mangfold blant de tilsatte er også et viktig moment i det kriminalitetsforebyggende arbeidet under straffegjennomføring.

Status/videre fremdriftsplan: Igangsatt

Kriminalomsorgens regioner har fått i oppgave å utarbeide regionale handlingsplaner på området. Arbeidet skal drøftes og koordineres gjennom kriminalomsorgens regionale personalforum.

Tiltak 46 Handlingsplan for å beholde og rekruttere personer med minoritetsbakgrunn i kriminalomsorgen

Ansvarlig: Justis- og beredskapsdepartementet (JD).

Budsjett: Ikke spesifisert. Utgiftene dekkes innenfor ordinære rammer.

Målsetting: Flere utenlandske innsatte og domfelte stiller krav til mangfold og bedre kulturforståelse blant tilsatte i kriminalomsorgen. Det er svært få tilsatte i kriminalomsorgen med minoritetsbakgrunn. Fengselsskolen har de siste årene tatt opp gjennomsnittlig seks aspiranter per år med slik bakgrunn. Justisdepartementet foreslår i St. meld. nr. 37 (2007-2008) *Straff som virker* (kriminalomsorgsmeldinga) å øke mangfoldet blant tilsatte i etaten. På denne måten kan etaten få en bredere kompetanse og i større grad gjenspeile befolkningen og mangfoldet blant de innsatte. Et større mangfold blant de tilsatte er også et viktig moment i det kriminalitetsforebyggende arbeidet under straffegjennomføringen.

Status: Igangsatt.

Kriminalomsorgens regioner har fått i oppgave å utarbeide regionale handlingsplaner på området. Arbeidet skal drøftes og koordineres gjennom kriminalomsorgens regionale personalforum.

Resultater: Foreligger ikke ennå.

Fremdriftsplan: Tiltaket skal gjennomføres 2009 – 2013

Tiltak 47: Fremme likebehandling av innsatte/domfelte

Ansvarlig: Justis- og beredskapsdepartementet

Gjennomføring: 2009–2014

Bakgrunn/målsetting for tiltaket:

Flere utenlandske innsatte og domfelte innebærer flere utfordringer for kriminalomsorgen. Utfordringene knytter seg blant annet til språk- og kulturforståelse i hverdagen. Avstand til familie og venner i hjemlandet kan bidra til at innsatte opplever situasjonen som ekstra belastende. Samtidig har utenlandske innsatte den samme rett til et tilfredsstillende innhold i straffegjennomføringen som norske innsatte har.

Justisdepartementet foreslo i St. meld. nr. 37 (2007-2008) å øke innsattes tilgang til tolketjenester og utarbeide informasjonsmateriell på flere språk. I tillegg foreslås det å legge til rette for økt kontakt med familie og øvrig nettverk ved blant annet utvidet telefontid.

Status: igangsatt/gjennomført.

Følgende deltiltak er gjennomført:

Det er utarbeidet et felles rundskriv for Justisdepartementet og Kultur- og kirkedepartementet om innsattes tilgang til tros- og livssynstjenester i fengslene.

1. juli 2009 utarbeidet Justisdepartementet og Kultur- og kirkedepartementet et felles rundskriv (G-03/2009) om samarbeid om tros- og livssynstjenester i fengsel. Målet med rundskrivet er å legge til rette for at alle innsatte skal ha mulighet til religions- og livssynsutøvelse.

Det har vært nedsatt en arbeidsgruppe som har utredet hvordan kriminalomsorgen skal sikre adekvat tolketjeneste og informasjon til domfelte og innsatte som ikke snakker eller forstår norsk. Arbeidsgruppens rapport har vært på bred høring, og Kriminalomsorgens sentrale forvaltning skal i løpet av første halvår 2012 utarbeide en handlingsplan om hvordan forslagene skal følges opp.

Fremdriftsplan: Tiltaket, som består av ulike delprosjekter, skal gjennomføres i perioden 2009 – 2014.

Tiltak 48: Rådgivningskontor for kriminalitetsofre med spesialkompetanse på rasisme og diskriminering.

Ansvarlig: Justis- og beredskapsdepartementet

Tiltakets budsjett:

Tiltaket blir dekket innenfor det ordinære budsjettet.

Målsetting for tiltaket:

Ofre for kriminalitet skal sikres bedre oppfølging. Dette gjelder også ofre som er utsatt for diskriminering og rasisme. Ordningen med rådgivningskontor for kriminalitetsofre ble gjort permanent fra 1.1.07.

Status: Gjennomført.

Et allerede eksisterende Rådgivningskontor for kriminalitetsofre (RKK) skal tilføres denne kompetansen. Dette kontoret skal kunne ta imot henvendelser fra kriminalitetsofre fra hele landet, og det vil kunne være en støtte for andre rådgivningskontor. RKK Oslo har i 2010 fått oppgaven om spesialisering/ kompetanse innen feltet rasisme og diskriminering. Oslo har ressursene da det er 3 ansatte ved kontoret, og dette kontoret er mest sentralt fordi det er i nærheten av de fleste etniske grupperinger og foreninger, og har flest brukere fra etniske minoriteter og dermed erfaring med tema. RKK Oslo har utarbeidet en informasjonsmappe til alle RKK-kontorene. Alle RKK kontorene har fått tilsendt denne informasjonsmappen. De ansatte i Oslo har tidligere vært på kurs om innvandring, mottak av nye innvandrere og hatt en del kontakt med innvandremiljøer.

Resultater

RKK Oslo har i 2010 deltatt på flere møter med aktuelle samarbeidspartnere om rasisme og diskriminering. Den informasjonsmappen som er utarbeidet, er en ”grunnpakke” som de lokale kontorene selv må utvikle og undersøke hvilke tilbud som finnes lokalt. Rådgivningskontoret i Oslo har ikke hatt spesielle saker som betinger at de ansatte må ha en spesialkompetanse innen feltet. Det har heller ikke vært noen henvendelser fra de andre kontorene angående slike saker, men i Oslo har de hatt et par saker hvor oppgaven har vært å forsikre at politiet har tatt høyde for diskriminering i forbindelse med etterforskningen. RKK kontorene generelt, og RKK Oslo spesielt, har fokus på disse problemstillingene i sitt daglige arbeid og håndterer denne type henvendelser når de dukker opp.

