

Forord

Norge har alltid vært et flerkulturelt samfunn. I tillegg til samer og nordmenn har det i de siste hundreårene også bodd nasjonale minoriteter som kvener, skogsfinner, romanifolket (tatere/de reisende), jøder og rom (sigøynere) i Norge. Samtidig skiller Norge i 2002 seg på mange måter fra det norske samfunnet slik det var for 10 eller 20 år siden. Innvandrerbefolkningen har økt fra 3 prosent til 6,6 prosent de siste 15 årene. En ny befolknings sammensetning med andre behov gjør det nødvendig å tilpasse politikken slik at oppgavene blir løst på en best mulig måte. Det norske samfunnet får hele tiden nye utfordringer, også når det gjelder rasisme og diskriminering. Denne handlingsplanen omfatter urfolk, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn.

En effektiv innsats mot rasisme og diskriminering krever et kontinuerlig, fokusert og langsiktig arbeid. Denne handlingsplanen er et ledd i en slik langsiktig innsats, og bygger videre på Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (1998-2001), som Bondevik-regjeringen la frem i 1998. Videre har regjeringen lagt vekt på å følge opp sluttdokumentet fra Verdenskonferansen mot rasisme, rasediskriminering, fremmedfrykt og beslektede former for intoleranse, som fant sted i Sør-Afrika i september 2001.

Fordi dette er regjeringens handlingsplan, er tiltakene i denne planen spesielt rettet mot sentralforvaltningens områder og arbeidsoppgaver. Et siktemål med regjeringens arbeid mot rasisme og diskriminering er imidlertid å trekke inn så mange aktører som mulig i dette arbeidet – slik at kommuner, arbeidslivets parter, organisasjoner og enkeltmennesker kan bidra.

En taus og uengasjert majoritet vil lett kunne legitimere forskjellsbehandling og dermed bidra til økt diskriminering og rasisme. Det er også slik at det i all hovedsak er majoritetsbefolkningen som har makt og mulighet til både å diskriminere og til å bekjempe diskriminering. Tiltakene i denne handlingsplanen retter seg derfor først og fremst mot denne delen av befolkningen.

Selv om det er behov for tiltak på mange områder, er det ikke mulig å dekke opp alle samfunnsområder i én plan. Regjeringen vil imidlertid fortløpende vurdere videre behov for innsats når det gjelder arbeidet mot rasisme og diskriminering og for like muligheter for alle.

Regjeringen vil spesielt fremheve følgende tiltak i planen:

- Regjeringen går inn for at EUs ikke-diskrimineringspakke innlemmes i EØS-avtalen
- Regjeringen vil fremme forslag om en lov mot etnisk diskriminering
- Regjeringen vil fremme forslag om endring av alkoholloven, slik at utestedsdiskriminering kan føre til inndragning av skjenkebevilling
- Regjeringen vil utforme krav om å ivareta ikke-diskriminering hos leverandører til statlige anskaffelser
- Regjeringen vil opprette egne enheter hos påtalemyndigheten for å sikre spisskompetanse i saker om etnisk diskriminering og rasistisk motivert vold eller trakassering.

Handlingsplanen mot rasisme og diskriminering (2002-2006) ble lagt frem 1. juli 2002. Planen skal evalueres etter at den utløper i 2006.

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering

INNHold

1	Overordnede mål for regjeringens arbeid mot rasisme og diskriminering	3
1.1	Sikre menneskerettigheter	3
1.2	Bekjempe rasisme og diskriminering	3
1.3	Bedre integrering	4
2	Bruk av begrepene i handlingsplanen	5
2.1	Begreper er viktige	5
2.2	Diskriminering	5
2.3	Rasisme	7
3	Grupper som utsettes for rasisme og diskriminering	9
3.1	Personer med innvandrerbakgrunn	9
3.2	Nasjonale minoriteter	9
3.3	Samer	10
3.4	Barn og unge	11
3.5	Grupper som utsettes for diskriminering på flere grunnlag	11
4	Kortfattet situasjonsbeskrivelse – noen hovedutfordringer	13
4.1	Arbeidsliv	13
4.2	Offentlige tjenester	14
4.3	Skole/utdanning	15
4.4	Politi/påtalemyndighet/domstoler	15
4.5	Internett	16
4.6	Lokalmiljø	16
5	Tiltak	18
5.1	Arbeidsliv	18
5.2	Offentlige tjenester	21
5.3	Skole/utdanning	24
5.4	Politi/påtalemyndighet/domstoler	26
5.5	Dokumentasjon/overvåking	28
5.6	Internett	30
5.7	Lokalmiljø	31
5.8	Styrking av det rettslige vernet mot etnisk diskriminering og rasistiske ytringer ..	33
5.9	Generelle tiltak	35
Vedlegg 1		37
Vedlegg 2		46

1 Overordnede mål for regjeringens arbeid mot rasisme og diskriminering

1.1 Sikre menneskerettigheter

Norge har ved sin tilslutning til internasjonale menneskerettighetskonvensjoner og gjennom FN, Europarådet og andre internasjonale organer, forpliktet seg til å motarbeide rasisme og diskriminering og til å arbeide for like muligheter for alle. Rasisme og diskriminering er i strid med de verdier menneskerettighetene bygger på, og er samtidig et hinder for at individer og grupper kan få del i menneskerettighetene.

Regjeringens verdigrunnlag bygger på respekt for menneskeverdet. Det er et grunnleggende prinsipp i regjeringens politikk at alle mennesker er likeverdige og skal respekteres og behandles deretter, uavhengig av kjønn, alder, religion, etnisk opprinnelse, hudfarge, funksjonshemming og seksuell legning. Samarbeidsregjeringen vil føre en politikk som verner om retten til og øker respekten for det å være annerledes og tenke annerledes. Alle skal ses på som enkeltindivider med egne rettigheter. Derfor vil Samarbeidsregjeringen føre en politikk som gjør hver enkelt trygg på egen og andre menneskers personlige og kulturelle identitet.

Regjeringen Bondevik la i desember 1999 frem Handlingsplan for menneskerettigheter (St.meld. nr. 21 (1999-2000) *Menneskeverd i sentrum. Handlingsplan for menneskerettigheter*). Denne handlingsplanen har en helhetlig tilnærming til arbeidet med menneskerettigheter. Arbeidet mot rasisme og diskriminering er en sentral del av planen. Et av de viktigste tiltakene i planen er å innarbeide noen av de mest sentrale menneskerettighetskonvensjonene i norsk rett. Dette ble fulgt opp gjennom menneskerettighetsloven, som ble vedtatt av Stortinget 21. mai 1999 (lov av 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett).

1.2 Bekjempe rasisme og diskriminering

Regjeringens arbeid mot rasisme og diskriminering har som utgangspunkt at Norge er et flerkulturelt samfunn, og at kulturelt mangfold er berikende for det norske samfunnet og en styrke for fellesskapet. Mens det tidligere har vært samer og nasjonale minoriteter som har hatt språk og kulturelle uttrykksformer som har skilt seg ut fra majoritetens, har vi i dag i tillegg mange ulike innvandrergupper som setter sitt preg på samfunnet. Det er et overordnet mål for regjeringen at alle skal ha like muligheter, rettigheter og plikter til å delta i samfunnet og bruke sine ressurser. Dette er noe som kommer både den enkelte og samfunnet som helhet til gode.

Selv om alle i utgangspunktet har de samme formelle rettighetene, er det likevel nødvendig å sette i verk tiltak for å sikre reell likestilling – at alle faktisk får de samme *mulighetene* til å delta i samfunnet og bruke sine ressurser. Arbeidet mot rasisme og diskriminering må ses i denne sammenhengen. Vi vet at det forekommer diskriminering på viktige arenaer som arbeidsmarked, boligmarked og på arenaer som gir politisk innflytelse. Vi har derfor fortsatt en jobb å gjøre når det gjelder å identifisere barrierer for deltakelse, og i å skaffe oss kunnskaper om hvordan de virker og hvordan de kan fjernes.

