

OMOD

Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering

FORNYINGS- OG
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

11 SEPT. 2006

ARKIVKODE: 411

SAKSNR: 200602037-45

Erik Aakre
Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 Oslo

Oslo, 8. september 2006

Innspill til Regjeringens sitt fornyingsarbeid


Det vises til *Invitasjon til å kome med innspel til regjeringa sitt fornyingsarbeid*.


OMOD er en organisasjon som arbeider i forhold til minoritetsspørsmål. Vårt hovedfokus er på hvordan offentlig sektor leverer varer og tjenester til et multi-etnisk samfunn. Vi erfarer ofte at minoritetsperspektivet gjerne er fraværende, og at man ikke er bevisst sitt sektoransvar når det gjelder integrering.

Det gjentas stadig at innvandring og integrering er en av de største utfordringer for samfunnet i tiden fremover. Dette reflekteres dog ikke i arbeidet i de ulike departementene, herunder også FAD. Hvordan er det tenkt å sikre at minoritetsbefolkningen også får et like godt tilbud, at de har mulighet til medvirkning, osv. når mange undersøkelser ikke tar med dette som et moment. Hvordan kan man vite noe om tingenes tilstand? Mao hvordan ivaretar det offentlige ivaretar minoriteters interesser og behov i det norske samfunnet?

Vi ber derfor om et møte med departementet om denne Invitasjonen. Dette sammen med andre aktører på feltet – KIM (Kontaktutvalget mellom Innvandrere og Myndighetene), Anti-rasistisk Senter, MIRA senteret, INLO, IMDI (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet) og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Her vil departementet få en god del relevant informasjon som kan brukes i det videre arbeidet. I tillegg vil departementet få en mulighet til å bli kjent med viktige aktører på integreringsfeltet. For nærmere informasjon om OMOD vedlegges vår 10 års rapport.

Med vennlig hilsen


Akhenaton de Leon
(daglig leder)


Anita Rathore
(rådgiver)

ORGANISASJONEN MOT OFFENTLIG DISKRIMINERING (OMOD)

Rapport i forbindelse med OMODs 10-års jubileum

Innhold

Innledning	3
10-års hilsner	4
Hva er OMOD?	10
I begynnelsen	11
Slik arbeider OMOD	12
Historie – viktige resultater	14
En runddans om ansvarliggjøring	14
Et bedre lovverk nødvendig...	15
...og en bedre praksis – kvitteringsordning	16
Retts hjelp	17
Noen av områdene vi dekker nå	18
Helsepolitikk	18
Skole	18
Barn og Unge	19
Arbeid	20
Politi /toll	20
UDI	21
Avslutning	22
Vedlegg	23

Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering (OMOD)

Postboks 4633 Sofienberg
NO-0506 Oslo

Telefon: 22 20 87 37
Faks: 22 20 62 17

E-post: omod@online.no
Internett: www.omod.no

Design Cazawa Design



Innledning

Et gammelt ordtak sier at «Nød lærer naken kvinne å spinne». Dette oppsummerer hvordan jeg har opplevd mine 24 år i Norge, og det er en god illustrasjon på hvorfor OMOD ble opprettet i 1993. Dannelsen skjedde på bakgrunn av egne og andres erfaringer i forhold til møter med det offentlige tjenesteapparatet.

For 10 år siden var det verken fokus på eller forståelse for det offentliges rolle i et multi-etnisk samfunn. 10 år senere ser jeg tegn på en større imøtekommenhet og forståelse fra enkelte sektorer innenfor det offentlige. Jeg ønsker å presisere: Jeg ser tegn på det. Målet er at vi gjennom dialog, kontakt og gjensidig respekt skal klare å skape de nødvendige forutsetninger for et samfunn basert på deltakelse, reell likestilling og reelle muligheter. Dette vil kreve en aktiv deltakelse fra både offentlige myndigheter og etniske minoritetsgrupper selv. Jeg vet at det er prosessorientert arbeid og det tar tid. Vi må derfor klare å smøre oss med tålmodighet uten å bli passivisert.

Jeg er født og oppvokst utenfor Norge, men med norsk mor. Min opplevelse av å flytte til Norge som halvt norsk var ikke bare god. Dette var et land jeg alltid hadde sett som mitt hjemland, men jeg opplevde at mitt hjemland ikke alltid så meg som sin. Det har vært en del vonde opplevelser som jeg etter hvert har lært meg å takle og bearbeide. En viktig årsak til dette er at jeg har to hjemland, så jeg har ikke vært avhengig av Norges omfavnelser eller anerkjennelse. Jeg er mer bekymret for de ungdommene som er født og/eller oppvokst her og som har istemt «Ja vi elsker dette landet». De er en ny generasjon – Masala nordmenn – som ikke kan velge identitetsgrunnlag. Norges er deres hjemland. Uansett hvordan majoriteten oppfatter dem er de et norsk produkt.

**«Come What May
We are here to stay
in Norway»**

*Fritt etter;
Linton Kwesi Johnson,
svart britisk dubpoet (1978)*

Norges største utfordring de neste 10 til 20 år er å ikke fremmedgjøre den nye generasjon Masala nordmenn. Det vil være en meget uheldig utvikling for det norske samfunnet. Jeg vet at den nye generasjonen har mye på hjertet og mye å gi. Disse ungdommer er pionerer. De staker ut en kurs, de møter nye utfordringer, og de må få lov til å finne sin egen plass i Fridtjof Nansens land.

OMOD ønsker å bidra til en positiv utvikling av det multi-etniske Norge. Denne korte oppsummeringen av OMOD sitt arbeid de første 10 årene viser hvordan vi konkret har bidratt til nettopp den prosessen.

Med vennlig hilsen

AKHENATON DE LEON

Daglig leder

10-års hilsner



DET KONGELIGE
KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENT

Statssekretæren

Til OMODs 10 års jubileum

Jeg er glad over denne muligheten til å være med på å markere OMODs 10 års jubileum. I løpet av de ti årene som OMOD har eksistert, har organisasjonen markert seg høyt og tydelig i arbeidet med å bekjempe rasisme og diskriminering.

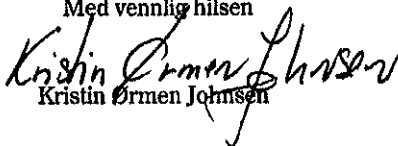
OMOD er en vaktbikkje som holder oppmerksomheten rettet mot offentlig diskriminering, og jeg mener at det er viktig at vi har en organisasjon som OMOD – som har et våkent blikk på myndighetenes praksis og holder myndighetene i ørene. Jeg oppfatter OMOD som en tydelig, og kritisk, organisasjon, som er aktivt til stede og som gir viktige bidrag til arbeidet mot rasisme og diskriminering

OMOD markerer seg tydelig overfor Kommunal- og regionaldepartementet, og departementet setter pris på engasjementet. Ofte er OMOD kritiske til vårt arbeid. Vi som utformer politikken på området behøver organisasjoner som OMOD, som følger nøye med hva myndighetene gjør på feltet. Det bidrar til at vi anstrenger oss og tenker nøye gjennom våre forslag og tiltak. Dette er også en viktig forutsetning for et levende demokrati.

Arbeidet mot rasisme og diskriminering krever langsiktig oppmerksomhet, aktivitet og handling på mange områder samtidig. OMOD er viktig som høringsinstans og som innspiller til handlingsplaner og lovarbeid på feltet. Sammen med de andre frivillige organisasjonene på innvandrersfeltet, spiller OMOD en viktig rolle i dette arbeidet. OMOD er en av de ni landsdekkende organisasjonene på innvandrersfeltet som mottar støtte fra departementet, via UDI. Disse organisasjonene har ulike utgangspunkt og fokus for sitt arbeid. Og nettopp det at de ulike organisasjonene spesialiserte seg på ulike områder og i forhold til ulike målgrupper, er slik jeg ser det, en styrke for minoritetsfeltet.

Jeg vil gratulere OMOD med 10 års jubileet, og håper OMOD også i de neste ti år vil være like aktiv som i dag.

Med vennlig hilsen


Kristin Ørmen Johnsen

TIL OMOD
FRA Justisminister Odd Einar Dørum

Innspill til rapport i anledning OMODs 10-års jubileum

I møtet med den fremmede er det lett å trå feil. De misforståelsene og feiltolkningene som er en del av vanlig kommunikasjon mennesker imellom, forstørres og utheves i møter med mennesker med en annen bakgrunn enn vår egen. Et levende demokrati hvor vi i fellesskap finner de gode løsningene krever seriøse og kunnskapsrike aktører. OMOD er en slik aktør.