Fremdriftsplan: Alle RKK - kontorene har nå en grunnpakke. Det anses ikke nødvendig at de skal inneha spesialkompetanse som betinger relevant utdanning og spesiell kunnskap. Rådgiverne har lang og erfaringsmessig kompetanse på feltet, og håndterer det som måtte komme av saker i forbindelse med rasisme og diskriminering. Oppgaven videre er å ha fokus på dette tema og kunne stille spørsmål omkring likestilling og diskriminering, for så å kanalisere brukerne til rette instanser og påse at de får sine rettigheter ivaretatt.

Tiltak 49 Pålegg om aktivt å søke meglerkandidater med minoritetsbakgrunn

Tiltak 50 Kompetanseheving i meglerkorpset

Tiltak 51 Stormøter i saker som gjelder rasisme eller diskriminering

Ansvarlig: Justis- og beredskapsdepartementet (JD).

Budsjett: Tiltakene dekkes innenfor budsjettrammen til konfliktrådene.

Målsetting: Konfliktrådet er en viktig del av rettspleien og tilbyr mekling, tilrettelagte møter og stormøter mellom parter og andre berørte i konflikt som følge av et straffbart forhold eller sivile uoverensstemmelser av rettslig eller utenomrettslig karakter. Det er en målsetting at alle grupper i samfunnet skal ha det samme konfliktrådstilbudet og med samme høye kvalitet. Det er også en målsetting å legge til rette for mer bruk av konfliktråd i flere typer saker.

Status: Gjennomført.

Både i 2010 og i 2011 satte sekretariatet opp som mål i sitt disponeringsskriv til konfliktrådene at holdninger til rasisme og diskriminering skulle være tema på meglersamlinger. Temaet ble satt på dagsorden, og diskutert. Målet var å høyne bevisstheten omkring dette, blant medarbeidere og meglere. Det gjennomføres også brukerundersøkelser

som svarer på hvordan parter opplever meglingssituasjonen, og generelt hvordan brukere opplever sitt møte med konfliktrådet. Dessverre kartlegger ikke vår brukerundersøkelse særskilt om parter har opplevd å bli møtt med rasistiske holdninger/diskriminering i konfliktrådet.

Når det gjelder rekruttering av meglere, skal meglersammensetningen speile befolkningssammensetningen. Sekretariatet for konfliktrådene erfarer imidlertid at det er vanskelig å gjennomføre for konfliktråd som dekker en del av landet hvor det nesten ikke finnes innbyggere med minoritetsbakgrunn. Konfliktråd for eksempel i Oslo og Akershus og i Sør-Trøndelag har siden ”tidenes morgen” hatt fokus på å rekruttere meglere med etnisk minoritetsbakgrunn, jf. megler med somalisk bakgrunn som i 8 år var megler i Sør-Trøndelag, og i dag er president i den somaliske nasjonalforsamling.

Det er svært sjelden, hvis i det hele tatt, at en sak meldes til konfliktrådet, og det er uttalt at saken dreier seg om rasisme/diskriminering. Ofte er det vold, trakassering eller lignende, og saker kan være sammensatt. Konfliktrådene understreker at det mest hensiktsmessige kan være å ta fatt i de(n) konkrete handlingen(e), og få løst den, oppklare misforståelser osv. I dette ligger god forebygging av påfølgende konflikter, og en spore til endret atferd. Nærhet og kjennskap til hverandre bidrar som kjent til å bygge ned fordommer. Å være konkret i sin tilnærming, er konfliktrådets styrke. Man oppnår trolig mer ved det, enn å ta frem de store ord om rasisme og diskriminering – det kan mange ganger heller bidra til å eskalere en konflikt.

Konfliktrådene registrerer ikke saker som omhandler rasisme og diskriminering særskilt, av de grunner som er angitt ovenfor. Men konfliktrådene har innfridd målet om at alle konfliktråd skulle kunne tilby stormøter innen 2011.

Resultater: Tema diskriminering, med særlig vekt på etnisk diskriminering, har vært på agendaen på en ledersamling, regionsamlinger og meglersamlinger i 2010. Ingen progresjon i 2011.

Tiltak 52 Integrere mangfoldsperspektiv i all opplæring på Politihøgskolen

Ansvarlig: Justis- og beredskapsdepartementet

Budsjett: Tiltaket blir dekket under de ordinære budsjetter

Målsetting: Mangfoldsperspektivet skal være integrert i all opplæring ved Politihøgskolen.

Status: Gjennomført.

Politihøgskolen arbeider for å ivareta mangfoldsperspektivet i studietilbudene på bachelor-masterstudiet og på videreutdanningene.

Temaer som blir belyst er blant annet følgende:

- Sosial ulikhet
- Kultur og kulturelle verdier
- Konfliktløsning i et flerkulturelt samfunn
- Stigmatisering, stereotyper og fordommer
- Sosial påvirkning innad i politiet

- Yrkesetikk

Resultater: Prosjektet ”**Ekstra kompetanse**” ble avsluttet 31.12.11 og avleverte da rapporten «Inkludering på Politihøgskolen». Prosjektet har fokusert på tre hovedområder: Læringsmiljøet på Politihøgskolen, rekrutteringsaktiviteter rettet mot søkere fra andre kulturer og etniske opprinnelser, og hvordan opptaksnemndene arbeider med intervjesituasjonen. Rapporten har en rekke anbefalinger som Politihøgskolen vil se nærmere på.

Tiltak 53 Retningslinjer for å motvirke diskriminering

Ansvarlig: Justis- og beredskapsdepartementet

Budsjett: Tiltaket blir dekket innenfor ordinære budsjetter og egne prosjektmidler.

Målsetting: Innføre retningslinjer for å motvirke diskriminering.

Status: Gjennomført

Plan for mangfold i politi- og lensmannsetaten (2008-2013) er forankret i Overordnet personalpolitikk (2008-2013), og ble utarbeidet for å målrette og systematisere politidistriktenes mangfoldsarbeid i planperioden. Planen ansvarliggjør politimestrene når det gjelder å motvirke diskriminering. Politidistriktene bruker disse to dokumentene i utformingen og oppdateringen av den lokale personalpolitikken.