Den åpne, voldelige rasismen er én viktig utfordring. Trakassering og vold har ikke bare tragiske konsekvenser for dem som rammes direkte, men skaper mye redsel og utrygghet også hos andre som frykter å bli truet eller angrepet på grunn av hudfarge, trosbekjennelse eller opprinnelse. I tillegg er det viktig å komme til livs den mer skjulte eller indirekte diskrimineringen, som dessverre også bidrar til å legitimere rasistisk motivert vold.

Alle skal ha muligheter til å kunne være med på å utforme offentlige tiltak og ordninger som gjelder dem selv. Det er viktig at minoritetene selv er med på å avgjøre hvilke tiltak som skal prioriteres, og hvordan tiltakene skal utformes. Dette krever tilrettelegging for at ulike grupper skal kunne delta på egne premisser. Majoritetsbefolkningen må se betydningen av å dele makt og innflytelse med minoritetsgrupper. Myndighetene, organisasjoner og politiske partier må bygge ned barrierer mot deltakelse og utvide sin dagsorden for å gi plass til interessene til minoriteter.

For å oppnå like muligheter er det viktig at minoritetene deltar i samfunnet på linje med den øvrige befolkningen. Det stiller krav til at enkeltpersoner engasjerer seg og tar aktiv del i utformingen av samfunnet. Uten aktivt engasjement fra de gruppene det gjelder, vil viktige problemstillinger aldri komme frem i den offentlige debatten. Videre må både lokale og nasjonale myndigheter, arbeidsgivere og andre samfunnsaktører selv vurdere om egen praksis kan ha diskriminerende virkning og eventuelt ta fatt i dette.

1.3 Bedre integrering

Integrering er en gjensidig prosess hvor både personer med innvandrerbakgrunn og majoriteten må tilpasse seg hverandre. I den prosessen har alle et ansvar for å bidra konstruktivt. Den generelle politikk og praksis må tilpasses en ny hverdag.

Mulighet for alle til å delta, uttale seg og ha innflytelse i samfunnet er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Når grupper og enkeltindivider har ulikt utgangspunkt og ulike forutsetninger, vil like formelle rettigheter kunne føre til ulikheter i resultat. Samfunnet må derfor ta opp i seg og tilpasse seg nye samfunnsgrupper, og gi alle mulighet til å påvirke egen livssituasjon og ha innflytelse over samfunnsutviklingen generelt. Offentlige tjenester må tilpasses de behovene dagens sammensatte befolkning har, slik at alle får de tjenestene de har rett på og behov for. Samtidig har også individer som tilhører minoriteter et ansvar for å delta i samfunnet og bidra med sine ressurser.

Tiltakene i denne handlingsplanen retter seg i all hovedsak direkte mot diskriminering og rasisme. Rene integreringstiltak er derfor ikke tatt med i denne planen. De har et annet fokus og ofte en annen målgruppe. Mens integreringstiltak ofte retter seg mot innvandrerbefolkningen, må tiltak mot diskriminering rettes mot de som diskriminerer – det vil først og fremst si majoritetsbefolkningen og strukturer og prosesser som majoritetsbefolkningen har kontroll over.

Det er imidlertid en nær sammenheng mellom tiltak for å fremme integrering og tiltak for å bekjempe diskriminering, fordi begge har som mål å sikre like muligheter for alle. Diskriminering og rasisme er et hinder for integrering, og dersom man får redusert diskrimineringen som ulike grupper utsettes for, vil en viktig effekt av dette være bedre integrering.

2 Bruk av begrepene i handlingsplanen

2.1 Begreper er viktige

Begrepene rasisme og diskriminering blir ofte brukt i dagligtalen på en upresis måte som kan skape forvirring og misforståelser. Det er også uenighet blant forskere og andre fagfolk om betydningen og bruken av begrepene rasisme og diskriminering.

Det er viktig å unngå at ordbruken bidrar til å holde liv i gamle myter og fordommer. Det er derfor nødvendig å klargjøre bruken av disse begrepene i handlingsplanen.

2.2 Diskriminering

Det er viktig at handlingsplanenes bruk av begreper er i tråd med internasjonale føringer og forståelsen internasjonalt. Nedenfor følger definisjonen av diskriminering i to sentrale internasjonale dokumenter.

FNs rasediskrimineringskonvensjon

FNs rasediskrimineringskonvensjon (*International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination (ICERD)*) fra 1965 dekker alle former for diskriminering basert på "rase", hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse. Konvensjonen har bred tilslutning og er det viktigste internasjonale instrumentet for å bekjempe etnisk diskriminering.

I konvensjonen er rasediskriminering i artikkel 1 definert som "*enhver forskjellsbehandling, utelukkelse, innskrenkning eller begunstigelse på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, hvis formål eller virkning er å oppheve eller begrense anerkjennelsen av, nytelsen eller utøvelsen på like fot av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter på det politiske, økonomiske, sosiale, kulturelle eller hvilket som helst annet område av det offentlige liv*".

EF-direktivet om likebehandling

EF-direktivet om likebehandling av personer uavhengig av etnisk opprinnelse¹ ble vedtatt 5. juni 2000 av EUs arbeidsministre, og skal iverksettes i alle medlemsland innen juni 2003. Direktivet setter en europeisk standard i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Norge er i dag ikke bundet av direktivet. Regjeringen går imidlertid inn for at EUs ikke-diskrimineringspakke innlemmes i EØS-avtalen (se kapittel 5.8, tiltak nr. 6). En innlemmelse av ikke-diskrimineringspakken i EØS-avtalen vil medføre at Norge blir bundet av EF-direktivet.

Direktivets artikkel 2 inneholder følgende begrepsdefinisjoner (uoffisiell norsk oversettelse):

1. *I dette direktivet skal prinsippet om likebehandling bety at ingen skal utsettes for direkte eller indirekte diskriminering på grunnlag av rase eller etnisk opprinnelse.*
2. *I henhold til nr. 1*
 - a) *foreligger direkte diskriminering når en person på grunn av rase eller etnisk opprinnelse behandles mindre fordelaktig enn en annen blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon,*
 - b) *foreligger indirekte diskriminering når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis som tilsynelatende er nøytral, vil stille personer av en bestemt rase eller etnisk opprinnelse i en ufordelaktig stilling sammenlignet med andre personer, med mindre bestemmelsen, kriteriet eller praksisen er objektivt begrunnet i et rettmessig mål, og midlene for å nå dette målet er hensiktsmessige og nødvendige.*
3. *Trakassering skal anses som diskriminering i henhold til nr. 1 når uønsket atferd i tilknytning til rase eller etnisk opprinnelse finner sted som har som hensikt eller virkning å krenke en persons verdighet samt å skape et truende, fiendtlig, nedbrytende, ydmykende eller støtende miljø. I denne sammenheng skal begrepet trakassering defineres i samsvar med medlemsstatenes nasjonale lovgivning og praksis.*
4. *Instrukser om å forskjellsbehandle på bakgrunn av rase eller etnisk opprinnelse skal anses som diskriminering i henhold til nr. 1 i denne artikkel.*

Handlingsplanens bruk av diskrimineringsbegrepet

Både FNs rasediskrimineringskonvensjon (ICERD) og EUs definisjon omfatter både handlinger og unnlatelser som har som formål å diskriminere, og handlinger og unnlatelser som har diskriminerende virkning, uavhengig av om det ligger et motiv eller en hensikt om å diskriminere bak. Definisjonene dekker med andre ord både direkte og indirekte diskriminering.