OMOD hadde naturlig nok sterkt fokus rettet mot Justisdepartementet i de årene departementet hadde ansvaret for utlendingsfeltet. OMOD har også i alle år hatt et spesielt fokus på politiets arbeid i forhold til minoriteter. Jeg har dermed møtt OMOD både som samarbeidspartner og som kritiker. Disse møtene har alltid vært nyttige, kunnskapsrike og inspirerende.

Kritikk kan være berettiget. Dette har vi tatt inn over oss, noe som blant annet illustreres gjennom de mange tiltakene i Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006), hvor Justisdepartementet står som ansvarlig. Også i den anledning bidrog OMOD med synspunkter. Andre ganger må vi vurdere om kritikken er berettiget, og, ikke minst, hvilke tiltak som skal iverksettes for å bøte på en eventuelt uheldig situasjon. Når mediaoppslagene blir store og synes uberettiget i forhold til det arbeidet som gjøres, kan det hende at både jeg og medarbeiderne mine i Justisdepartementet er uenig i den kritikk som fremmes. Men at sakene er viktige, skal ikke stikkes under en stol. Og vi skal heller aldri glemme at vi til syvende og sist har samme mål. Det er å håpe at vi i fellesskap kan bidra til at alle borgere uavhengig av etnisk tilhørighet og hudfarge blir behandlet som like verdifulle.

Jeg vil takke OMOD for det arbeidet dere har gjort i de siste ti årene og ønske dere lykke til videre.



UTLENDINGS DIREKTORATET

UDI

OMOD
Postboks 2832 Tøyen
0608 Oslo

DERES REF

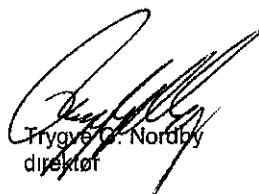
..VAR REF
03/9537
tgn

DATO
21. Oktober 2003

OMOD 10 ÅR

OMOD, Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering har vært en synlig, modig og tydelig utfordrer til det norske samfunnet i 10 år. OMOD velger et bredt spekter av samfunnsområder og arbeider rettspolitisk og iherdig for å skape endring. OMOD er uredd og fronter samfunnets tydeligste maktbastioner. Ingen sak som begrenser minoritetsbefolkningens reelle muligheter til å delta i samfunnet er for liten for OMOD som velger gjerne utradisjonelle veier i sin tilnærming og legger i høyeste grad et minoritetsperspektiv til grunn for sitt arbeid.

Med hilsen
Utlendingsdirektoratet



Trygve G. Nordby
direktør

Postadresse: Telefon 23 35 15 00
Postboks 8108 Dep.
N-0032 OSLO
Besøksadresse: Bankgiro 7694 05 10712
Hausmannsgt. 21, Oslo Org.nr. 874760746



Oslo kommune
Bydel Grünerløkka-Sofienberg
Bydelsadministrasjonen

OMOD ER UTROLIGE 10 ÅR GAMMEL!

- Full av energi
- Standhaftig
- Fokuset på prioriteringene

OMOD har sin base i bydel Grünerløkka, midt i en arena hvor mange unge mennesker med minoritetsbakgrunn lever og beveger seg.

OMOD's fokus har hele tiden vært og er å bekjempe strukturell rasisme, ikke minst i forhold til en del områder hvor unge mennesker er spesielt sårbare, slik som utestedsdiskriminering, utdanningsspørsmål, politiets gateaksjoner overfor spesielt unge menn med minoritetsbakgrunn osv.

Gjennom sin aktivitet rettet spesielt mot statlige institusjoner har organisasjonen aldri vært fornøyd før den ser en konkret bevegelse i retning av det resultat den er ute etter. Enkelte saker, som politikviteringer ved stopp på gata har stått på dagsorden for OMOD i flere år, og det ser nå ut som det virkelig skal skje!

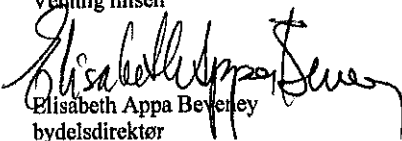
I tillegg til sin klare fokus og prioritering i forhold til institusjonell rasisme, har OMOD også gjennom årene hatt spesielt fokus på ungdom. Dette har kommet til uttrykk både i form av støtte og hjelp til enkeltungdom, og som katalysator for en rekke ungdomsorganisasjoner som søker å ivareta minoritetsungdoms interesser.

OMOD har små ressurser, men har likevel satt dype og varige spor in norsk samfunnsdebatt, har fulgt opp sine kjernesaker uavlatelig og synes mer offensiv enn noensinne.

Vi er stolte over å ha en så dynamisk og effektiv organisasjon i bydelen!

Lykke til med framtiden!

Vennlig hilsen



Elisabeth Appa Bejeroy
bydelsdirektør



Bydel
Grünerløkka-Sofienberg
Bydelsadministrasjonen
<http://www.bgs.oslo.kommune.no>

Besøksadresse:
Markveien 57
(inng. Korsgt.)

Postadresse:
Postboks 2128 Grünerløkka
0505 OSLO
e-post: postmottak@bgs.oslo.kommune.no

Telefon: 23 42 26 00
Telefaks: 23 42 26 01

OMOD – et viktig korrektiv

Jeg har i de senere år sammen med medarbeidere med ulik faglig bakgrunn arbeidet med flere forskningsprosjekter som har hatt minoriteters og innvandreres situasjon i det norske samfunnet som tema. Som prosjektleder for Juss-Buss inngår praktisk juridisk arbeid med slike spørsmål i mitt ansvarsområde. Fra tidlig på 1970-tallet, da jeg som juridisk student arbeidet med sigøynerspørsmål i Juss-Buss, har jeg i ulike sammenhenger vært engasjert i spørsmål som har med diskriminering å gjøre. Det har vært som forsker, lærer, veileder osv., men også i aktivt organisasjonsarbeid.

Med denne bakgrunnen har jeg sett hvor viktig det er med aktiv, intensiv og målrettet innsats fra frivillige organisasjoner som et tillegg og korrektiv til offentlige myndigheter og de politiske partiene. Fra "Fremmedarbeiderforeningen" (som det het den gangen) så dagens lys tidlig på 1970-tallet, har organisasjonene på dette feltet spilt en vesentlig rolle i utviklingen av de levekår Norge i dag tilbyr minoriteter og innvandrere. Samlet sett er det mange aktive organisasjoner, de fleste nokså små og fattige, men noen mer hørbare og synlige enn andre. Med begrensede midler til disposisjon, utføres mye verdifullt arbeid. OMOD er blant dem som er hørbare og synlige.

Da Senter mot etnisk diskriminering (SMED) ble opprettet i 1998 som en offentlig institusjon, var det blant noen av de frivillige organisasjonene engstelse for at SMED ville stikke av gårde både med pengene og noen av arbeidsoppgavene som de frivillige hadde tatt ansvaret for.

Årene som er gått, har vist at det er behov for både SMED og de frivillige organisasjonene. Utenfra kan det se ut som om det er mange organisasjoner og institusjoner som konkurrerer på den samme arenaen, om de samme oppgavene. Men i praksis har det langt på vei utviklet seg en hensiktsmessig arbeidsfordeling mellom SMED og de frivillige, og de frivillige seg i mellom.

OMOD har funnet sin plass i dette bildet. Med sin særlige oppmerksomhet rettet mot offentlige institusjoner, arbeidsliv og boligmarkedet, har OMOD spesialisert seg på sentrale områder i diskrimineringspolitikken. Personlig har jeg hatt et samarbeid med OMOD i den såkalte "kvitteringssaken", der OMOD har vært en sentral pådriver for å få innført en ordning der politifolk må gi en skriftlig kvittering i forbindelse med visitasjon på gata m.v. En slik ordning kan virke begrensende på tendenser til at de samme personene (les: etniske minoriteter) blir anholdt eller pågrepet gang på gang uten rimelig grunn. Det er kommet et utkast til slike regler fra Justisdepartementet, og dette utkastet er langt fra tilfredsstillende. Jeg ønsker derfor OMOD lykke til i det fortsatte arbeidet med en effektiv kvitteringsordning, og et fortsatt langt og meningsfylt liv!

Vennlig hilsen

Kristian Andenæs
Institutt for kriminologi og retts sosiologi
Juss-Buss



Dear OMOD

Gratulerer så mye med 10 års jubileum!!! BIG UPS from the crew at Afrikan Youth. Well its been a long time coming, og dere har kommet langt også.

Vi vil gjerne takke på vegne av ungdom, foreldre og nettverk, for deres aktive arbeid. Det er ingen tvil om at vår hverdag hadde sett ganske annerledes ut hvis det ikke hadde vært for deres innspill, kompetanse og deltakelse i det offentlige.