Resultater:

Det har blitt utarbeidet et bevisstgjøringsprogram, *Bevissthet gir trygghet*, som nå er testet ut i 7 politidistrikter/særorgan i form av lokale fagdager. Fagdagene har fått gode tilbakemeldinger. Prosjektperioden er avsluttet, og det vil i løpet av inneværende år bli tatt en vurdering av hvorvidt fagdagen skal gjøres tilgjengelig for flere politidistrikter.

Plan for mangfold i politi- og lensmannsetaten (2008-2013) skal gjennomføres i 2009- 2013.

Tiltak 54 Kartlegging av hvorfor studenter/ansatte begynner og slutter i politiet

Ansvarlig: Justis- og beredskapsdepartementet

Budsjett: Tiltaket blir dekket innenfor ordinære budsjetter.

Målsetting: Finne årsaken til at studenter/ansatte begynner og slutter i politiet.

Status: Igangsatt

”StudData-prosjektet” er et forskningsdesign og spørreskjema som er utviklet ved Senter for profesjonsstudier ved Høgskolen i Oslo. Designet er tilpasset politistudier og inneholder en rekke politispesifikke spørsmål og fokus på sosialisering inn i politirollen. Følgende rangeres som viktigst ved valg av Politihøgskolen:

- Interessant yrke
- Samfunnsnyttig
- Anledning til å hjelpe andre

- Mulighet for spenning og action
- Sikkerhet mot arbeidsledighet
- Mulighet for selvstendig arbeid

Det er fra Politidirektoratets side ikke gjennomført en kartlegging av hvorfor ansatte begynner/slutter i politiet.

Resultater: Foreligger ikke enda.

Fremdriftsplan: Med utgangspunkt i "StudData-prosjektet", ble det høsten 2010 startet opp et stort internasjonalt forskningsprosjekt: "Recruitment, education, and careers in the police: A European longitudinal and comparative study. Prosjektet følger politistudenter i minst 8 europeiske land med spørreundersøkelser når de starter og avslutter utdanningen, og 3, 6, 12 og kanskje 20 og 30 år ut i karrieren. Hensikten er å kartlegge hva som skjer med motivasjonen for yrket, verdier og holdninger, syn på hva som er viktig kunnskap for politiet, syn på politiarbeid, på publikum, på kriminelle og ulike samfunnsspørsmål. Prosjektet vil også følge opp dem som slutter i politiet for å finne ut hva som gjorde at de sluttet og hva som eventuelt skal til for å få dem til å komme tilbake til politiet. Prosjektet er initiert av forskningsavdelingen ved Politihøgskolen.

Toll- og avgiftsetaten

Tiltak 55 Øke andelen medarbeidere med minoritetsbakgrunn i Toll- og Avgiftsetaten

Budsjett: Utgifter dekkes innenfor ordinære budsjetttrammer med unntak av omdømmekartleggingsprosjektet som har fått eksterne midler fra Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) (kr 400.000).

Målsetting: Å øke andel medarbeidere med minoritetsbakgrunn i Toll-og avgiftsetaten

Status: Gjennomført

Implementering av det elektroniske rekrutteringssystemet EasyCruit i mars 2011 har bidratt til en bedre lederstøtte i rekrutteringsprosessen og registreringsmulighet for arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn. Toll- og avgiftsetaten har i 2012 også inngått avtale med to nettsider som retter seg spesielt mot arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn om utlysninger av stillinger. Målet er å få flere søkere med minoritetsbakgrunn og profilere virksomheten mot den gruppen. Personer med minoritetsbakgrunn blir oppfordret til å søke ledige stillinger gjennom fast mangfoldserklæring i alle utlysningstekster. Regelen er at minst en kandidat med minoritetsbakgrunn innkalles til intervju. Når likestilte kvalifikasjoner foreligger gis denne gruppen også prioritet ved tilsetting. Flere regioner har som mål å innkalle minst to med minoritetsbakgrunn. Videre har etaten også deltatt på flere utdanningsmesser i 2012 for å profilere etaten bredere og mer direkte også mot denne gruppen. Etaten er også med i en omdømmekartlegging sammen med Finansdepartementet og 4 underliggende statlige virksomheter for å få relevant informasjon om hvordan etaten kan målrette profilering på en bedre måte enn idag. Prosjektet avsluttes i løpet av 2012, og en analyse av resultatene vil bli brukt i det videre profileringsarbeidet.

Resultater: Det har vært en økning i etaten av ansatte med minoritetsbakgrunn fra 4,4 % i 2009 til 4,7% per 31.12.2011. Økningen fant sted i regionene. Økningen antas å være et resultat av økt fokus, bevisstgjøring og kompetanse på området. Det er et økende antall søkere med minoritetsbakgrunn, og flere blir også innkalt til intervju. De største utfordringene knytter seg til rekruttering i høyere saksbehandlerstillinger. Ansettelsesprosenten av personer med minoritetsbakgrunn er høyere ved opptak av tollaspiranter. Manglende faglige, formelle og språklige kunnskaper utgjør den vanligste årsaken til at denne Gruppen søkere ikke oppnår tilsetning. Det kan også være vanskelig å vurdere utdanning til søkere med minoritetsbakgrunn.

Fremdriftsplan: Det er nedsatt en arbeidsgruppe som er i gang med å revidere Toll- og avgiftsetatens mangfoldsstrategi. Arbeidet med strategien er planlagt ferdigstilt i løpet av 2013. Staten vil fortsette arbeidet med å øke andel ansatte med minoritetsbakgrunn gjennom rekrutteringstiltak og profileringsarbeid.

Tiltak 56 Informasjonsmateriell til reisende som har vært gjennom tollkontroll

Ansvarlig: Finansdepartementet (FIN)

Budsjett: Ikke spesifisert. Utgiftene dekkes innenfor ordinære budsjетtrammer.

Status: Gjennomført

Brosjyren "Informasjonsmateriell til reisende som har vært gjennom Tollkontroll ble innført fra juni 2010.

Resultater: Tilbakemeldinger viser at brosjyren er et svært nyttig redskap for tjenestemenn som foretar kontroll. Den bidrar til økt forståelse for Tollvesenets arbeid og bidrar også til å dempe potensielle konflikter. Antall klager er redusert, og i 2010 og 2011 er det ingen klager på tollvesenets grensekontroll som omhandler diskriminering på bakgrunn av etnisitet. Brosjyren har således medvirket til kunnskap om at Tollvesenet ikke foretar kontrollutvelgelse på bakgrunn av etnisk tilhørighet.