Også i denne handlingsplanen forstås diskrimineringsbegrepet slik at en handling er diskriminerende hvis den har som effekt at noen kommer dårligere ut på grunn av hudfarge, etnisk opprinnelse mv., uavhengig av om hensikten var å forskjellsbehandle eller ikke. Denne forståelsen er viktig fordi kun en liten del av den forskjellsbehandlingen som enkeltpersoner og grupper utsettes for, skyldes at noen har som bevisst motiv å diskriminere. Det er derfor nødvendig at handlinger som har diskriminerende *virkning* forstås som diskriminering, selv om *formålet* ikke nødvendigvis var å diskriminere. Uansett er virkningen av en handling av langt større betydning for den som rammes enn motivet som ligger bak handlingen.

¹ Rådsdirektiv 2000/43/EF om å iverksette prinsippet om ikke-diskriminering på grunnlag av rase og etnisk opprinnelse.

Videre er den diskrimineringen som rammer mennesker fordi tilsynelatende nøytrale bestemmelser og praksis får uheldige konsekvenser for enkelte grupper, et problem. Summen av slike utilsiktede konsekvenser kalles ofte institusjonell eller strukturell diskriminering. Et eksempel på denne type diskriminering er krav til uniformering av ansatte. En streng praktisering av et slikt krav vil utelukke bruk av religiøst hodeplagg, og dermed hindre like muligheter for ansettelse. Et annet eksempel er praksis ved offentlige kontorer hvor man ikke kan avtale time, men må trekke kølapp og vente til det blir sin tur. Dette gjør det vanskelig for personer som må benytte seg av tolk, fordi tolker må bestilles til et bestemt tidspunkt og for en bestemt periode.

Bruken av begrepet diskriminering i denne handlingsplanen bygger på begrepet slik det er brukt i ICERD og i EF-direktivet. I denne handlingsplanen brukes diskriminering både om direkte og indirekte diskriminering og trakassering.

Direkte diskriminering innebærer at en person på grunn av trosbekjennelse, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse behandles mindre fordelaktig enn en annen blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Indirekte diskriminering innebærer at en bestemmelse, et kriterium eller en praksis som tilsynelatende er nøytral, stiller personer med en bestemt trosbekjennelse, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse i en ufordelaktig stilling sammenlignet med andre personer, med mindre bestemmelsen, kriteriet eller praksisen er objektivt begrunnet i et rettmessig mål, og midlene for å nå dette målet er hensiktsmessige og nødvendige.

Trakassering skal anses som diskriminering når uønsket atferd i tilknytning til trosbekjennelse, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse har som hensikt eller virkning å krenke en persons verdighet, samt å skape et truende, fiendtlig, nedbrytende, ydmykende eller støtende miljø.

2.3 Rasisme

I denne handlingsplanen blir rasisme forstått som ideen om at det finnes ulike raser eller etniske grupper som har ulike egenskaper, og at disse ulikhetene legitimerer negativ forskjellsbehandling. Det er en begrunnelse og rettferdiggjøring av negativ forskjellsbehandling av enkeltpersoner eller grupper med utgangspunkt i deres "rase", hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse.

Denne bruken av begrepet legger vekt på en bevisst holdning eller en ideologi, og kan forstås som en "snever" forståelse av rasisme. En diskriminerende handling trenger ikke være motivert ut fra rasisme. Ofte vil den heller skyldes fremmedfrykt og uvitenhet. Rasisme som ideologi må motarbeides bl.a. gjennom holdningsskapende tiltak, men fokus må være på å forhindre handlinger og praksis som får negative konsekvenser for enkeltpersoner og grupper. For den som rammes vil virkningen være av større betydning enn motivasjonen bak handlingen.

I dagens debatt er det flere som i større grad vektlegger kulturforskjeller og religion enn biologiske forskjeller når de begrunner forskjellsbehandling. Endringen i argumentasjonen kan skyldes at det i dag er lite akseptabelt å forsvare forskjellsbehandling på grunnlag av biologiske forskjeller. Det er ikke lenger legitimt å hevde at mennesker kan deles inn i raser, mens det av mange blir oppfattet som mer akseptabelt å argumentere for at kulturforskjeller legit-

imerer forskjellsbehandling. Det sies ikke at andre kulturer nødvendigvis er mindreverdige, men at personer med ulik kulturbakgrunn eller religiøs tilknytning ikke kan leve sammen uten at det fører til konflikt. Det er imidlertid i stor grad de samme gruppene som rammes, argumentasjonen bygger på samme type logikk og konsekvensene er tilnærmet like. Dette er rasisme i en ny form. Rasisme dreier seg ikke bare om "de hvites" holdninger til de som har en annen hudfarge, religion og kulturbakgrunn. Rasisme og diskriminering forekommer blant alle grupper, også blant minoritetene selv. Fordommer mot andre – enten det dreier seg om fordommer mot andre innen egen minoritetsgruppe, mot andre minoritetsgrupper, eller i forhold til majoriteten – må bekjempes, uavhengig av hvem som har fordommene.

Et viktig tiltak for å bekjempe rasisme, er å bli kvitt forestillingen om at mennesker kan deles inn i ulike raser, som ikke bare har ulike fysiske trekk, men også ulike psykologiske og intellektuelle kjennetegn.

På begynnelsen av forrige århundre hadde raseforskning og rasevitenskap sin storhetstid i mange land, men man fjernet seg fra denne forskningstradisjonen etter 2. verdenskrig. Det var klare politiske grunner til å kvitte seg med raseteoriene, men i tillegg var det etter hvert blitt klart at genetiske forskjeller ikke var knyttet til det man hadde oppfattet som rasemessige karakteristika. I dag mener de aller fleste forskere at det ikke er grunnlag for å dele mennesker inn i forskjellige raser. Det er nå bred enighet om at rase ikke er et biologisk fenomen, men et konstruert begrep basert på sosiale og kulturelle forhold.

Selv om man har sluttet å bruke begrepet "rase" som biologisk begrep, fortsatte begrepet å eksistere som politisk begrep. Begrepet blir brukt både i norsk lovverk (straffeloven §§ 135 a og 349 a og arbeidsmiljøloven § 55 A) og i internasjonale konvensjoner. Dette må ses i lys av at konvensjonene ble utformet i en tid hvor det ikke på samme måte ble stilt spørsmål ved begrepsbruken. Norsk lovverk har etterstrebet å ha en ordbruk som samsvarer med internasjonale konvensjoner.

Rasebegrepet har imidlertid i stadig større grad vært gjenstand for kritikk internasjonalt. I sluttdokumentene fra Verdenskonferansen mot rasisme i Sør-Afrika i september 2001, avviser man doktriner om at noen raser er andre overlegne, og teorier om at det finnes forskjellige menneskeraser. "Rase" ble likevel brukt som ett av grunnlagene for diskriminering, fordi det er så innarbeidet som politisk og rettslig begrep. Også EF-direktivet avviser teorier om at det finnes ulike raser, samtidig som "rase" brukes som diskrimineringsgrunnlag. I fortalen til EF-direktivet gjøres det klart at "Den europeiske union avviser teorier som søker å etablere at det finnes forskjellige menneskeraser. Bruken av begrepet "rase" i dette direktiv innebærer ikke at slike teorier aksepteres."

Når det ikke finnes vitenskapelig belegg for at det eksisterer ulike raser, er det heller ikke naturlig å bruke begrepet "rase" som grunnlag for diskriminering. Dette er årsaken til at begrepet ikke brukes i denne handlingsplanen.

Selv om rasebegrepet er en sosial konstruksjon, oppfører enkelte seg *som om* raser eksisterte. Diskriminering på dette grunnlaget vil imidlertid dekkes opp av diskrimineringsgrunnlagene hudfarge, etnisk eller nasjonal opprinnelse, og vil således regnes som diskriminering etter denne handlingsplanens forståelse av begrepet.