Vi har jo som dere vet ikke noe betalt sekretariat, og det er mange møter vi derfor ikke har mulighet til å gå på. Hvis det ikke hadde vært for deres representasjon og støtte, og deres handlinger for å bevisstgjøre det offentlige om våres eksistens og kompetanse, ville antageligvis ikke minoritetsungdom vært representert i offentlig arena i dag. Pling pling, first round og femten knockouts liksom hehe.

Vi har sammen hatt ett langt og produktivt samarbeid, med mål å øke kompetansen blant flerkulturell ungdom, og også å vise og dyrke den ressursen de er. Noe av arbeidet har vi fått støtte til, men mesteparten har vi gjort på fritiden (hvis en kan si at noen i en minoritets NGO har fritid da).

Ungdommene uttrykker til stadighet hvor deilig det er at det er noen der ute som bryr seg om hva de har å si, og som bidrar til å sloss for at de også skal ha en stemme. Noen som ikke ønsker å snakke på vegne av, men snarere snakke med på et likeverdig basis. Det er ikke mange som har innsett den resurs vi er, men med gode rollemodeller som dere kommer nok de andre til å følge etter. Vi begynner jo å merke effektene av dette nå. The sky is the limit for people like you. You're real bacchanal.

Stor takk fra alle her på AYIN

Hva er OMOD?

OMOD arbeider for å heve kompetansen i det offentlige i forhold til at Norge er et multietnisk samfunn, samt sikre at rettsikkerheten til personer med minoritetsbakgrunn ivaretas i Norge.

OMOD arbeider både på individplan og på et strukturelt nivå: Vi gir råd og veiledning til enkeltpersoner og grupper, samtidig som OMOD arbeider for å forbedre strukturer og praksiser i offentlige instanser.

Offentlige myndigheter har som oppgave å verne om og ivareta hele befolkningens interesser og rettigheter. De har også som sin oppgave å kunne levere service til en mangfoldig befolkning.

OMOD arbeider for å sette fokus på uheldige rutiner/praksis som kan ha utilsiktede diskriminerende konsekvenser, og fremme iverksetting av tiltak som kan forhindre slike rutiner/praksiser å få fotfeste. Vi søker således å forhindre at det offentlige skaper diskriminerende holdninger i befolkningen eller benytter rutiner som slår uheldig ut for visse grupper, det være seg om de er tilsiktet eller utilsiktet.

Blant de sakene OMOD har arbeidet med kan vi nevne: Forholdet mellom politi og minoritet – herunder å sikre kvittering til alle som kontrolleres, informasjon til minoritetsbefolkningen om rettigheter i møte med det offentlige, arbeidet for bedre rettsvern – blant annet å få en lov mot etnisk diskriminering, og arbeid mot utestedsdiskriminering. I det siste har OMOD fokusert på situasjonen for barn og unge med minoritetsbakgrunn bl.a. ved å arbeide for en styrking av minoritetsungdomsorganisasjonene og fokus på skolepolitiske saker. Vi arbeider dessuten for å styrke kunnskapsutveksling mellom NGO'er, politikere, byråkrati og forskningsinstitusjoner.

OMOD legger vekt på at man også på det såkalte integreringsfeltet må etterstrebe måloppnåelse. Vi vil her derfor presentere noe av det vi har arbeidet med og de resultatene vi har oppnådd.

I begynnelsen

OMOD ble offisielt stiftet 10. juni 1993. I Aftenposten 9. juni 1993 var det et intervju med initiativtakerne Akhenaton Oddvar de Leon og Karl-Gunnar Charles-Harris, og et utdrag fra dette intervjuet betegner grunnlaget for stiftelsen:

«Vi ser et behov for å kartlegge og definere problemene når det gjelder diskriminering av utlendinger... Dessverre ser det ut til at diskriminering av svartefargede er et område som verken politikere, politi eller riksadvokat setter særlig høyt. Meningen er at organisasjonen skal være et talerør overfor myndigheter og næringsliv slik at skjevheter og uheldig utvikling kan påtales i tide og rettes opp – før det blir alvorlige sammenstøt mellom hvite og fargede slik det har vært i andre land.» (Aftenposten 09.06 1993)

Anette Thommesen var sentral i oppstarten. Hun kontaktet de to initiativtakerne etter at en avis hadde skrevet om Charles-Harris. Han var student som pendlet mellom Sverige og Norge, og i løpet av ett år ble han stoppet og kontrollert av politiet på Oslo S hele 17 av de 19 gangene han hadde krysset grensen. Thommesen inviterte til et møte hos NOAS hvor det store behovet for å sette fokus på offentlig diskriminering ble drøftet. Hun tilbød et hjørne i kontorlandskapet, og det første året var hun aktiv i å bistå med kunnskap om hvordan man bør gå frem når man arbeider i og for en organisasjon. Hun var til stor hjelp helt frem til den dagen hun døde, og vi benytter anledningen her til å takke henne for det arbeidet hun nedla.

Høsten 1993 bad OMOD om et møte med Stortingspresident Kirsti Kolle Grøndahl for å overlevere underskrifter fra personer med minoritetsbakgrunn i Oslo. Ca 17 % av den synlige delen av minoritetsbefolkningen i Oslo skrev under i protest mot offentlig trakassering fra politi og tollvesen.

«Underskriftslistene er først og fremst en protest mot det (OMOD) kaller daglig trakassering på gaten, på jernbanestasjonen og på flyplassen. – Hvor ofte skal jeg finne meg i å bli stanset på Karl Johan og bedt om legitimasjon av politiet, bare fordi jeg er mørkhudet? Hvor ofte skal jeg tåle å bli avkledd og kroppsvisitert på Fornebu? Vil dette også skje med mine barn som nå vokser opp i Norge?, spør de Leon. – Og hvor lenge skal jeg finne meg i å bli stanset av politiet og bedt om kvittering på sykkelen min, spør Charles-Harris. (Aftenposten 20.10.1993)

Videre:

«Jeg har regnet ut at jeg reiste 19 ganger i fjor (mellom Sverige og Norge). 17 ganger ble jeg stoppet og kontrollert, 7 ganger ble jeg kroppsvisitert» (Karl-Gunnar Charles-Harris i Dagbladet 31.10.1993)

Initiativtakernes egne erfaringer var således bakgrunn for OMOD sin oppstart. På dette tidspunktet var det ingen andre organisasjoner som arbeidet med diskriminering fra det offentlige som en hovedsak. NOAS arbeidet i forhold til flyktninger, Antirasistisk senter arbeidet mye med holdningsskapende arbeid, som også var hovedsak for SOS rasisme. Det var på tide å gå det offentlige etter i sømmene.

Slik arbeider OMOD

Kort kan våre arbeidsoppgaver deles inn i 4 deler:

- **Servicekontor**

OMOD mottar henvendelser fra personer som mener seg utsatt for en eller annen form for diskriminering fra det offentlige. Det kan være i forhold til søknad om besøksvisum fra eksempelvis mor/ barn/kjæreste, det kan være i forhold til skole, at man er nektet behandling på sykehus, har hatt et dårlig møte med politi, barnfordelingssaker, arbeidssaker, med mer. Det kan også være at personer reagerer sterkt på utspill fra politikere og andre myndighetspersoner, og ønsker at OMOD skal ta tak i dette.

Ved personsaker er det flere muligheter. I noen tilfeller henviser vi til andre instanser. I andre tilfeller er det oppstått en misforståelse som kan løses ved en telefon til rette instans. Svært vanlig er det at man ikke har informasjon om de muligheter man har til å bruke det etablerte apparatet for klage, og OMOD kan da bistå i forhold til dette (brevskrivning osv.). Siste er at vi får fullmakt fra personen til å føre en sak på vedkommendes vegne. Dette skjer i tilfeller hvor det ikke er andre muligheter innenfor etablert struktur.

- **Informasjonsleverandør**

OMOD arbeider aktivt i forhold til å nå ut med informasjon. Vi deltar i utvalg, leverer høringsuttalelser, holder innlegg på seminarer og har møter med byråkrater, politikere, organisasjoner, relevante institutter, institusjoner og etater. Vi er aktive i forhold til media, både lokale og nasjonale. I tillegg får vi hvert år mange henvendelser fra elever og studenter som ønsker informasjon om det området vi arbeider på.

- **Lobbyorgan**

Det er svært vanskelig å få saker på dagsorden i Norge med mindre man er aktive på lobbyfronten. Enda viktigere er dette for å få gjennomslag. Kvitteringssaken (se eget avsnitt) er et eksempel på hvor viktig det er med lobbying – ikke bare innenfor Norges grenser men også å søke samarbeidspartnere utenfor landet.

- **Nettverker**

Dette henger for så vidt sammen med det ovennevnte punkt. I og med at OMOD er et kompetansesenter er det viktig for oss å ha gode samarbeidspartnere. Det å bygge gode nettverk har derfor vært viktig. Vi er med i flere fora hvor organisasjoner samarbeider fra sak til sak.