Fremdriftsplan: Det vurderes om brosjyren skal revideres og oversettes til flere språk i 2012.

Tiltak 57 Seminar om kulturelle utfordringer i kontrollsituasjoner

Ansvarlig: Finansdepartementet (FIN).

Budsjett: Ikke spesifisert. Utgiftene dekkes innenfor ordinære budsjетtrammer.

Målsetting: Gjennomføre seminar om kulturelle utfordringer i kontrollsituasjoner.

Status: Gjennomført

Seminar ble organisert i 2008 og 2009.

Resultater: Økt kompetanse og oppmerksomhet på dette tema blant ansatte i kontrolltjenesten. Gjennom deltakelse på seminaret "kulturelle utfordringer i kontrollsituasjonen" har omkring

halvparten av samtlige tjenestemenn i grensekontrollen fått utvidet sin kunnskap om mangfold og ikke-diskriminerende arbeid. Det har vært et mål at høy deltakelse på disse seminarene ville bidra til økt kunnskap og gode holdninger også blant øvrig personell. Flerkulturell forståelse inngår som en obligatorisk del i basisopplæringen til alle tjenestemennene i grensekontrollen. Fraværet av klagesaker på området kan tyde på at ønsket effekt er oppnådd.

Fremdriftsplan: Det er ingen konkrete planer om videreføring i 2012, men det vil bli gjort løpende vurderinger av behov for liknende eller andre tiltak i årene fremover.

Kapittel 10 Valg

Tiltak 58 Tiltak for å fremme økt valgdeltakelse blant personer med innvandrerbakgrunn

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Budsjett: IMDi fikk før valget i 2011 tilsagn på inntil kr. 700.000,- fra KRD til dette arbeidet og direktoratet har satt av egne ressurser i form av månedsverk og driftskostnader.

Regnskapet for 2011 viser at IMDi har brukt kr. 603 249,- til utvikling, oversettelser og trykking av informasjonsmateriell og rapporter, distribusjon og annonsering, samt samarbeid om valgmobiliserende arrangementer. Flere arrangementer som IMDi hadde planlagt ble avlyst eller redusert som følge av den utsatte valgkampssaken i august grunnet hendelsene 22. juli 2011.

Målsetting: Bidra til høyere valgdeltakelse blant grupper av innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn som har særlig lav valgdeltakelse.

Status: Gjennomført aktiviteter og mobiliseringstiltak i IMDis valgprosjekt 2011:

- Møter med politiske partier sentralt og i utvalgte fylker (i samarbeid med Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene). Gjennomført i 2012 for å knytte formidlingen og informasjon til nominasjonsarbeidet.
- Kulturarrangementet "Til topps" i Lom i juni 2011 (opp mot 1000 deltakere fra hele landet) samt et tilsvarende arrangement i Trøndelag ("Mangfold til topps").
- "Rap-valg" er en internetbasert rap/musikkkonkurranse rettet mot ungdom, i regi av blant annet OMOD. IMDi støttet opplegget og bidro til å spre informasjon om konkurransen og nominasjonene. IMDi deltok også på hovedarrangementet i Oslo.
- Valgforum i Kristiansand i mars samlet 100 offentlige valgmedarbeidere fra hele landet. IMDi holdt et innlegg sammen med en lokalpolitiker av somalisk opprinnelse. Innlegget omhandlet blant annet tilrettelegging i valglokalene.
- Deltok på "Falsens demokratiskole", et dagsarrangement for ungdom.
- "Politiker 2020" arrangerte politikeruka i Bø (støttet av KRD). IMDi holdt foredrag sammen med fylkesmannen i Telemark for voksenopplæringssentrene i tre kommuner.
- Bosnisk forening organiserte "folkemøter" på flere steder i landet med støtte og deltakelse fra IMDi.

En undersøkelse fra SSB viser at 43 prosent av innvandrere med norsk statsborgerskap, det vil si innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, benyttet stemmeretten ved kommunestyre- og fylkestingsvalget i 2011. Dette er 21,5 prosent lavere enn den generelle valgdeltakelsen. Blant utenlandske statsborgere med stemmerett deltok 32 prosent. Den generelle valgdeltakelsen var på 64,2 prosent ved kommunestyrevalget og 59,9 prosent ved fylkestingsvalget. Sammenliknet med lokalvalgene i 2003 og 2007 er det totalt sett en moderat økning i deltagelsen ved valget i 2011.

På valgområdet er det naturlig å vurdere tiltak i forbindelse med det aktuelle valget. Innvandrere er én av flere målgrupper. Hovedformålet med departementets informasjonskampanjer er å øke kunnskapen om valg, det vil si gi velgerne tilstrekkelig informasjon til å kunne utøve sin stemmerett. KRD vil videreføre målsettingen om at andelen personer med innvandrerbakgrunn som deltar ved valg, skal tilsvare velgeroppslutningen samlet. Tiltak vil bli vurdert gjennomført via to kanaler: Gjennom en tilskuddsordning, der ulike organisasjoner kan søke tilskudd til ulike tiltak for å øke kunnskapen om valg og/eller valgdeltagelsen. Tiltak rettet mot innvandrere er et av de prioriterte målene for tilskuddet. Før valget i 2011 tildelte KRD nesten 5 millioner kroner til ulike organisasjoner. I alt 24 organisasjoner fikk støtte, og av disse hadde 13 ulike innvandrergrupper som hovedmålgruppe. I tillegg er det aktuelt å gjennomføre ulike tiltak gjennom et samarbeid med IMDi. Aktuelle tiltak og økonomiske rammer for disse blir vurdert løpende i forbindelse med det aktuelle valget, i første omgang når planer for informasjonskampanjer legges i forkant av stortingsvalget i 2013 sent høsten 2012.

Kapittel 11 Kultur og media

Tiltak 59 Krav til rapportering om kulturelt mangfold.

Ansvarlig: Kulturdepartementet (KUD).

Budsjett: Dekkes innenfor ordinære budsjetttrammer.

Målsetting: Bidra til å sikre at kulturelt mangfold blir et gjennomgående og selvsagt trekk ved norsk kulturpolitikk.