3 Grupper som utsettes for rasisme og diskriminering

Denne handlingsplanen omfatter både personer med innvandrerbakgrunn, nasjonale minoriteter og samer. Når gruppene omtales under de enkelte tiltakene i planen, brukes betegnelsen personer med innvandrerbakgrunn om personer som bor i Norge og har minst én utenlandsfødt forelder, mens betegnelsen minoriteter brukes om alle gruppene som omfattes av planen – dvs. både de som er innvandrere eller barn av innvandrere, nasjonale minoriteter og samer.

3.1 Personer med innvandrerbakgrunn

Utenlandsfødte personer som er fast bosatt i Norge og som har to utenlandsfødte foreldre, regnes som innvandrere i Norge. Begrepet ”innvandrer” blir brukt uavhengig av hva årsaken til innvandringen var, dvs. at det inkluderer personer som kommer som arbeidsinnvandrere, flyktninger og familiegjennforente. Barn av innvandrere, født og oppvokst i Norge, regnes ikke som innvandrere. De er imidlertid inkludert i den videre og mer upresise kategorien ”personer med innvandrerbakgrunn”.

”Minoriteter” betegner i denne sammenheng etniske, religiøse og språklige mindretall som skiller seg ut fra majoriteten. Folkerettslig er det ulike former for minoritetsrettigheter, både individuelle og kollektive. Mange med innvandrerbakgrunn velger å se seg som del av en minoritet, mens andre ikke oppfattes slik, verken av seg selv eller omgivelsene.

De første store gruppene av innvandrere kom til Norge som arbeidsinnvandrere på 1960/70-tallet. På 1980/90-tallet kom det mange flyktninger til Norge. De fem største nasjonalitetsgruppene² som er representert i Norge i dag er fra Pakistan, Sverige, Danmark, Vietnam og Jugoslavia. Den 1. januar 2001 var det 23 581 personer fra Pakistan, 23 010 fra Sverige, 19 049 fra Danmark, 15 880 fra Vietnam og 15 469 fra Jugoslavia.

Det er ulike årsaker til at personer med utenlandsk bakgrunn kommer til Norge. Noen kommer som flyktninger, andre for å gjenforenes med familiemedlemmer i Norge. Det er mange ulike grupper og nasjonaliteter, og de opplever rasisme og diskriminering i svært ulik grad. Mens enkelte raskt blir en del av det norske samfunnet, er det andre som skiller seg ut blant annet på grunn av hudfarge, klesdrakt og religiøse tradisjoner, og som på bakgrunn av dette opplever å bli forskjellsbehandlet.

Innvandrere og deres etterkommere har spilt en betydelig rolle i norsk historie, og har gitt viktige bidrag til Norges politiske, økonomiske og kulturelle utvikling. Det er regjeringens oppfatning at innvandring har ført til større spennvidde i livssyn, tradisjoner og oppfatninger av det gode liv enn før, og dermed gjør oss bedre rustet til å møte nye utfordringer – både nasjonalt og internasjonalt.

3.2 Nasjonale minoriteter

På bakgrunn av Norges ratifisering av Europarådets Rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter, anerkjennes minoritetsgrupper som har etniske, språklige, kulturelle

² Dvs. personer som selv har innvandret og personer født i Norge av to utenlandsfødte foreldre.

og/eller religiøse særtrekk og som har opprinnelig eller langvarig tilknytning til landet, som nasjonale minoriteter i Norge. Det er ikke avklart hva ”langvarig tilknytning” betyr, men det har vært antydning om at gruppen må kunne vise til tilknytning til den aktuelle staten i minst hundre år. For å falle inn under begrepet ”nasjonal minoritet”, regnes det også som et krav at personene selv må ha en felles vilje til å opprettholde og utvikle sin egen identitet.

Både samer, jøder, kvener, rom (sigøynere), romanifolket (taterne/de reisende) og skogfinner anses å oppfylle kriteriene for ”nasjonale minoriteter”, og faller således inn under anvendelsesområdet til Europarådets rammekonvensjon. Sametinget ga imidlertid ved ratifikasjonsforberedelsene uttrykk for at samene ikke ønsket å bli omfattet av en norsk erklæring om nasjonale minoriteter, men heller ivareta sin status som urfolk og verne om den styrkede rettstilling for urfolk som blant annet følger av ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater. Samene omtales derfor for seg (se kapittel 3.3). Alle de nasjonale minoritetene har en over hundre år lang historie i Norge. Kvener, skogfinner og romanifolket gjør seg gjeldende i Norgeshistorien allerede på 1500/1600-tallet.

Politikken som tidligere ble ført overfor de nasjonale minoritetene, har i lange perioder hatt assimilasjon (fornorsking) og kontroll som mål. Det ble ført en streng assimilasjonspolitikk overfor alle gruppene, men politikken var ikke den samme. Overfor kvenene og skogfinnene var midlene som ble tatt i bruk, først og fremst av kulturpolitisk art. Fornorskingen skjedde i stor grad gjennom skolen. Jødene, rom og romanifolket ble i perioder utsatt for en hardere politikk. Blant tiltakene var utestenging fra riket, forfølgelse og forsøk på utrydding.

Regjeringen har i senere tid tatt avstand fra fornorskingspolitikken som de nasjonale minoritetene over lang tid ble utsatt for fra norske myndigheters side, og bedt om unnskyldning for måten minoritetene er blitt behandlet på. Selv om politikken som føres overfor de nasjonale minoritetene er endret, utsettes de fortsatt for negative holdninger. Slike holdninger ble legitimert av den politikken som tidligere tiders myndigheter førte, og er vanskelige å bli kvitt.

3.3 Samer

Som et viktig grunnlag for sin samepolitikk legger regjeringen til grunn at staten Norge opprinnelig er etablert på territoriet til to folk – samer og nordmenn – og at begge folkene har den samme rett og det samme krav på å kunne utvikle sin kultur og sitt språk. Denne prinsipielle likeverdigheten er slått fast i Grunnloven § 110 a.

Samene er anerkjent som urfolk fordi de nedstammer fra folk som bebodde landet da de nåværende statsgrensene ble fastlagt, og samtidig har beholdt alle eller noen av sine egne sosiale, økonomiske, kulturelle og politiske institusjoner, jf. ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater, art. 1.

Som urfolk i Norge har samene krav på et særlig vern. Norske myndigheter er både gjennom folkeretten og gjennom nasjonal rett forpliktet til å legge forholdene til rette for at den samiske folkegruppen skal kunne sikre og utvikle sitt språk, sin kultur og sitt samfunnsliv.

Samisk kultur, bosettingsmønster og ressursbruk har ofte blitt sett ned på av majoritetsbefolkningen. Lenge var det offisiell politikk at samene skulle fornorskes. På bakgrunn av tidligere tiders politikk, der man bevisst gikk inn for å bli kvitt den samiske kulturen, utviklet det seg mange negative holdninger til samene. På 1960/70-tallet begynte samene arbeidet for å

få tilbake noe av det tapte. Mange ønsket et nytt og kulturelt likeverdig samfunn for samene, og det var en politisk og kulturell oppblomstring.