For OMOD har det vært viktig å etablere kontakt med andre organisasjoner, både i inn- og utland. En av de organisasjonene som har vært og er svært viktige for vårt arbeid er CERD (Committee on the Elimination of Racial Discrimination), et FN-organ. Norske myndigheter må rapportere inn utviklingen på feltet rasisme og diskriminering i Norge til CERD hvert annet år. I 1998 leverte OMOD sin første skyggerapport, dvs at vi gav rapport til CERD på saker som norske myndigheter tok opp, men nå sett fra et NGO synspunkt. Dessuten rapporterte vi på saker som myndighetene ikke hadde tatt opp. Etter det vi vet var vi den første NGO fra Norge som møtte komiteen i forbindelse med Norges rapportering. Vi anser dette for å være svært viktig, fordi komiteen da kan ta opp organisasjonens saker med norske myndigheter. Av konkrete saker som CERD på denne måten har tatt opp med norske myndigheter er blodgiverkriterier og kvitteringsordningen.

Tilsvarende rapporterer Norge til ECRI (European Commission against Racism and Intolerance), og de tre siste gangene har OMOD levert skyggerapportering. Vi har også kontakt med andre NGO'er og organisasjoner som arbeider på vårt felt. Det er viktig for OMOD å følge med på hva som skjer i Europa og USA, noe vi blant annet får mulighet til via vårt nettverk. Det styrker oss i vår målsetning med å ligge i forkant av utviklingen i Norge.

Like viktig er det å ha gode kontaktpartnere i Norge. Vi har et løst nettverk med flere organisasjoner i Norge som arbeider med menneskerettigheter. Kontakt er opprettet blant annet for å kunne trekke veksel på hverandre i forbindelse med høringsuttalelser.

Likeledes har vi god kontakt med flere av de andre landsdekkende innvandrersorganisasjonene, hvor det kan være samarbeid fra sak til sak. Det samme har vi i forhold til andre såkalte innvandrersorganisasjoner.

Vi har samarbeid med minoritets barne- og ungdomsorganisasjoner (Se eget punkt barn/unge), og vi sitter i AU for forum for barnekonvensjonen sammen med andre sentrale barneorganisasjoner (LNU, PLAN, Redd Barna mfl.).

Vi ser det som viktig å ha samarbeid med organer som ikke nødvendigvis er relatert til etniske minoriteter spesielt. Dette ikke bare fordi vi gjerne vil påvirke organisasjoner til å ha et minoritetsperspektiv, men også fordi vi drar nytte av disse organisasjonenes kompetanse på sitt fagfelt. Et godt eksempel er LO.

I tillegg har vi den siste tiden arbeidet for å få et tettere samarbeid med forskningsinstitusjoner. Dette har foreløpig resultert i en konferanse i samarbeid med KRD og Norges Forskningsråd, og kontakten med forskningsmiljøene vil bli fulgt opp videre fremover. Vi anser det som svært viktig at det på vårt fagområde blir et sterkere samarbeid mellom ulike NGO'er, forskningsinstitusjoner og byråkrati.

Vi sitter, etter mye arbeid, nå i flere utvalg og råd. Representasjon har vært en av våre viktigste saker fra starten av, nettopp for å utvikle kontakter, men også for å ha reell innflytelse på utforming av politikken på fagfeltet.

Historie – viktige resultater

En runddans om ansvarliggjøring

Organisasjonens fokus var fra begynnelsen politiets kontrollvirksomhet og deres ansvar i forhold til håndheving av rasismeparagrafene, herunder spesielt bekjemping av utestedsdiskriminering. Vi så tidlig at det var svært vanskelig å få gehør for saker man mente var diskriminerende. Noe av det første OMOD måtte gjøre var derfor å finne ut hvem som hadde det overordnede ansvaret i forhold til å sikre at rasismeparagrafene ble prioritert. Vi måtte også finne ut hvem som skulle sikre at de sakene som inneholdt rasismeanmerkninger, og som var anmeldt, fikk en kvalitetsmessig behandling og ble aktivt håndhevet. Det skulle vise seg å være en større prosess enn antatt.

I august 1993 sendte OMOD brev til Oslo politidistrikt om hovedstadens problemer med utestedsdiskriminering. Da man ikke fikk respons der, ble henvendelser rettet til justisdepartementet og riksadvokaten for å be om at Straffelovens § 349a ble prioritert. Justisdepartementet svarte at det var opp til politidistriktet (her Oslo politidistrikt) å selv bestemme sine prioriteringer. OMOD sendte derfor igjen et brev til Oslo politidistrikt med forespørsel om å prioritere strl § 349a. Denne gang fikk vi svar, nemlig at det var riksadvokaten som la de overordnede prioriteringene.

Det samme brevet gikk derfor til riksadvokaten. Riksadvokaten kunne imidlertid opplyse om at det var politimesteren sin oppgave å prioritere, og kunne videre fortelle at det ville være mer formålstjenlig å legge frem våre synspunkter for politimesteren, eventuelt be om et nytt møte med politiet. Det så med andre ord ut som om ingen hadde ansvar i forhold til å prioritere diskrimineringsaker. Dette var til tross for at justisministeren så tidlig som fra 1988 ved flere anledninger hadde sagt at rasisme var et prioritert område. Etter runddans til etatene sendte vi derfor all korrespondanse i saken til riksadvokaten i juli 1995. Riksadvokaten gjorde helomvendning. I brev av 11.10.1995 ble OMOD orientert om at det var riksadvokaten som hadde ansvaret for prioritering av håndheving av rasismeparagrafene. Det hadde altså tatt over to år å få avklart ansvarsområde.

Vi visste nå hvem som satt med ansvaret, men spørsmålet om hvorvidt det var vilje til å prioritere rasismeparagrafene, gjenstod. Mellom 1982 og 1992 hadde ca. 500 rasismesaker blitt anmeldt til politiet på landsbasis. Det var OMOD sin påstand at de fleste saker ble systematisk henlagt. På bakgrunn av denne antakelsen bad OMOD riksadvokaten om å foreta en undersøkelse vedrørende kvaliteten av håndhevingen av strl §§ 349a og 135a. Dette ble gjort. Det kom frem at *nesten halvparten av sakene var henlagt uten etterforskning etc.* Riksadvokaten fant grunn til å gjenta en oppfordring som tidligere var gått ut: Slike saker skal ikke henlegges på bakgrunn av «manglende saksbehandlingskapasitet».

Før resultatet av denne undersøkelsen var vi i den situasjonen at det var påstand mot påstand. Nå ble det bevist at saker vedrørende dette området, som var definert å skulle være prioritert, ble henlagt på bakgrunn av manglende bevis, manglende kapasitet osv. Saker vedrørende rasisme, som var uttalt å være prioritert, var altså sterkt nedprioritert i politidistriktene.

Et bedre lovverk nødvendig...

Ansvar for rasismeparagrafen var plassert, men OMOD visste at lovverket var for dårlig og ikke ville holde i en rettssak. Dette var etter hvert også et signal som vi fikk fra politiet – man vegret seg for å ta saker til retten for man visste at lovverket var svært dårlig egnet til å føre en sak for retten – og vinne. Det var et skrikende behov for et nytt lovverk mot rasisme og diskriminering.

Den såkalte boligsaken tydeliggjorde dette. Det er en viktig sak, ikke minst fordi det var den første saken som førte til en bøtelegging etter strl § 349a, samt at det var den første saken som ble behandlet etter samme paragraf i norsk rett.

I juni 1995 var en person tilknyttet OMOD, på boligjakt. Han oppsøkte firmaet Eiendomsservice A/S, som er et firma som formidler utleieboliger for privatpersoner, og betalte 590 kroner for å få innsyn i en perm over ledige leiligheter i Oslo. Det viste seg at om lag 50 % av de tilgjengelige boligene hadde påskrift om at huseierne bare ville ha norske eller europeiske leietakere. Eksempler er «Europeere i fast arbeid», «Norske – ikke sosialklienter», «Norske!!» og «Norske i fast jobb». OMOD anmeldte saken til Oslo politidistrikt 28.6.1995. Oslo politidistrikt bekreftet anmeldelsen i brev av 19.7.1995. Etter at OMOD over en 2 års periode purret gjentatte ganger (på det som i flg. riksadvokaten skulle være et prioritert område), reagerte Oslo politidistrikt. Lederen for Eiendomsservice A/S ble ilagt en bot på kr. 5000, subsidiært fengsel i 10 dager for overtredelse av strl. § 349a.