Status: Gjennomført.

KUD har innført krav til rapportering om kulturelt mangfold i tilskuddsbrev og tildelingsbrev til kulturinstitusjoner fra og med budsjettåret 2009. Dette innebærer at institusjoner som mottar tilskudd må utarbeide langsiktige strategier for å ivareta det kulturelle mangfoldet i den ordinære virksomheten sin. Departementet peker spesielt på at mangfoldsarbeidet bør forankres gjennom personalprofil, programprofil og publikumsarbeid.

Alle tilskuddsinstitusjoner har fått krav om å rapportere på arbeid for kulturelt mangfold i tilskudds-/tildelingsbrev. Kravene differensieres i forhold til institusjonenes størrelse og i forhold til hvor stort statstilskudd de får. Kulturdepartementet stiller strengere krav til store institusjoner og mottakere av høye tilskudd (styringstype 1 og 2) enn til små institusjoner og mottakere av lave statstilskudd (styringstype 3).

I tilskuddsbrev for 2011 (styringstype 1 og 2) blir institusjonene i tillegg til å redegjøre for aktiviteter, bedt spesielt om å omtale strategimålene og innenfor hvilke tidsrammer disse skal implementeres. Dessuten ble det i november/desember 2011 sendt ut et tilleggsbrev til de statlige institusjonene samt til institusjoner i styringsgruppe 1 og 2 med en justert omtale av

mangfold og inkludering. Krav om rapportering etter denne justeringen gjelder for rapportering fra 2012. Noen få institusjoner har allerede i år rapportert i forhold til det justerte mangfoldsbegrepet.

Resultater: I kunstavdelingen ble i alt 94 rapporter vurdert. (Mer enn dobbelt så mange som i fjor.) Nesten alle, 89 av 94, rapporterer om programvirksomhet med mangfoldsperspektiv og publikumsarbeid, mens omtrent to tredeler (60 av 94) rapporterer på strategi for mangfold og inkludering. Bare en institusjon angir tidsrammer for implementering av strategimålene.

I kulturvernavdelingen viser resultatet at 70 av 76 museer har rapportert på program med mangfoldsperspektiv. Litt mer enn halvparten (40 av 76) har rapportert på mangfoldsperspektiv i personalprofilen. 60 av 76 museer har rapportert på publikumsarbeid rettet mot et mangfoldig publikum. Litt mer enn halvparten, 42 av 76, har rapportert om strategi for kulturelt mangfold.

Fra kulturvernavdelingen er det også vurdert 25 andre institusjoner og tiltak. 5 av institusjonene er i styringsgruppe 1 og 2. Bare 2 av de 5 har rapportert på strategi for mangfold og inkludering. Ingen har angitt tidsrammer for implementering av strategi. Alle 5 har rapportert om programvirksomhet med mangfoldsperspektiv. 4 av 5 har rapportert på personalprofil. 3 har rapportert om publikumsarbeid. De øvrige 20 styringsinstitusjonene tilhører styringsgruppe 3 og blir kun bedt om å gi en kort omtale av aktiviteter og planer for arbeidet med kulturelt mangfold. 16 av 20 institusjoner gir denne omtalen.

Fremdriftsplan: Kravet om tidsrammer for implementering av strategi faller bort fra og med 2012. Rapporteringen om arbeidet for kulturelt mangfold vil bli fulgt opp i styringsdialogen med virksomhetene.

Tiltak 60 Grunnlovsjubileet 2014

Ansvarlig: Kulturdepartementet (KUD).

Budsjett: Sektorfinansiering.

Målsetting: Kulturelt mangfold skal være et perspektiv i jubileumsmarkeringen, slik at markeringen bidrar til å forankre ideen om en norsk identitet i endring og synliggjøre kulturelt mangfold som en viktig og naturlig del av det norske samfunnet.

Status: Stortingets hovedkomite har publisert *Måldokument for grunnlovsjubileet 2014* på sine hjemmesider på stortinget.no. Dette er overordnede føringer som gjelder på tvers av sektorene, ikke kultursektoren spesielt. Måldokumentet presiserer at blant de sentrale temaene ved feiringen av grunnlovsjubileet skal være:

Jubileet utvikles som et inkluderingsprosjekt med vekt på kunnskap, verdibevisssthet, deltakelse og formidling. Jubileet skal ha en tydelig flerkulturell profil. Det skal bidra til å klargjøre utfordringer og muligheter i spenningsfeltet mellom kulturelt mangfold og universelle menneskerettigheter i et liberalt demokrati. Jubileet skal sette søkelyset på minoriteters rolle, vilkår og status i det norske samfunn, spesielt i et demokrati- og rettighetsperspektiv.

Jubileet skal mobilisere til økt bevissthet om og innsats mot diskriminering, rasisme og ekstremisme.

Hovedkomiteens måldokument peker videre på at grunnlovsjubileets profil blant annet skal ha følgende føring:

Både det offisielle programmet for jubileet og tiltak knyttet til jubileet skal ha en åpen og inkluderende tilnærming som gir rom for mangfold, refleksjon, kritikk og debatt.

Resultater: Foreligger ikke.

Fremdriftsplan: Arbeidet skal gjennomføres i perioden 2009 – 2014.

Tiltak 61 Forskning på mediebruk blant personer med innvandrerbakgrunn

Ansvarlig: Kulturdepartementet (KUD).

Budsjett: 2,9 mill kroner. (Dette er samlet bevilgning til Rådet for anvendt medieforskning. Bare en del av dette går i praksis til tiltak med likestillingsformål, jf. nedenfor.)

Målsetting: Gi et overblikk over kultur- og mediebruk blant personer med innvandrerbakgrunn.

Status: Igangsatt. Forskning på mediebruk blant personer med innvandrerbakgrunn er satt opp som ett av to prioriterte områder for virksomheten i Rådet for anvendt medieforskning (RAM) i 2011.

Bl.a. følgende prosjekter mottok tilskudd fra RAM i 2011:

- Kristin Skare Orgeret: Pilotprosjekt om innvandrerkvinner og norske kvinneblader – kr 200 000
- Ingebjørg Aarhus Braseth: Asylsøkere og flyktninger i norske TV-nyheter – kr 25 000

Resultater: Foreligger ikke.