Selv om fornorskingspolitikken nå er et forlatt stadium, og målsettingen er likeverdighet mellom norsk og samisk kultur, er det en del negative holdninger til samisk kultur som henger igjen fra fortida. I 1998 ble det gjort en undersøkelse av opplevd etnisk diskriminering blant svenske samer på oppdrag fra den svenske Ombudsmannen mot etnisk diskriminering. Nærmere 75 prosent av de spurte mener at Sverige, til en viss grad, er et samefiendtlig og rasistisk samfunn. Ifølge undersøkelsen har hver tredje same i Sverige blitt utsatt for nedsettende bemerkninger, og hver femte same har blitt trakassert på arbeidsplassen. Ingen som deltok i undersøkelsen hadde anmeldt diskrimineringen til politiet. Det er ikke gjort noen tilsvarende undersøkelse i Norge, men det forekommer tilfeller av diskriminerende aksjoner mot samer og rasistisk motivert hærverk. Mange samer i Norge opplever fortsatt negative holdninger og intoleranse. Det er av stor betydning at dagens barn og unge sikres et trygt identitetsgrunnlag, slik at den samiske kulturen og det samiske samfunnet kan fortsette å utvikle seg.

3.4 Barn og unge

Barn og unge er en sårbar gruppe, særlig barn og unge som tilhører minoriteter. Samtidig representerer barn og unge fremtiden i det flerkulturelle samfunnet. Oppvekst og skolegang legger grunnlag for deltakelse i samfunnslivet og trygge levekår. Skolen og barnehagen er spesielt viktige arenaer for forebyggende og holdningsskapende arbeid. Barn tar med seg erfaringer fra skolen inn på andre områder. Det er derfor nødvendig at både lærere, elever og foreldre i fellesskap tar fatt i problemer som oppstår i forhold til rasisme og diskriminering, og at skolene tar sikte på å arbeide langsiktig og planmessig for å hindre rasisme og diskriminering.

Mange ungdommer er aktivt engasjert i antirasistisk arbeid, og innsats gjennom frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner og ungdomsmiljø er av stor betydning. Mange barne- og ungdomsorganisasjoner har deltatt i holdningsskapende arbeid mot diskriminering, og mange arbeider konkret mot rasisme og diskriminering, både nasjonalt og internasjonalt. Disse organisasjonenes daglige aktiviteter er særlig viktige, fordi de kan bidra til å skape positive møteplasser for og med barn og unge med ulik kulturell bakgrunn.

3.5 Grupper som utsettes for diskriminering på flere grunnlag

Noen grupper er ekstra utsatte fordi de utsettes for diskriminering på flere grunnlag samtidig. Dette skaper ekstra problemer og en følelse av marginalisering for den som opplever det. De som *både* diskrimineres på grunnlag av sin trosbekjennelse, hudfarge eller etniske eller nasjonale bakgrunn og på andre grunnlag, som for eksempel kjønn, funksjonshemming, sykdom eller seksuell legning, har det spesielt vanskelig. I slike tilfeller blir ofte diskriminering i eget miljø og egen familie en belastning, i tillegg til den diskrimineringen en utsettes for fra majoritetssamfunnet.

Kvinner med innvandrerbakgrunn opplever ofte diskriminering både på grunn av kjønn, bakgrunn og trosbekjennelse. Arbeidet for å sikre kvinner som tilhører minoriteter like muligheter, er med andre ord likestillingskamp i mer enn én forstand. Samtidig vet vi at livsformer og tradisjoner innen minoritetene kan komme i konflikt med kvinners individuelle rettigheter, for eksempel ved manglende muligheter til å ta arbeid eller på andre måter ha de samme valgene

som menn innen den samme minoriteten. Diskriminering av kvinner kan ikke aksepteres. Kvinnens rettigheter er beskyttet både av norsk rett og internasjonale konvensjoner, særlig FN-konvensjonen om å avskaffe alle former for diskriminering mot kvinner (Kvinnekonvensjonen). Kvinner som tilhører minoriteter må beskyttes mot tvangsekteskap og kjønnslemlestelse, og sikres de samme individuelle rettighetene som menn og etnisk norske kvinner.

En undersøkelse om voksne innvandrere med funksjonsnedsettelse, viser at de opplever store problemer i forhold til bl.a. arbeid, bolig og det offentlige tjenesteapparatet. Mange opplever at de sosialt faller mellom to stoler – at de verken passer inn blant mennesker med utenlandsk bakgrunn eller i fora av og for norske funksjonshemmede. I undersøkelsen blir innvandrere med funksjonshemming beskrevet som en minoritet blant minoriteter (NOU 2001: 22 *Fra bruker til borger*). På bakgrunn av dette har myndighetene gitt støtte til funksjonshemmedes organisasjoner for å øke bevisstheten i samfunnet om unge med funksjonsnedsettelse og innvandrerbakgrunn, Rikstrygdeverket har opprettet flerspråklig servicetelefon og Statens råd for funksjonshemmede har gitt ut informasjonshefte om funksjonshemmede barns rettigheter i Norge på flere språk.

Hiv-positive som tilhører etniske minoriteter er også særlig utsatt for ulike former for dobbel diskriminering – både i eget miljø og i storsamfunnet. Hiv-positive kvinner tilhørende etniske minoriteter står i en særstilling med hensyn til diskriminering. Stigmatisering og diskriminering påfører store ekstrasbyrder for personer som lever med hiv. Disse opplever diskriminering på ulike arenaer, både i private sammenhenger og i møte med det offentlige.

Norske myndigheter er oppmerksomme på denne problematikken. Det gis derfor støtte til organisasjoner som spesielt ivaretar interessene til kvinner som tilhører minoriteter, og det er utarbeidet en strategiplan for forebygging av hiv og seksuelt overførbare sykdommer som ivaretar den spesielle situasjonen etniske minoriteter som er rammet av hiv eller aids, står overfor. Videre skal minoritetsperspektivet ivaretas i all politikkutforming, slik at problemer som særlig rammer etniske minoriteter og konsekvenser av politikken for disse gruppene, gis oppmerksomhet.

4 Kortfattet situasjonsbeskrivelse – noen hovedutfordringer

Omfanget av rasisme og diskriminering er vanskelig å måle. Resultatene vi får på undersøkelser om omfanget av rasisme og diskriminering varierer med hvilken type analyse vi gjør og med hvilke områder vi undersøker.

Offisiell statistikk om levekår (inntekt, boligsituasjon, deltakelse i arbeidslivet, helse m.m.) viser at innvandrere kommer dårligere ut i forhold til de fleste kriterier man måler levekår etter sammenlignet med resten av befolkningen. Vi kjenner ikke den etniske identiteten til hver innbygger, og har derfor ikke levekårsstatistikk for samer og nasjonale minoriteter. SSB har imidlertid produsert statistikk for samiske områder, dvs. områder hvor befolkningen i hovedsak er samisk. Levekårsindikatorene i de samiske områdene følger i stor grad mønsteret for Nord-Norge (som igjen er gjennomgående litt svakere enn landsgjennomsnittet), men er på noen områder klart dårligere enn snittet for landsdelen.

Diskriminering kan være én mulig årsak til dårligere levekår hos enkelte grupper, men det er ingen enkel sammenheng mellom diskriminering og levekår. Levekårsstatistikken alene kan ikke si noe om omfanget av rasisme og diskriminering i samfunnet.

Det er gjort og gjøres en del arbeid med å dokumentere rasisme og diskriminering i Norge. Det finnes en rekke undersøkelser, forskningsrapporter og statistikk som bl.a. sier noe om situasjonen på arbeidsmarkedet, boligmarkedet, og om minoriteters møte med politi og rettsvesen. Det er imidlertid behov for å forbedre arbeidet med dokumentasjon og overvåking, for å få bedre oversikt over hvor problemene er størst og hva som kan gjøres for å bøte på dem.