Forelegget blir imidlertid nektet vedtatt, og saken dermed oversendt rettsapparatet. Saken kom opp i Oslo byrett 15.7.1998. De to meddommerne mente at siden Eiendomsservice bare hadde presentert faktiske forhold, ville det ikke omfattes av strl § 349a. Eieren av Eiendomsservice ble derfor frifunnet for overtredelse av strl § 349a. Saken ble anket til lagmannsretten.

Saken kom opp i Borgarting lagmannsrett 7.1.1999. Lagmannsretten fant, og vi siterer: «...at tiltaltes virksomhet objektivt sett rammes av strl § 349a, men kommer til at tiltalte må bli å frifinne på grunn av unnskyldelig rettsvillfarelse». Det vises altså til at eieren av Eiendomsservice ikke visste om strl § 349a, men det legges også til at «ordlyden i bestemmelsen er temmelig uklar og krever god juridisk innsikt for nærmere forståelse».

Lagmannsrettens kjennelse var enstemmig: «Etter dette blir tiltalte å frifinne, og påtalemyndighetens anke å forkaste selv om den har ført frem for så vidt angår forståelsen av strl § 349a's objektive rekkevidde». Det er svært sjelden at norske domstoler avsier full frifinnelse med den begrunnelse at tiltalte ikke vet hva som er forbudt. I Høyesterett er det over en periode på 35 år registrert 14 tilfeller av denne type frifinnelser.

Saken ankes derfor til Høyesterett hvor saken ble behandlet 17.8.1999. Høyesterett tolket loven dithen at eieren av boligformidlingen, som formidler av andres diskriminerende utsagn ikke kunne rammes. Eieren ble derfor frikjent.

Denne saken ble et veiskille. OMOD hadde lenge hevdet at lovverket i forhold til diskriminering på langt nær var godt nok, men med manglende behandling av diskrimineringssaker i forhold til lovverket i rettsvesenet var det lite å gjøre. Boligsaken synliggjorde at diskrimineringslovverket var for dårlig. Også i det politiske miljøet ble det reagert sterkt på denne dommen, og den fikk et etterspill med opprettelsen av Holgersen-utvalget. Dette utvalget fikk i oppdrag å lage en lov mot etnisk diskriminering i Norge. I 2002 leverte de sin innstilling. OMOD leverte også en omfattende høringsrapport til utvalget som er å finne på www.omod.no.

...og en bedre praksis – kvitteringsordning

I tillegg til endringer i lovverk arbeider OMOD for å forbedre etablerte praksiser. Forslaget om kvittering ved kontroll har vært en av OMOD sine hovedsaker og ble fremmet i 1994 med følgende begrunnelse:

«Hensikten med en slik ordning er at alle som mener å bli utsatt for unødvendig overkontroll av politi og tollvesen på grunn av ens hudfarge eller etnisk bakgrunn skal kunne dokumentere at kontrollene har funnet sted. Vi mener dessuten at en slik ordning også vil hjelpe myndighetene til å føre kontroll med sitt eget arbeid. Blant annet kan det bidra til å motvirke at politi- og tollpersonell sløser med ressurser på de utallige fremmed- og grensekontrollene de i dag utsetter en og samme person for. Enda verre er de negative samfunnsmessige ringvirkningene dette problemet har skapt. Når denne formen for fremmedkontroll utføres på gatenivå mot personer som har en annen hudfarge, men oppvokst i Norge, skaper dette ikke minst psykiske problemer. Han eller hun blir stadig minnet om at de er annerledes. Dette føles ydmykende, og kan skjerpe konfliktene mellom myndighetene og de som blir behandlet på denne diskriminerende måten. OMOD tror for øvrig at en kvitteringsplikt også kan bidra til å gjøre myndighetenes kontroll lettere ved at de som blir kontrollert føler at myndighetene prøver å gjøre noe for å ta vare på deres rettigheter. Tiltaket kan bidra til å redusere fargedet/svartes misnøye og mangel på tillit til politiet og tollvesenet.» (Akhenaton de Leon, Klassekampen 10.9.1994) (Justisdepartementet avsto forslaget.)

Temaet kvittering ble i årene fremover luftet på utallige møter og foredrag, og det ble arbeidet systematisk for å innhente støtte fra ulike personer og organisasjoner i inn – og utland. Den europeiske kommisjonen mot rasisme og intoleranse (ECRI) skrev følgende i sin forrige rapport om Norge: *«ECRI anbefaler at det treffes tiltak for å sikre at det ikke er noen diskriminerende praksis i forbindelse med kontrollene som utføres ved grensene og av politiet (...) Videre kan et system for å overvåke hyppigheten av kontroller utført på medlemmer av forskjellige etniske grupper gjøre det mulig å identifisere hvor stort omfanget av denne typen problemer er, og hvordan de presis arter seg.»* CERD (Committee on the Elimination of Racial Discrimination) ba på den siste utspørringen av Norge (august 2000) om en forklaring på hvorfor man ikke kan gi dokumentasjon ved kontroll: *«(Ms January-Bardill) said that young people needs to be free to develop their potential; to continue to grate their self esteem by stopping and searching them was really a violation on their right, and it was uncharacteristic of Norway to do so.»*

Professor dr. philos. ved institutt for rettssosiologi, Kristian Andenes, ble kontaktet for å få en juridisk avklaring på hvilke hindringer som ligger i veien for en type kvittering: *«Det er så vidt jeg kan se ikke noe i veien for at det innføres en praksis der det kan kreves kvittering ved kontroll. Jeg har også vanskelig for å se hva som skulle være i veien for en slik ordning. Ikke minst ut fra en del av de erfaringer som er rapportert, vil det også være best i samsvar med god forvaltningsskikk at en slik kvitteringsordning blir innført.»*

Et brev OMOD sendte ut der vi bad om støtte til kvitteringsutspillet fikk støtte fra over 30 organisasjoner og partier i Norge. Alt fra Biskopene i Oslo og Hamar til Humanetisk forbund, politiske ungdomsorganisasjoner, flere humanitære organisasjoner og innvandrersorganisasjoner støttet brevet.

I juni 2002 reiste SV forslag om kvitteringsordning i Stortinget og fikk flertall. Dette ble omtalt på følgende måte i The Guardian 3. juli 2002: *«In a landmark vote Norway has agreed to force police to issue an automatic on-the-spot «receipt» to anyone who has been frisked or asked for ID, in an attempt combat racism. The initiative, which was approved by parliament, will make Norway the first country in Europe to boost civil liberties in such a fashion.»*

Det ble utarbeidet en rapport fra Politidirektoratet som OMOD og flere andre leverte høringsuttalelse til. Denne er å finne på www.omod.no. Kvittering ved kontroll er blant annet støttet av forsvarsdepartementet, kommunaldepartementet, LO, flere organisasjoner og etater. Dette finnes i stortingsmeldingen om kvittering ved kontroll. I skrivende stund er saken til behandling hos justiskomiteen.

Retts hjelp

Parallelt med at man arbeider for et forbedret lovverk samt fokus på eksisterende praksiser, er OMOD et servicekontor som arbeider med enkeltsaker. Det ble tidlig klart at man hadde behov for et organ tilsvarende CRE (Commission for Racial Equality) i England, både på grunn av antall henvendelser man fikk og den ekspertisen disse sakene krevde (og genererte). CRE er en selvstendig institusjon underlagt parlamentet som kan føre rettssaker, et kontrollorgan, og fungerer som forslagsgiver til parlamentet.

OMOD krevde at det ble opprettet et eget minoritetsombud. Et ombud skulle ikke være et mål i seg selv, men et av mange midler for å nå det som er OMOD sitt hovedmål: Større reell likestilling for etniske minoriteter i Norge. For å sette tyngde bak kravet utgav OMOD rapporten «Minoritetsombud: Likestilling i minoritetsperspektiv» samtidig som det ble avholdt en høring 19. november 1996. For OMOD var det viktig å slå fast at man hadde behov for et proaktivt organ som kunne slå ned på diskriminering med loven i hånd.

Når forslaget først var offentlig kunne det se ut til at det var bred politisk enighet om at et klageorgan var nødvendig. Vi fikk imidlertid klare signaler fra flere om at det å stå fast på et ombud ikke var lønnsomt da det ikke ville nå frem i Stortinget. Man burde derfor fokusere på et klageorgan, og holde seg borte fra ombuds-ordet. Daværende leder for kontaktutvalget mellom innvandrere og myndigheter (KIM) – Odd Einar Dørum, kontaktet OMOD og mente at et forslag om et retts hjelp-senter ville nå frem, i motsetning til et forslag om et ombud. KIM sendte så et brev til departementet der behovet for et slikt senter ble luftet.