Fremdriftsplan: Bevilgningen er opprettholdt uendret og føringen om å prioritere forskning på mediebruk blant personer med innvandrerbakgrunn er gjentatt i budsjettproposisjonen for 2012.

Tiltak 62 Tiltaksplan for mangfold i NRK

Ansvarlig: Kulturdepartementet (KUD).

Budsjett: Ikke spesifisert. Dekkes innenfor ordinære budsjetttrammer.

Målsetting: Å utvikle en tiltaksplan for mål for mangfoldsstrategien i NRK.

Status: Igangsatt/gjennomført.

Oppfølgingen av tiltaket ligger innenfor NRKs ansvarsområde. NRK rapporterer følgende:

NRK utarbeidet i 2011 en ny strategi for perioden 2012–2017. I denne heter det at NRK skal være samlende, gi ny forståelse og felles opplevelser for alle målgrupper og dessuten belyse norsk virkelighet i fortid, nåtid og fremtid. Mangfold i innholdstilbudet blir nå en forutsetning for å lykkes med oppdraget. For perioden 2012–2017 er mangfold et klart innholdsstrategisk parameter. Det pekes på tre hovedgrep:

- Det skal lages innhold som konkret handler om problemstillinger knyttet til innvandring, der målet er å skape innsikt, engasjement og ny forståelse.
- Kulturelt og etnisk mangfold skal synliggjøres i programmene. Dette skal blant annet skje gjennom aktiv rekruttering av medarbeidere og medvirkende med flerkulturell bakgrunn, aktører som publikum kan identifisere seg med.
- Det skal legges vekt på å skape attraktivt og relevant innhold i alle sjangere for alle målgrupper.

Eksempler på innhold i 2011 der disse parameterne er særlig synlig:

- Dramaproduksjonen ”Taxi” som ble en populær spenningsthiller med utgangspunkt i et pakistansk drosjemiljø i Oslo. Serien hadde også innholdselementer som utfordret holdninger rundt flerkulturell kjærlighet og syn på homofili.
- ”Teenageboss” – et bredt og populært program om familieøkonomi presentert i et reality-format der ungdommer får styre økonomien i egen familie i én måned. I rollen som økonomisk rådgiver ble det valgt en mann som først og fremst har økonomifaglig tyngde og som er god til å kommunisere med ungdommene i serien – men som også har innvandrerbakgrunn. Programmet traff godt i unge målgrupper.
- NRK Super – legger stor vekt på å vise et sammensatt bilde av norske barn i programmer der barn medvirker. Dette skjer blant annet gjennom valg av programledere som barn med ulik bakgrunn kan identifisere seg med.
- Det legges stor vekt på en bred sammensetning av medvirkende i samfunnsdebatten. Ikke bare når man diskuterer innvandringsrelevante temaer, men også i debatt om andre samfunnsspørsmål. Programmet ”Debatten” legger særlig vekt på slippe til nye stemmer og nye aktører.
- Det er satt klare mål for økt rekruttering av medarbeidere med flerkulturell bakgrunn. Synlighet er viktig, ikke minst representert ved programledere og reportere i tv (og nettverk, som gjelder alle kategorier medarbeidere).

NRK FleRe, et strategisk tiltak for å rekruttere flere journalister og programskapere med slik bakgrunn, ble opprettet i 2008 for å bidra til bedre balanse. Siden da har NRK hatt 35 flerkulturelle stipendiater. I 2011 ble tre av disse fast ansatt i virksomheten. Ved utgangen av 2011 hadde totalt 11 av de tidligere stipendiatene fått fast jobb, mens åtte hadde vikariater. For å nå målene på dette området, jobbes det aktivt med flerkulturell rekruttering. FleRe-prosjektet ble evaluert høsten 2011, og det resulterte i en beslutning om videreføring i tre nye år.

I 2011 er det ansatt 6 redaksjonelle medarbeidere med ikke-vestlig bakgrunn. I tillegg er det ansatt 11 medarbeidere med flerkulturell bakgrunn i andre stillinger (personer som selv har innvandret eller har minst en forelder som er født i utlandet).

Når man søker på stilling i NRK kan man oppgi flerkulturell bakgrunn dersom man ønsker det. Det er derfor ikke mulig å si med sikkerhet hvor mange det gjelder. Vi antar at det er en viss underrapportering. Måltall for flerkulturell rekruttering blir besluttet årlig.

Mangfoldsutvalget er videreført som et rådgivende organ for NRKs ledelse på området mangfold og likestilling. Mangfoldsutvalget var pådriver til at det på Fagdagen i NRK ble en debatt om kildebruk i aktualitets- og nyhetssendinger.

Innvandrerbefolkningens mediebruk i 2011:

- I det store og hele kan målgruppens mediebruk oppsummeres med at de bruker noe mindre TV (74 % daglig vs. 83 %) enn befolkningen for øvrig, mye mindre radio (67 % vs. 53 %) og avis (71 % vs. 67 %). Deretter bruker de internett (79 % vs. 84 %), og også mobil (23 % vs. 27 %) mer. Utslagene på dette er størst i den delen av gruppen som klassifiseres som «ikke-vestlig»
- NRK er landets største mediehus målt i erindret bruk også i denne delen av befolkningen, (75 % daglig) men avstanden til VG og TV 2 er langt mindre, spesielt i den «ikke-vestlige» gruppen (NRK: 67 %, VG: 62 %, TV 2: 56 %).
- Utslagene for mediebruk generelt gjenspeiler seg i bruken av NRKs medier. Forskjellene er størst på radio, men også TV sett mot de «ikke-vestlige». Forskjellene er langt mindre på nett og mobil. Tekst-TV har også mindre forskjell mellom befolkningen generelt og «innvandrerbefolkningen»
- Når det gjelder de enkelte store kommersielle mediene er det spesielt VG og TV2 som har høyest dekning, og da spesielt VG blant de «ikke-vestlige». Men også Dagbladet på nett, TV3 og TVNorge scorer spesielt høyt blant de «ikke-vestlige».
- I år, som før, er det betydelig grunn til å tro at alder er en faktor som påvirker mediebruken, all den tid spesielt den «ikke-vestlige» delen av innvandrerbefolkningen er mye yngre enn befolkningen i Norge ellers. Vi tror at innvandrernes medievaner tenderer i retning yngre medier, som unge ellers i Norge.