”Å bli nektet deltakelse i det vanlige samfunnsliv er en ydmykende opplevelse”, sier Antirasistisk Senter og Monitor i sin rapport *”Blind på høyre øye”* (2001). Arbeidslivet, boligmarkedet og utesteder (puber, diskoteker og restauranter) er områder hvor minoriteter oftest blir diskriminert. Utlendingsdirektoratet (UDI) omtaler også diskriminering i skolen og i offentlige instanser i rapporten *”Art og omfang av rasisme og diskriminering i Norge 1999-2000”*. Senter mot etnisk diskriminering har i tillegg satt søkelys på diskriminering innen politiet, rettsvesenet, barnevernet og utlendingsforvaltningen i sine årsrapporter *”Underveis mot et bedre vern”* fra 1999, 2000 og 2001. Samtidig er det også tegn på at nordmenn har blitt mer positive til innvandrere. Statistisk Sentralbyrå (SSB) foretar intervjuundersøkelser for å kartlegge befolkningens holdninger til innvandringspolitikk og innvandrere. Undersøkelsen utføres ved at det presenteres fire påstander som intervjupersonene skal si seg enig eller uenig i, bl.a. om innvandrere bør ha samme mulighet til arbeid som nordmenn. SSB konkluderer med at nordmenn er blitt mer positive til innvandring og innvandrere utover på 1990-tallet (SSBs omnibusundersøkelser).

4.1 Arbeidsliv

Deltakelse i arbeidslivet er en av de viktigste arenaene for integrering. Det viser seg at arbeidsledigheten blant innvandrere fra ikke-vestlige land er betydelig høyere og sysselsettingen mye lavere enn blant norskfødte og innvandrere fra vestlige land. Den registrerte arbeidsledigheten

blant innvandrere lå i februar 2002 på 7,9 prosent av arbeidsstyrken. For befolkningen som helhet var arbeidsledigheten på 3 prosent i samme tidsrom. Samtidig er det store variasjoner innad blant innvandrerguppen; for innvandrere fra Afrika var ledighetsprosenten på 14,6, mens den var på 4,7 prosent for personer med bakgrunn fra Nord-Amerika og Oseania (SSB-statistikk).

Det er flere årsaker til at innvandrere kommer dårligere ut på arbeidsmarkedet enn befolkningen for øvrig, som for eksempel innvandrerbefolkningens sammensetning mht. til utdanningsbakgrunn og språkkunnskaper.

Et viktig aspekt er imidlertid skepsis og diskriminering blant arbeidsgivere, som gjør det vanskeligere for personer som tilhører minoriteter å komme inn på arbeidsmarkedet. Prosjektet *”Mellom faktisk og forestilt forskjellighet – synlige minoriteter på arbeidsmarkedet”* (ISF, rapport nr. 17, 2000) avdekket bl.a. at arbeidsgivere overser søkere som tilhører synlige minoriteter selv om de kan godt norsk. Et stort hinder for synlige minoriteter er å bli innkalt til intervju. Utvelgelsen blir foretatt etter ytre egenskaper som hudfarge eller navn.

I UDIs rapport *”Art og omfang av rasisme og diskriminering i Norge 1999-2000”* peker både de intervjuede utvalgskommunene og innvandrerrepresentantene på at diskriminering på arbeidsmarkedet er et vanlig fenomen. De trekker frem eksempler som at arbeidsgivere opplyser til arbeidskontoret at de ikke ønsker innvandrere, at det forekommer diskriminering i form av mobbing på arbeidsplassen, eller ved at arbeidsoppgaver ikke samsvarer med utdanningsbakgrunn og reelle kvalifikasjoner.

Senter mot etnisk diskriminering påpeker i sin rapport *”Underveis mot et bedre vern 2001”* at personer som tilhører minoriteter sliter med å få arbeid og har dårlige arbeidsvilkår. 29,3 prosent av alle henvendelser senteret har mottatt er fra personer som mener seg utsatt for diskriminering i arbeidslivet. Sakene dekker et bredt spekter av arbeidsrettslige problemstillinger, som for eksempel diskriminering ved ansettelse, forfremmelse, ugyldige arbeidsvilkår og mobbing og trakassering. Senter mot etnisk diskriminering har også gjennomført en undersøkelse om arbeidsgiveres holdning til bruk av religiøst hodeplagg på jobb. Selv om flertallet av de bedriftene som svarte på undersøkelsens spørreskjema var positive til at arbeidet kan utføres med religiøst hodeplagg, var det mange bedrifter som var negative til denne praksisen. Senter mot etnisk diskriminering hevder at retten til bruk av religiøst hodeplagg bør vernes tydeligere enn i dag.

Rapporten *”Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning”* (SNF, rapport nr. 71, 1996) viser at arbeidsgivere knytter spesielle forestillinger til innvandrere som gruppe, og at innvandrere i større grad enn nordmenn blir vurdert etter forestillinger om egenskaper snarere enn deres reelle egenskaper.

4.2 Offentlige tjenester

Offentlige tjenester benyttes av mennesker med ulike bakgrunn og leveste. Det er derfor svært viktig at det offentlige tjenesteapparat og institusjoner tilpasser seg, slik at alle brukergruppene føler at de blir ivarettatt på en god måte. I den sammenheng er bruken av tolk et viktig virkemiddel. Prosjektet *”Kommunikasjon og rettssikkerhet – Utlendingers og språklige minoriteters møte med politi og domstoler”* (UiO og NIBR, 2000) viser at praktiseringen av reglene om bruk av tolk i rettsvesenet er svært mangelfull. Rapporter viser at mange av tolkene ikke er

kvalifiserte, at det gis for liten tid i saker hvor tolk er nødvendig, og at det er praktiske problemer knyttet til gjennomføringen av rettssaker. Resultatet er svekket rettssikkerhet for språklige minoriteter. Feil bruk av eller mangel på tolk har også betydning for forholdet mellom språklige minoriteter og den offentlige tjenesteyting generelt. Dette trekkes også frem i UDIs rapport ”*Art og omfang av rasisme og diskriminering i Norge 1999-2000*”. I samme rapport kommer det også frem at personer med innvandrerbakgrunn opplever frustrasjon, manglende tillit og tilfeller av negative holdninger fra det offentlige tjenesteapparat.

4.3 Skole/utdanning

Skolen er en viktig del av alle barns og foresattes hverdag. Det er svært viktig at behovene til alle elever blir ivare tatt på en god måte, og at elever ikke blir utsatt for trakassering på skolen. UDIs rapport ”*Art og omfang av rasisme og diskriminering i Norge 1999-2000*” trekker frem at det forekommer tilfeller av diskriminering i skolehverdagen. Det fremkommer også at flere av de landsdekkende organisasjonene på innvandrerfeltet opplyser at de får henvendelser angående diskriminering i skolen, enten det er i form av mobbing og verbal trakassering fra medelever, eller i form av formelle hindringer som bruken av faget *norsk som andrespråk* (NOA). Problemområder knyttet til NOA er at plassering av elever i dette faget i flere tilfeller baseres på etnisitet og ikke på bakgrunn av reelle norskkunnskaper, at det er uklare kriterier ved vurdering av når en elev skal slutte med NOA, og redsel for at deltakelse i NOA gir et dårligere utgangspunkt ved inntreden i arbeidslivet fordi NOA oppfattes å ha et B-stempel.

I overgangen fra utdanning til arbeidsliv møter personer som tilhører minoriteter barrierer. I rapporten ”*Norske får liksom førsterett – Om tilgang til opplæring i bedrift for ungdom med innvandrerbakgrunn i Oslo og Akershus*” (NIFU, rapport nr. 1, 2001) vises det blant annet til at søkere med innvandrerbakgrunn har større problemer med å få lærlingplass enn majoritetsungdom. Det gjelder særlig for guttene. Stereotypier gjør seg også gjeldende for jentene, men med positivt fortegn i det de anses for å være særlig godt skikket for omsorgsyrker. NIFUs rapport ”*Innvandrerungdom og majoritetsungdom gjennom videregående til høyere utdanning*” (2001) viser at ungdom med innvandrerbakgrunn, til tross for ulike integreringstiltak i skolen, taper kampen om studiekompetanse og høyere utdanning allerede i videregående skole.