OMOD hadde i tillegg involvert både UDI og KRD. Vi har grunn til å tro at alt dette hadde betydning for at Stortinget 12. juni 1997 gav sin tilslutning til opprettelse av en prøveordning som skulle yte retts hjelp til enkeltpersoner som blir utsatt for diskriminering, og dokumentere og overvåke situasjonen mht til art og omfang av diskriminering. Forslaget bygde på Stortingsmelding nr 17 (1996–97) Om innvandring og det flerkulturelle Norge, hvor denne prøveordningen var foreslått som et av de viktigste tiltakene for å styrke vernet mot diskriminering.

OMOD var representert i utvalget som kommunaldepartementet nedsatte for å utforme form og innhold for senteret.

I 1998 ble Senter mot etnisk diskriminering (SMED) opprettet, i første omgang for en prøveperiode på fire år. OMOD og SMED har hatt et samarbeid siden starten, ikke minst i forhold til arbeid med enkeltsaker.

I skrivende stund foreligger et forslag om å danne et senter som skal arbeide for likestilling på flere områder (bl.a. kjønn og etnisitet). I Holgersen-utvalget sin innstilling foreslås det også endringer i den strukturen SMED har pr. dags dato. For OMOD er det viktig at fri retts hjelpsordningen i forhold til diskrimineringssaker opprettholdes. Videre er det viktig at man fortsatt sikrer et organ som kan arbeide for reell likestilling for etniske minoriteter i Norge. Vi skal derfor aktivt delta i den videre debatten om SMED sin skjebne.

Noen av områdene vi dekker nå

Helsepolitikk

OMOD var pådrivere for å få opprettet et eget helseutvalg for minoritetsspørsmål i helsedepartementet, og deltok der. Dette utvalget kom i ettertid av den såkalte HIV-saken. Mange vil kanskje huske at helsetilsynet i 1996 gikk ut i media, og essensen var at de advarte nordmenn mot å ha ubeskyttet sex med afrikanere med begrunnelse i risiko for HIV-smitte. Dette vakte sterke reaksjoner i de afrikanske miljøene i Norge, og OMOD var sentral i å kanalisere disse klagene. Det ble avholdt flere demonstrasjoner, og det ble lagt et sterkt internasjonalt press på norske myndigheter om at de måtte avklare sine standpunkter. Helseutvalget var noe av det som kom ut av denne prosessen.

I tillegg har OMOD arbeidet for å få endret blodgiverkriteriene. Kort fortalt var det slik at kun personer fra Nord-Amerika, Australia, New Zealand og Europa kunne gi blod i Norge. Personer fra andre land ble definert til å være fra høyendemiske områder. Et land blir definert som høyendemisk ut fra frekvensen av ulike sykdommer som for eksempel hepatitt og HIV. Land utenfor Vesten ble altså definert som høyendemiske, mens USA, særlige enkelte områder i USA har større frekvens av både HIV og hepatitt enn flere ikke vestlige land. Skillelinjene var altså satt mer politisk enn helse-relatert. Vi argumenterte for at den beste måten å beskytte befolkningen på må være blodtesting av de som skal gi blod mer enn hvor i verden de kommer fra. Vi tok opp dette med CERD som igjen tok opp dette med norske myndigheter. De bad norske myndigheter begrunne sin politikk vitenskapelig. Dette førte til at kriteriene skulle endres før neste rapportering i 2003.

Psykisk Helse: Vi ser at dette er et område som vi i økende grad vil måtte fokusere på. Det er hovedsakelig to utfordringer: I hvilken grad er Norge rustet til å følge opp de personene vi gir opphold som har psykiske problemer (og i stor grad har fått opphold på bakgrunn av de erfaringene som har forårsaket de psykiske vanskelighetene). Og for det andre: Minoriteter i Norge møter mange barrierer, både på boligmarkedet, arbeidsmarkedet, utesteder osv. I hvilken grad virker disse hindringene inn på den psykiske helsen til særlig ungdommene som er født og oppvokst i Norge. Vi har startet arbeidet for en avklaring av og fokus på spørsmålene omkring «minoritets-stress».

Skole

NOA/NOM: OMOD har lenge satt fokus på undervisningen av minoritetsspråklige. Det finnes ingen fast mal for fagene norsk som andrespråk (NOA) og norsk som morsmål (NOM). Resultatet er at praksis rundt NOA og NOM praktiseres ulikt fra kommune til kommune og fra skole til skole. Man vet for eksempel ikke hvor mange som starter i NOA og som etter hvert går over i NOM – eller hvor mange som aldri går over i NOM. Man vet ikke hvor mange som går i NOA som bør ha oppfølging i forhold til dysleksi. Det er ingen retningslinjer for hvordan man skal plassere barn i NOA. På noen skoler bestemmer foreldrene, andre er det elevenes valg, mens atter andre er det lærerne som avgjør. Der hvor lærerne avgjør er det ingen faste kriterier for hvordan dette skal gjøres. Vi har derfor eksempel på svarte barn som er vokst opp hos sin hvite mor og så å si ikke har hatt kontakt med sin svarte far – og vedkommende elev er plassert i NOA. Det er da betimelig å spørre hvorfor dette skjer – har det noe å gjøre med ekstra tilskudd til skolen pr. NOA-elev?

OMOD reiste spørsmålene om praktisering av NOA og NOM første gang for utdanningsdepartementet i 1998. Videre ble det tatt opp med skolesjefen i Oslo, og vi lagde en liten pilotundersøkelse der vi sendte ut 200 spørreskjemaer til skolene om NOA og NOM. Til tross for gjentatte purringer fikk vi kun svar fra 15% – en svært lav svarprosent. Vi valgte å se dette som et svar i seg selv. Resultatet er at vi ikke kan si noe sikkert om annet enn skolene vi fikk svar fra.

I 1999 fikk vi møte med statssekretæren i utdanningsdepartementet og vi krevde:

- at elevene fra NOA ble evaluert
- at man hadde en klar praksis på hvem som plasseres hvor

Det er departementets mål at NOA skal være midlertidig, men hva er det som skjer? I Norge har man ikke data på dette. Det finnes ikke data som kan si noe om måloppnåelse i forhold til norskundervisning blant minoritetsspråklige. Vi finner dette nokså underlig – særlig tatt i betraktning at det er et så sterkt politisk fokus på at «de må lære seg norsk». Vi vet ikke i hvor stor grad foreldre faktisk er klar over at deres barn går i NOA og ikke i NOM – vår erfaring er at mange foreldre ikke er klar over at deres barn går i NOA og blir irritert når de oppdager at så er tilfelle. Selv om skolemyndigheter mener at NOA er fullverdig undervisning blir det ikke sett slik, verken av de i arbeidslivet vi har vært i kontakt med, eller av foreldrene. Det er kanskje ikke så rart når man har det noe belastede ordet ANDRESpråk med i tittelen.

Etter 5 års fokus på dette temaet ser vi at departementet nå begynner å handle. Et strategidokument vedrørende minoritetsspråklige i norsk skole er under utarbeidelse. Videre var NOA og NOM også nevnt spesifikt i UDI sin rapport om art og omfang av rasisme i Norge.

Godkjenning av utenlandsk utdanning: Her har vi sett få resultater. Det som er interessant er at dette er et punkt man vil finne i mange handlingsplaner. Det blir da beskrevet som viktig å gjøre noe for å forbedre dagens situasjon da selv yrkesgrupper det er stort behov for i Norge ikke får godkjent sin utdanning i Norge. Som en sa det: Dersom en hvit nordmann har internasjonal erfaring fra Ghana ser det svært bra ut på Cv-en, men dersom en svart mann fra Ghana har erfaring fra Ghana blir det ikke anerkjent overhode.

Godkjenning av utdanning er et svært vanskelig spørsmål, fordi det med all tydelighet er et svært politisk spørsmål. Vi stiller oss spørsmålet om man må se diskusjonen om godkjenning av utdanning i sammenheng med diskusjonen om arbeidsinnvandring, og at dette kan være noe av forklaringen på hvorfor vi fremdeles i Norge ligger så langt tilbake i forhold til å ha rutiner for godkjenning av utenlandsk utdanning. Eksempel på konsekvenser av dette er at det offentlige konkluderer med at x sin godkjennelse ikke kan godkjennes. Når man spør om hvorfor, kan saksbehandler ikke svare på hva x mangler. En annen konsekvens er at man ikke har en god nok database med informasjon for sammenligning, og at ventetiden derfor ofte er svært lang.

Barn og Unge

OMOD har sett det som svært viktig å sikre en jevn rekruttering av personer som ønsker å arbeide for minoriteters rettigheter i Norge. Nettopp derfor er det nødvendig at minoritets barne- og ungdomsorganisasjoner har gode vilkår. Slik det er i dag er ikke dette tilfelle. Pga. måten de er strukturert på faller de utenfor etablerte støtteordninger. OMOD har derfor satt i gang et arbeid for å sikre at disse organisasjonene skal kunne ha et sekretariat. Vi samarbeider også med særlig Afrikan Youth in Norway i forhold til empowerment og utvikling av organisasjonskunnskap.