Resultater: omtale ovenfor.

Fremdriftsplan: Tiltaket videreføres for perioden 2012-2017.

Kapitel 12 Internasjonalt samarbeid og forpliktelser

Tiltak 63 Oppfølging av CERDs anbefalinger til Norges 19./20. rapport

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) i samarbeid med berørte departementer.

Budsjett: For tidlig å si noe om ev. budsjettmessige konsekvenser

Målsetting: Målsettingen med tiltaket er å sikre god gjennomføring av Norges forpliktelser etter FNs rasediskrimineringskonvensjon.

Status: Igangsatt

Norges 19./20. rapport til FNs rasediskrimineringskomité (CERD) ble levert i november 2009. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har opprettet en nettside om konvensjonen på *regjeringen.no*, under tema etnisk diskriminering. Komiteens anbefalinger er

oversatt til norsk, trykket og distribuert bredt. Det er gjennomført en rekke møter for å få innspill i oppfølgingsarbeidet. Organisasjoner som representerer sivilt samfunn, Sametinget, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Barneombudet og Senter for Menneskerettigheter m.fl. ble høsten 2011 også invitert til å komme med skriftlige innspill til oppfølgingsarbeidet.

Det er utarbeidet en statusrapport til nasjonalt bruk. Statusrapporten er publisert på www.regjeringen.no/bld.

Fremdriftsplan: Norges 21/22. rapport til FN om oppfølging av CERD, blir levert til overvåkingsskomiteen høsten 2013. Arbeidet med rapporten til FN starter høsten 2012.

Tiltak 64 Oppfølging av ECRIs fjerde landrapport om Norge

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) i samarbeid med berørte departementer.

Budsjett: Ikke spesifisert. Utgiftene dekkes over flere departementers budsjetttrammer.

Målsetting: Målsettingen med tiltaket er å styrke arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering og å sikre en god kommunikasjon med den europeiske kommisjon mot rasisme og intoleranse (ECRI).

Status: Igangsatt

BLD og departementene var kjent med ECRIs rapportutkast og anbefalinger under utarbeidelsen av handlingsplanen, og har tatt anbefalingene i betraktning i arbeidet med planen. ECRIs fjerde rapport om Norge ble delt ut til referansegruppen for handlingsplanen. ECRI har i januar 2012 lagt fram midtveisrapport vedrørende norsk oppfølging av ECRIs fjerde rapport. ECRI anmoder om prioritert oppfølging fra norske myndigheter når det gjelder 1) videreutvikling og rettslig håndheving av aktivitetsplikten, 2) bruk av tolk i helse- og rettsvesen, 3) rasistisk profilering fra politi, tollere og immigrasjonsmyndigheter.

Fremdriftsplan: ECRIs neste helhetlige rapportering vil foregå i 2013. BLD koordinerer oppfølgingen av anbefalingene overfor berørte departementer.

Tiltak 65 Øke frivillige organisasjoners deltakelse i PROGRESS

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

Budsjett: Utgiftene dekkes av EUs rammeprogram PROGRESS, samt at BLD dekker en egenandel på 20 %.

Målsetting: Var å tilrettelegge for at frivillige organisasjoner skal delta i EUs rammeprogram PROGRESS gjennom målrettet informasjon om utlysning av prosjektmidler og muligheter for dekning av egenandel. Men utlysninger under Progress programmet vedrørende bekjempelse av blant annet etnisk diskriminering har vært rettet mot nasjonale myndigheter eller frivillige organisasjoner på EU-nivå. Det har ikke vært mulig for frivillige organisasjoner på nasjonalt nivå å fremme søknad.

Status: Igangsatt.

BLD har gitt Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) i mandat å søke PROGRESS midler. LDO har på bakgrunn av mandatet fått støtte fra PROGRESS programmet i 2009 og 2010 til å gjennomføre bevisstgjøringskampanjen "Fostering good practices in the workplace" (Mangfold på ordentlig!). Målet har vært å øke kompetansen blant norske arbeidsgivere, arbeidslivets parter og allmennheten generelt om kravene og mulighetene som ligger i de nye bestemmelsene om aktivitets- og rapporteringsplikt.

I 2011 fikk LDO støtte til å gjennomføre bevisstgjøringskampanjen "Promoting Equality in Public Services" (Likeverdige offentlige tjenester) for å øke kompetansen hos offentlige myndigheter (lokalt, regionalt og nasjonalt) om deres rettslige forpliktelser til aktivt å fremme likestilling, spesielt i rollen som tjenesteleverandører.

Resultater: Det var en stor interesse for LDOs kampanje i 2009 og 2010 blant målgruppene for kampanjen. Kampanjen avdekket et stort behov for informasjon og opplæring i diskrimineringslovgivning og aktivitets- og rapporteringspliktene. I 2011 hadde LDO en landsdekkende kampanje om likeverdige offentlige tjenester, og holdt regionale kurs for tjenesteytere, både ledere og ansatte, i Bergen, Oslo og Trondheim. Til sammen har 1253 personer fått med seg kursene. 300 personer deltok på selve kursene, 300 fulgte kursene live på LDOs nettsider samme dag og 653 personer har sett dem i etterkant. I tillegg holdt LDO en spesialtilpasset workshop for helsesøsterstudenter i Stavanger, hvor det deltok 25 deltakere, både studenter og helsesøstre. Kampanjen innebar også et forskningsprosjekt over 4 måneder, der NOVA gikk inn i tre helsestasjoner i bydel Alna for å se på utfordringer og barrierer for det å yte likeverdige tjenester. Kunnskap fra forskningen, og fra en bred litteraturgjennomgang på tematikk knyttet opp mot likeverdige tjenester og en gjennomgang av klagesaker til LDO som berører dette feltet, ble i løpet av året sammenfattet i en egen håndbok for tjenesteytere som ble utgitt på kursene og seminarene.

Fremdriftsplan: I 2012 er det innvilget støtte til et prosjekt med fokus på aktivitets- og rapporteringsplikten for offentlige myndigheter som tjenesteytere, samt et særskilt fokus på hva en likeverdig offentlig tjenesteyting innebærer.