4.4 Politi/påtalemyndighet/domstoler

Senter mot etnisk diskriminering, Antirasistisk Senter og Organisasjon mot offentlig diskriminering (OMOD) har gjennom sitt arbeid og sine rapporter påpekt at det fremkommer tilfeller av diskriminering innen politi og rettsvesen, og at det er tilfeller av manglende kompetanse på saker som gjelder rasisme og diskriminering innen politi og rettsvesen (”*Blind på høyre øye?*” – Antirasistisk Senter og Monitor 2001). Politi, påtalemyndighet og domstoler spiller en svært viktig rolle når det gjelder å skape følelse av trygghet og rettferdighet. Når så mange mener seg utsatt for diskriminering og opplever barrierer i forhold til politi og rettsvesen, er dette svært alvorlig.

Omfanget av rasisme og diskriminering er som nevnt vanskelig å måle. Statistikk over anmeldelser og dommer gir ikke et fullstendig bilde av virkeligheten. (I 1998 ble det anmeldt 45 tilfeller av rasediskriminering etter straffeloven § 135 a, i 1999 38 og i 2000 32 tilfeller – tall fra SSBs kriminalstatistikk 2001.) Mye av rasismen og diskrimineringen i samfunnet blir aldri anmeldt, og et fåtall av anmeldelsene resulterer i dommer. Det finnes lite rettspraksis når det gjelder straffeloven §§ 135 a og 349 a. Disse lovbestemmelsene forbyr henholdsvis rasis-

tiske ytringer rettet mot en enkeltperson eller en bestemt gruppe fremsatt i offentligheten, og det å nekte en person varer og tjenester på grunn av vedkommendes "trosbekjennelse, rase, hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse". Det foreligger heller ingen fullstendig oversikt over rettspraksis vedrørende disse bestemmelsene. Anmeldelser og dommer der rasistiske motiver utgjør grunnlag for straffeskjerpelse, men hvor hovedforbrytelsen er for eksempel vold, kommer ikke til syne som "rasistisk kriminalitet" i statistikken. Det er derfor flere grunner til at man ikke bare kan legge Statistisk Sentralbyrås kriminalitetsstatistikk til grunn når en ønsker en oversikt over omfanget av rasisme og diskriminering i samfunnet.

De ovenfor nevnte problemområdene er også omtalt av CERD (FNs rasediskrimineringskomité) og ECRI (Den europeiske kommisjon mot rasisme og intoleranse) i deres rapporter om Norge. I ECRIs siste rapport om Norge (desember 1999) uttrykker kommisjonen bl.a. bekymring over at de relevante rettslige mulighetene sjelden brukes til å straffe tilfeller av rasisme og diskriminering. ECRI oppfordrer til å prioritere denne typen saker og til en mer aktiv bruk av de rettslige mulighetene.

Prosjektet *"Kommunikasjon og rettssikkerhet – Utlendingers og språklige minoriteters møte med politi og domstoler"* (UiO og NIBR, 2000) viser at praktiseringen av reglene om bruk av tolk i rettsvesenet er svært mangelfull, og at det er praktiske problemer knyttet til bruken av tolker på samme måte som påvist i øvrige rapporter om tolk i det offentlige tjenesteapparat.

4.5 Internett

De aller fleste i Norge har i dag tilgang på Internett, og særlig mange barn og unge er aktive brukere. (80 prosent av barn i Norge har tilgang til Internett hjemme – Feedbacks undersøkelse for Statens filmtilsyn, mai 2001.) Dette gir høyreekstremer og nynazistiske miljøer gode muligheter for å spre sider med rasistisk innhold til et stort publikum. Slike sider bidrar til å skape frykt og sprer desinformasjon, og de kan bidra til å skape negative holdninger blant befolkningen. I neste omgang rammer dette personer som tilhører minoriteter. Antirasistisk Senter og tidsskriftet Monitor følger situasjonen på dette feltet nøye og har god kjennskap til det høyreekstremer miljøet i Norge og dets bruk av Internett. Det finnes imidlertid ingen oversikt over omfanget av rasistiske sider på nettet.

4.6 Lokalmiljø

Lokalmiljøet er en svært viktig arena for å skape gode relasjoner på tvers av kulturelle skiller, i tillegg til at lokalmiljøet har stor betydning for trivsel og deltakelse på andre samfunnsarenaer. Rapporten *"Oppvekst i to multietniske boligområder i Oslo"* (Byggforsk, prosjektrapport nr. 313, 2001) viser at et boligområde med en relativt høy andel innbyggere med blandet etnisk bakgrunn virker positivt i forhold til politiske målsettinger om å utvikle toleranse og respekt for mennesker med annen bakgrunn enn en selv, og for å forebygge rasisme. Hvorvidt slike boligområder fungerer som inkluderende oppvekstmiljøer, avhenger bl.a. av om foreldre, skole og fritidstiltak forholder seg positive til ideen om det multietniske samfunn.

Diskriminering av personer som tilhører minoriteter på boligmarkedet er et alvorlig problem. Det finnes ikke dokumenterte tall som kan si noe om omfanget av denne type diskriminering, men ulike typer rapportering fra frivillige organisasjoner på innvandrersfeltet, UDI og Senter mot etnisk diskriminering tyder på at dette er et betydelig problem. Rapporten *"Om lovgivning*

og diskriminering på boligmarkedet” (Byggforsk, notat nr. 22, 1999) påpeker også at boligsøkere som tilhører etniske minoriteter møter flere hindringer forbundet ved inngang til boligmarkedet. Forhold som trekkes frem er at det på det private boligmarkedet foregår direkte diskriminering ved at eier av boligen ikke ønsker og aktivt går inn for å hindre personer som tilhører minoriteter tilgang til boligen.

5 Tiltak

5.1 Arbeidsliv

Arbeidslivet er en av de viktigste arenaene for å bli en del av fellesskapet. Diskriminering i arbeidslivet er et samfunnsproblem – ikke minst fordi samfunnet trenger de ressursene som ligger i den menneskelige arbeidskraft. Mangfold kan heve kompetansenivået og stimulere utviklingen i virksomheten, og lønner seg derfor for arbeidsgiverne. Erfaringer har vist at personale med ulik bakgrunn over tid er mer kreative og har større evne til å løse komplekse problemer enn mer ensartete grupper. For at de best kvalifiserte skal ansettes, må rekrutteringsgrunnlaget være bredest mulig. Det er derfor nødvendig å sette i verk tiltak som kan redusere barrierene for personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet, både når det gjelder godkjenningsordninger, rekruttering og karrieremuligheter.

Målsetting: Like muligheter for ansettelse og opprykk, slik at de best kvalifiserte blir tilsatt, og virksomheter kan yte best mulig tjenester.