Vi har arbeidet og skal fortsette å arbeide i forhold til Barne- og familiedepartementet sitt sektoransvar på området, som vi mener er fraværende. Det samme gjelder for Barneombudet.

Forum for barnekonvensjonen er et forum som består av flere av organisasjonene som arbeider med og for barn i Norge – fra Redd Barna, PLAN, Barneombudet, Voksne for barn med mer. Forumet har arbeidet for å få inkorporert barnekonvensjonen i norsk lov, og leverer skyggerapport til FN hver gang Norge rapporterer dit. OMOD har fått mulighet til å sitte i arbeidsutvalget til forumet. Vi ser det som vår oppgave å fremme et minoritetsperspektiv i saker angående barns oppvekstvilkår og rettigheter i Norge.

Sist men ikke minst har OMOD egne ungdomsprosjekter i studioarbeid, foto og film. Resultatet

av dette arbeidet er informasjonsfilmer og CD'er som er gitt ut. En gruppe har laget musikkvideo som er vist på flere TV-kanaler og sangen deres lå flere uker på VG-listen. Snart starter vi også et verksted spesielt for jenter.

Arbeid

OMOD satte tidlig fokus på manglende rettigheter og diskriminering i arbeidslivet. På begynnelsen av 90-tallet fantes det ingen lov mot diskriminering i arbeidslivet, og således ikke noe rettsvern for de som rapporterte til oss om klare tilfeller av diskriminering ut fra etnisk bakgrunn. Vi jobbet derfor i en periode tett opp mot arbeidsdirektoratet og etter hvert ble det også lagt press på arbeidsdepartementet. I tillegg arbeidet vi opp mot arbeidskontorene. Vi fikk vite at det var flere arbeidsgivere som gav beskjed om at de ikke ville ha svarte personer når de henvendte seg i A-etat. Dette kom også frem på annonser som lå ute på A-etat sine nettsider. Diskriminerende ønsker fra arbeidsgivere ble formidlet på nettsidene til A-etat. Resultatet ble at A-etat fjernet disse annonsene fra sine websider. Vi ville at det skulle anmeldes men fikk ikke gehør for det. Diskriminering i arbeidslivet ble og tatt opp med CERD og ECRI. Vi har hatt fokus på at offentlige etater/institutter/institusjoner bare oppfordrer minoriteter til å søke i stillingsannonser vedr. vaskejobber, men ikke i høyere stillinger. Vi har hatt mange saker vedrørende forbigåelse i opprykksituasjoner. Pt. i dag har vi et samarbeid med A-etat der vi sitter i en referanse gruppe som skal se på A-etat som serviceetat ovenfor en mangfoldig kundegruppe. Vi har også bidratt i forhold til arbeidet omkring antidiskrimineringslovverket vis a vis arbeidsmarkedet.

Politi/toll

Toll: Kontroll: Vi har siden oppstart tatt opp tolletatens kontrollvirksomhet med tanke på omfang vs. resultater, og statistikk omkring kontroll og etnisitet/nasjonalitet. Temaet ble spesielt aktualisert når VG kunne avsløre at tolletaten i 1997 hadde foretatt kroppsvisitasjon av 9.029 personer, og at treffprosenten var på rundt 2%. På bakgrunn av mange års fokus på overkontroll av minoriteter fikk man en endring i kontrollpraksis i 1999, blant annet ved at etaten tok i bruk hunder. Resultatet ble at færre personer ble tatt ut i tollkontroll, og at treffprosenten økte. I 2000 ble 4.703 kroppsvisitert og i 2001 var antallet 5.174. Vi har over lengre tid også fokusert på manglende retningslinjer i forhold til tollkontroll av mindreårige. Dette fordi tolletaten ikke skiller mellom status som mindreårige og status som myndig, noe som har resultert i uheldige kontrollepisoder der barn har vært tilstede.

Rekruttering: I 1995 hadde OMOD et møte med finans- og tolldepartementet og toll- og avgiftsdirektoratet om rekruttering av minoriteter til tolletaten. I brev fra statsråden til OMOD i etterkant av møtet het det: «Når det gjelder oppfordring til minoriteter om å søke ledige stillinger i Tollvesenet ble dette drøftet under møtet med OMOD i Finansdepartementet 9. mai 1995. Jeg stiller meg positiv til tiltak som kan bidra til et bedre rekrutteringsgrunnlag for stillinger i Toll- og avgiftsdirektoratet. Toll- og avgiftsdirektoratet vil arbeide videre med å konkretisere og gjennomføre slike tiltak.» Ved utgangen av 2002 var det tilsatt til sammen 35 med minoritetsbakgrunn i etaten. Av disse er 22 tilsatt i tollfaglige stillinger.

Politi: Utestedsdiskriminering: Det å ansvarliggjøre politiet i forhold til at utestedsdiskriminering er deres ansvar er et stort arbeide som enda ikke er ferdig. Siden OMOD startet har vi imidlertid sett en endring – man har gått fra at dette ikke var et politianliggende (svar i det første brevet vi sendte på dette temaet) til å ha fått temaet på dagsordenen både i politidirektoratet og i justisdepartementet. I Oslo har vi samarbeidet med politiet i forhold til å sette opp kontrollgrupper: En gruppe med svarte ungdommer prøver å komme inn på det samme stedet som en kontrollgruppe fra politiet. De to første sakene vedrørende utestedsdiskriminering er kommet opp i retten. OMOD ønsker nå å arbeide for å eksportere disse erfaringene til andre byer.

Utvalg i politidirektoratet og i justisdepartementet. Da OMOD startet opp var det vanskelig å få en dialog med politiet. Man anerkjente ikke at det innenfor politietaten kunne forekomme forskjellsbehandling ut fra folks etnisk bakgrunn. Man anerkjente ikke at det i forholdet mellom politiet og etniske minoriteter kunne ligge konflikter som er politiets ansvar. Det man gjorde var å klage på at det var så vanskelig å få en dialog med innvandrermiljøene. Vårt inntrykk var at politiet definerte dialog som at de skulle fortelle innvandrersorganisasjonene hvor de så problemene slik at organisasjonene kunne gå ut og løse dem. Det har skjedd ting. OMOD har lenge arbeidet for at man

må opprette et forum der minoritet og politi kan møtes. OMOD sitter nå i et kontaktforum i justisdepartementet og et i POD der ulike problemstillinger tas opp. Utfordringer er å få etablert slike fora på lokalt plan, samt gi forane reelle utviklingsmuligheter

Handlingsplan: I den siste handlingsplanen mot rasisme og diskriminering er flere av OMOD sine punkter som går direkte på forholdet mellom politi og minoritet kommet med: håndtering av tillitsproblemer, klagebehandling og journalbehandling av klagesaker, opplæring, rekruttering, økt bevissthet og kunnskap om minoriteter gjennom dialogfora, prioritering av diskrimineringsaker og kvitteringsordning ved kontroll. For første gang er det nå satt av midler til et forskningsprosjekt som skal se på forholdet politi og minoritet. Det er OMOD sin oppfatning at det er på dette feltet handlingsplanen er mest konkret i forhold til hvilke mål man har og hva man ønsker å gjøre for å oppnå disse målene. Vi skal fortsette å følge opp denne blant annet i Kommunaldepartementets utvalg for handlingsplanen.

Politiprojektet: OMOD har i over 2 år arbeidet i forhold til ungdom for å opplyse om hvilke plikter og rettigheter man har i møte med politiet. Hva kan man forvente, hvilke rettigheter bør man vite om ved kontroll, pågrepelse, arrestasjon (advokat, når skal foresatte ha beskjed osv) – og hva skal man absolutt ikke gjøre (løpe, la være å oppgi navn evt. gi ID). Vi håper dette kan styrke ungdommene i deres møter med politiet, og samtidig bedre dialogen mellom minoritetsungdom og politi. Vi har besøkt skoler og fritidsklubber, og har i samarbeid med GOA (Gamle Oslo Aktivitetshus) og Jordal fritidsklubb laget en informasjonsfilm som skal spres til skoler og fritidsklubber. De samme ungdommene har også deltatt i et filmprosjekt der minoritetsungdom forteller om sine møter med og oppfatninger av politiet. Dette prosjektet er støttet av stiftelsen Helse og Rehabilitering.

UDI

Deling: OMOD har i over 5 år satt fokus på UDIs sin negative image blant etniske minoriteter. UDIs delte personlighet kan oppsummeres som «Jekyll & Hyde»: Likestillingsavdelingen skal integrere deg i det norske samfunnet og juridisk avdeling skal sende deg ut av Norge. Vi har ment at disse to arbeidsoppgavene er uforenelig under et tak, og har de siste fem årene arbeidet for en deling av UDI. Vi ser at det er en politisk debatt i gang om denne delingen, en debatt vi hilser velkommen.