For 2013 er det søkt om midler for å kunne bygge videre på erfaringene fra tidligere år med fokus på likeverdige offentlige tjenester. Det vil være særlig oppmerksomhet rettet mot utdanningssektoren på grunnskolenivå i form av en informasjons- og bevisstgjøringskampanje, med kurs rettet mot tjenesteytere og bevisstgjøringsaktiviteter rettet mot elever og lærere. Et underprosjekt vil ha som formål å øke offentlige myndigheters bevissthet om utfordringen som rom-folket opplever i møtet med skolevesenet. Nasjonale minoriteters rettigheter sett i lys av skolens tilretteleggingsplikt vil være utgangspunkt for blant annet informasjonsinnhenting, dokumentasjon og et nasjonalt dialogmøte.

Tiltak nr 66 Styrke arbeidet for likestilling og mot etnisk diskriminering i nordisk samarbeid.

Ansvarlig: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD)

Budsjett: Ikke spesifisert. Utgiftene dekkes innenfor ordinære budsjетtrammer

Målsetting: BLD skal gjennom arbeidet i Ministerrådet for likestilling aktivt støtte opp under arbeidet for å utvide det nordiske samarbeidet til å omfatte ulike diskrimineringsgrunnlag, herunder diskriminering på

grunnlag av etnisitet.

Status: Igangsatt

Flere av de nordiske landene er nå i ferd med å reorganisere likestillings- og diskrimineringsområdet. Til nå har det vært kjønn som de nordiske likestillingsministrene har hatt som felles arbeidsområde. Det er nå startet en prosess for å drøfte om dette samarbeidet bør utvides til å gjelde flere diskrimineringsrunnlag i tråd med de nasjonale prosesser. Dette omfatter også spørsmålet om et mer formelt nordisk samarbeid knyttet til å bekjempe etnisk diskriminering.

Resultater: Foreligger ikke.

Fremdriftsplan: Tiltaket skal gjennomføres i hele planperioden 2009- 2012.

I forbindelse med statusrapportering i 2010, ble det foretatt en revidering av handlingsplanen der nye tiltak ble fremmet;

Utvikling av en opplæringsmodul i kommunikasjon via tolk for ansatte i offentlig sektor

Ansvarlig: Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Budsjett: Budsjettrammen er på kr. 400.000 i 2011 og kr. 500.000 i 2012.

Status: Tiltak 34 har synliggjort utfordringer som er felles for ulike sektorer. Manglende rutiner for å sjekke tolkenes kvalifikasjoner er funn som går igjen i kartleggingene. Alle undersøkelsene har også avdekket behov for tolkebrukeropplæring i kommunikasjon via tolk. Etater innen helse, rettsvesen, barnevern og kriminalomsorg har dessuten henvendt seg til IMDi med behov for opplæring. Prosjektet vil støtte opp under tiltak 41 samt igangsatte tiltak innenfor barnevern, helse og omsorg og domstolene. Prosjektet er også i tråd med anbefalinger gitt av den tverretatlige arbeidsgruppen for bedre forvaltningspraksis på tolkefeltet (jf. tiltak 35).

Fremdriftsplan: På oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) har Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA) utviklet et standardisert innføringskurs i kommunikasjon via tolk for ansatte i offentlig sektor. Kurset er faglig knyttet til tolkeutdanningen ved høgskolen. Alna bydel i Oslo og Fylkesmannen i Vestfold har vært med i utprøving og utforming av kursene. I evalueringen anbefaler HiOA å ha felles kurs for grupper bestående av representanter fra forskjellige profesjoner. Kurset har en dags varighet, og består av maks 20 personer. Innenfor rammen av midlene inngår opplæring av kursledere og utvikling av poenggivende emne for ansatte i straffesakskjeden.

Resultat: Prosjektet ble videreført i 2012, og målsettingen er at HiOA skal kunne gi et permanent opplæringsstilbud for ansatte i offentlig sektor finansiert gjennom kursavgift.

Ressursgruppe for større mangfold

Ansvarlig: Kulturdepartementet

Budsjett: 2010/2011: 500.000 kroner.

Målsetting: For å følge opp og styrke arbeidet med kulturelt mangfold oppnevnte Kulturdepartementet i juni 2010 en ressursgruppe for større mangfold. Gruppen ble ledet av Liv Hege Skagestad.

Status: Gjennomført

Gruppen leverte innspill til Meld St. 10 (2011-2012) Kultur, inkludering og deltakelse samt en bredere rapport om hvordan institusjonene arbeider med dette.

Resultater: Gruppens rapport ble levert i juni 2011. Deler av rapporten er tatt inn i Meld St.10 (2011-2012) Kultur, inkludering og deltakelse.

I tillegg ble det i løpet av 2011 satt i gang et nytt tiltak:

Meld. St.10 (2011-2012) Kultur, inkludering og deltaking

Ansvarlig: Kulturdepartementet

Budsjett: Det er satt av 12 millioner til oppfølging i budsjettet for 2012.

Målsetting: ”Målet med meldingen er at det skal legges til rette for økt deltakelse i institusjonelt og frivillig kulturliv, både på utøver- og publikumssiden, blant mennesker som i dag deltar på disse arenaene i liten grad. Dette innebærer at kulturlivet må arbeide aktivt for å framstå som inviterende, åpent og relevant for alle grupper i samfunnet. Det skal legges til rette for at alle får reell mulighet til deltakelse. Inkluderingsarbeid skal være et gjennomgående aspekt ved programmering, organisasjonsutvikling/rekruttering og publikumsarbeid. Det er et mål at kulturlivet skal speile og benytte seg av de ressursene som fins i vårt mangfoldige samfunn.”

Status : Gjennomført.

Meld St. 10 (2011-2012) er lagt frem for Stortinget. Saken er ferdigbehandlet.

Stortinget slutter seg til regjeringens satsingsområder:

1. inkludering og nye stemmer i kultursektoren
2. sikre tilgang ved å bygge ned fysiske og økonomiske barrierer
3. oppsøkende kulturformidling og formidlingsordninger
4. inkludering gjennom samarbeid med og deltakelse i frivillig kultursektor.
Regjeringen bes i sterkere grad å samordne departementenes innsats med å sikre alle barn og unge reell adgang til kulturopplevelser og deltakelse.

Framdriftsplan: Kulturdepartementet har satt i gang arbeidet for å følge opp tiltakene.