Visum/ familiegjenforening: Ovennevnte er et felt som har tatt en økende grad av vår tid de senere årene. Vi har svært mange saker, og enda flere henvendelser, vedrørende klager i forhold til besøksvisum og søknader om familiegjenforening. Vi har skrevet utallige brev og hatt flere møter i forhold til å bedre informasjon, korte ned saksbehandlingstid, sørge for statistikk osv.

Vi etterlyser blant annet klarere retningslinjer for kriterier for visum. Pr dags dato er det for enkelte land og saker vanskelig å få klarhet i hva UDI krever av dokumentasjon som må legges ved en søknad. Likeledes må UDI kunne begrunne avslag ut fra mer enn at man har en formening om at søker ikke vil returnere. Man må vite noe om: Hvor mange fra det aktuelle landet er det som ikke returnerer? Er det mange kvinner/menn/ i hvilken aldersgruppe/med hva slags type tilknytning til landet osv som ikke returnerer? Vi har svært lite statistikk rundt dette i Norge, og avslag blir derfor gitt også basert på antakelser og ikke faktiske forhold. Faktum i dag er at det lever barn i Norge som aldri får se sine besteforeldre, fordi de kommer fra et land hvor UDI mener det er stor sannsynlighet at de ikke vil returnere til. Dersom familien i Norge har 5 barn kan det bli for dyrt for dem å reise, mens det ville vært overkommelig å få bestemor hit i 3 mnd. Vi stiller spørsmål ved at barn med minoritetsbakgrunn i realiteten ikke kan få besøk av sine slektninger, og aldri kan vise dem hvor de bor, går på skole osv.

Som en kuriositet kan nevnes at dette er det feltet hvor vi får flest henvendelser fra etnisk norske personer. Det er mange, særlig kvinner, som opplever store problemer i forhold til å kunne få familiegjenforening med en mann man har møtt i utlandet. Særlig vanskelig ser dette ut til å være dersom mannen kommer fra enkelte afrikanske land, og ekstra vanskelig blir det dersom mannen har særkullsbarn som man og ønsker skal komme til Norge. Vi har eksempler på at selv om kvinnen med norsk statsborgerskap har barn med vedkommende mann, er det vanskelig for ham å få komme til Norge.

Vi bistår enkeltpersoner, men arbeider også som pressorgan overfor UDI for å bedre deres rutiner og saksbehandling.

Avslutning

Vi har på de foregående sidene gitt et lite bilde av OMOD: Hvordan og hvorfor det hele startet, hva man har lagt vekt på, og hvilke saker og institusjoner vi primært arbeider i forhold til nå.

Når 10 år skal komprimeres på like mange sider sier det seg selv at mye må utelates. Vi kunne fortalt om hvordan statsråden på et møte kom med følgende hjertesukk: «Kan ikke dere gå tilbake til deres folk og si at de ikke må lyve, det skaper så mange problemer for oss at de gjør det». Det er smigrende når selveste statsråden peker deg ut om høvdning uten at det gir deg noe status hos «folket ditt». Vi kunne også fortalt om den gangen en tv-stasjon ringte og ville ha en fra OMOD til debatt, men mente at daglig leder for OMOD var for lys «om vi kunne sende en mørkere en».

Vi valgte likevel å fokusere på de store linjene, og det er også her vi ønsker å avslutte. Vi vet at Norge kommer til å endre ansikt de neste ti årene, og det vi mener blir særskilt viktig er:

- *Å satse på skolen:* Alle barn må få like muligheter i det norske skoleverket, uavhengig av bakgrunn.
- *Psykisk helse:* Vi opplever en økning i henvendelser fra personer som sliter psykisk. Det er ikke bare personer med traumer fra opprinnelsesland. Vi ser også at flere sliter med forhold de opplever i Norge.
- *«Brain Drain»:* Utdannede minoriteter med bra utdanning flytter fra Norge fordi man ikke får seg relevant arbeid i Norge. Dette er kjent som et u-lands fenomen, men det finner også sted i Norge i dag.
- *Sektoransvar:* Det er OMOD sin påstand at integreringsarbeidet er segregert bort til KR D og UDI. Hvis integreringen skal lykkes på sikt så må resten av statsforvaltningen bli seg bevisst sitt ansvar omkring det multikulturelle Norge.
- Sette fokus på de positive faktorer ved å ha en mangfoldig befolkning.

Vi skal fortsette å arbeide for like rettigheter for alle. Det innebærer at kvinner med minoritetsbakgrunn skal ha like reelle muligheter som kvinner med majoritetsbakgrunn. Det betyr at vi må finne løsninger for dem som faller utenfor, men også ta et oppgjør med den offer-rollen som mange minoritetskvinner urettmessig plasseres i. Menn med minoritetsbakgrunn må ha like reelle muligheter som menn med majoritetsbakgrunn. Det betyr at vi må ta oppgjør med myten om den kriminelle innvandreren, som gjerne undertrykker sine barn og kvinner. Dette gjelder svært få, men rammer ofte alle.

Helt til slutt ønsker vi å takke samarbeidspartnere i inn- og utland, alt fra offentlige etater, organisasjoner og enkeltpersoner. Vi ser frem til 10 nye år – minst.

Vedlegg

Et utvalg av organene vi har hatt møte med/holdt innlegg for:

Offentlige organer:

UDI hovedkontor og flere regionkontor
Senter mot etnisk diskriminering (SMED)
Universitetet i Oslo (flere av instituttene)
Politihøgskolen
Politiets kurssenter i Tønsberg
Ulike politidisktrikt over hele landet
Høgskolene i Trøndelag og Oslo (flere avdelinger)
Flere sosialkontor og trygdekontor
Oslo Kommune (ulike bydeler)
Ulike instanser innenfor A-etat i hele landet
Skoler, helsestasjoner og sykehus

Stortinget:

Kommunalkomiteen
Justiskomiteen
Stortingspresidenten
Ulike representanter fra flere partier

Politiske organer:

Alle de store partiene
(enten stortingsgruppene, lokallag eller sentralt,
eller en kombinasjon av de tre)
Ulike politiske studentforbund
Oslo bystyre
(ulike komiteer som helse og sosialkomiteen)

Andre:

Nordic/African network against HIV/AIDS
South African society in Norway
Anette Thommessens minnekonferanse
Afrikan Youth in Norway
Internasjonale sentra
Ulike LO-forbund (f.eks. FO, SL, daværende NKF)
Ulike lokalavdelinger i LO, Fylkes- og by avdelinger
Ytringsfrihetskommissjonen
Edutainment '98
Juss-Buss

Internasjonalt:

CERD komiteen (FN)
ECRI
National Black Police Association (Stor Britannia)
Nordisk Embetsmannsmøte om
Integrering i Stockholm
Svenska Innvandrарverket
Metropolis konferanse

Møter med Statsråder:

Stortingspresident Kirsti Kolle Grøndahl
Statsråd Odd Einar Dørum (JD)
Statsråd Aud Inger Aure (JD)
Statsråd Ragnhild Queseth Haarstad (KRD)
Statsråd Sylvia Brustad (KRD)
Statsråd Sylvia Brustad (BFD)
Statsråd Jørgen Kosmo (AAD)
Statsråd Elbjørg Løwer (FD)
Statsråd Dagfinn Høybråten (H&S)

Råd/Uvalg hvor OMOD sitter/ har sittet:

Den norske Helsingfors-komiteen
(samarbeidsprosjektet ARENA)
Minoritetshelsetutvalget
Verdidokumentet For Oslo Kommune
Statsråd Brustad sitt Minoritetsutvalg
AU – Forum for barnekonvensjonen
UDI – Styrking av minoritetsperspektiv i
offentlig sektor
POD – Dialogforum
Justisdepartementet – Kontaktgruppe
Leieboerforeningen, styret
KRD sitt Boligutvalg
Minoritets-helse utvalg
(Helse- og Sosialdepartementet)
UDI sitt Landsdekkende Minoritets Utvalg

I tillegg har vi deltatt i flere rådgivende grupper, blant annet planleggingsgrupper til konferanser, samarbeidsfora mellom ulike NGO på menneskerettighetsfeltet, samarbeidsgrupper mellom ulike organisasjoner som arbeider på minoritetsfeltet i Norge.

**Organisasjonen Mot Offentlig
Diskriminering (OMOD)**

Postboks 4633 Sofienberg
NO-0506 Oslo

Telefon: 22 20 87 37
Faks: 22 20 62 17

E-post: omod@online.no
Internett: www.omod.no