1. Regjeringen vil ta initiativ til å opprette et forum for etnisk mangfold i arbeidslivet

For å bekjempe diskriminering i arbeidslivet, er det nødvendig med en felles innsats hvor alle berørte parter bidrar. Regjeringen inviterer derfor arbeidslivets parter, landsdekkende organisasjoner på innvandrerfeltet og institusjoner med ekspertise på området til å delta i et forum for etnisk mangfold i arbeidslivet hvor også Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet og Utlendingsdirektoratet vil være representert. Formålet med forumet er å følge opp og videreutvikle mangfoldet på arbeidsmarkedet i tillegg til erfaringsutveksling og kunnskapsformidling. Hensikten er også å mobilisere arbeidslivets parter til å planlegge og gjennomføre tiltak for å nå dette målet. Medlemmene i forumet rapporterer direkte til egen organisasjonsledelse og forplikter seg til å sørge for videreformidling av forumets aktiviteter, samt oppfordre til oppfølging i egen organisasjon. Prisutdelingen for mangfold i arbeidslivet (jf. neste avsnitt) vil også være en oppgave med forankring i forumet. Sekretariatsoppgavene skal ivaretas av Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Ansvarlig: Arbeids- og administrasjonsdepartementet

Det vil hvert år i planperioden deles ut en pris for mangfold i arbeidslivet, for å stimulere til handling og formidle foreliggende kunnskap om diskriminering i arbeidslivet til partene i arbeidslivet. Hensikten med prisutdelingen er å oppmuntre offentlige og private arbeidsplasser til å gjennomføre tiltak som fremmer etnisk mangfold i sine respektive organisasjoner. Prisutdelingen arrangeres som en stor markering, hvor vinneren presenterer hva vedkommende har gjort for å fremme mangfold på sin arbeidsplass. Markeringen skal også brukes som arena for formidling av kunnskap om flerkulturelle arbeidsplasser og om arbeid mot etnisk diskriminering i arbeidslivet.

Ansvarlig: Utlendingsdirektoratet i samarbeid med Arbeids- og administrasjonsdepartementet

2. Regjeringen vil utforme krav om å ivareta ikke-diskriminering hos leverandører til statlige anskaffelser

Statlige virksomheter har, i kraft av å være innkjøpere, mulighet til å påvirke bedriftene de kjøper varer og tjenester fra. Dette kan være et viktig virkemiddel for å påvirke økonomiske aktørers handlinger. Regjeringen vil benytte dette virkemiddelet for å støtte prinsippene om like muligheter på arbeidsmarkedet uavhengig av etnisk opprinnelse. Regjeringen vil derfor utforme krav om at ikke-diskriminering ivaretas hos leverandører til statlige anskaffelser. Regjeringen vil ved gjennomføring av handlingsplanen utforme krav som på best mulig måte ivaretar dette målet.

Ansvarlig: Arbeids- og administrasjonsdepartementet

3. Det er satt resultatmål om at minst 60 prosent av registrerte arbeidsledige innvandrere skal i jobb

Regjeringen ønsker høy innsats for å redusere ledigheten blant innvandrere. Økt fokus og intensivert formidlingsinnsats fra Aetat skal sikres gjennom å innføre klare og ambisiøse måltall for Aetat for overgang til arbeid blant innvandrere. Fra 2002 er det innført en ny indikator for Aetats innsats på området, som viser utviklingen av registrerte arbeidsledige innvandrere som går til arbeid. For 2002 er det satt som mål at minst 60 prosent av de registrerte arbeidsledige innvandrerne skal i arbeid. Måloppnåelsen vil bli vurdert på bakgrunn av opplysninger oppgitt på sluttmeldingskort som tidligere arbeidssøkere sender Aetat.

Ansvarlig: Arbeids- og administrasjonsdepartementet

4. Retningslinjene for å motvirke etnisk diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling i Aetat skal videreføres

16 prosent av de som er registrert arbeidsledige er personer med innvandrerbakgrunn, mens 32 prosent av de på arbeidsmarkedstiltak er innvandrere. Dette viser at Aetat prioriterer personer med innvandrerbakgrunn. Etaten har i sin egen personalpolitikk erklært seg som en rasismefri sone og har rekruttert flere innvandrere som ansatte enn mange andre statsetater. Videre har Aetat per i dag personer med innvandrerbakgrunn som et satsningsområde i arbeidsmarkedspolitikken. Regjeringen vil fortsette denne linjen og vil dessuten arbeide for at Aetat i tillegg fremstår som en brukervennlig etat også overfor denne målgruppen. Regjeringen vil derfor videreføre retningslinjene for å motvirke etnisk diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling i Aetat. Retningslinjene er en oppfølging av arbeidsmiljøloven § 55 A, som bl.a. forbyr etnisk diskriminering ved ansettelser. Retningslinjene omhandler stillingsregistrering og behandling av rekrutteringsoppdrag.

Regjeringen stiller følgende krav til stillingsregistrering:

Oppdrag og stillingsutlysninger som inneholder ulovlige diskriminerende krav, skal ikke registreres i Aetats stillingsdatabase i sin opprinnelige form. Dersom et oppdrag/stillingsutlysning inneholder diskriminerende krav, skal Aetat lokal ta kontakt med arbeidsgiver og opplyse arbeidsgiver om at de angitte krav er i strid med diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven § 55 A. Aetat lokal skal deretter oppfordre, og eventuelt forsøke å påvirke, arbeidsgiver til å trekke de diskriminerende kravene tilbake. Oppdraget skal kun registreres dersom arbeidsgiver går med på å trekke tilbake de diskriminerende kravene.

Regjeringen stiller følgende krav til behandling av rekrutteringsoppdrag:

Aetat skal til ethvert oppdrag tilvise de disponible arbeidssøkere som faglig sett er kvalifisert, uavhengig av arbeidssøkers etniske bakgrunn. Dersom arbeidsgiver med en diskri-

minerende begrunnelse stiller seg negativ til søkere som enten er blitt tilvist eller som det er aktuelt å tilvise, skal Aetat lokal først gjøre arbeidsgiveren oppmerksom på at etnisk diskriminering ved ansettelser er ulovlig, og henviser til arbeidsmiljøloven § 55 A. Deretter skal Aetat lokal gjennom konstruktiv dialog, forsøke å påvirke arbeidsgiver til å endre holdning. Dersom arbeidsgiver ikke lar seg påvirke, men fastholder diskriminerende krav, må Aetat avvise oppdraget.

Ansvarlig: Arbeids- og administrasjonsdepartementet

5. Godkjenningsordningen for realkompetanse skal videreutvikles

Kompetansen innvandrere har med seg til Norge i form av yrkeserfaring er verdifull for norsk arbeidsliv, men det norske samfunnet greier ikke å nytte disse ressursene fullt ut i dag. Nye ordninger for godkjenning av realkompetanse og yrkesprøving vil gjøre det enklere for innvandrere å få godkjent sin kompetanse fra hjemlandet, og vil dermed bidra til å forhindre diskriminering på arbeidsmarkedet. Forbedringen vil også komme de nasjonale minoritetene til gode. Romanifolket har sterke tradisjoner innen ulike områder av byggebransjen. Tradisjonelt har de lært faget fra far til sønn, og ikke gjennom formell yrkesfaglig utdanning. Plan- og bygningsloven setter imidlertid begrensninger på å utøve slike yrker uten formelt fagbrev. En bedre godkjenningsordning vil gjøre det lettere for denne gruppen å få dokumentert kompetansen de har opparbeidet seg gjennom lang arbeidserfaring.

For å forbedre dagens ordning vil regjeringen endre opplæringsloven slik at voksne med rett til videregående opplæring også får rett til realkompetansevurdering med sikte på arbeid. Fylkeskommunen er ansvarlig for realkompetansevurdering og utstedning av kompetansebevis. Ordningen vil gi innvandrere og nasjonale minoriteter med rett til videregående opplæring, mulighet til å få vurdert og dokumentert sin kompetanse. Den vil også gi nyankomne innvandrere, nasjonale minoriteter og registrerte arbeidssøkere uten denne rett mulighet til å få realkompetansevurdering, herunder yrkesprøving og kompetansebevis. Fylkeskommunen dekker utgiftene for alle med rett til videregående opplæring, mens kommunen eller Aetat dekker kostnadene for andre grupper. Når ordningen trer i kraft vil en følge den nøye og se til at også innvandrere og nasjonale minoriteter får tilbudet. Målsettingen er å legge ordningen til rette slik at den blir operativ i fylkene og at det er sikret kapasitet til å ta imot personer uten rett til videregående opplæring fra kommunene og Aetat. Ordningen trer i kraft fra 1. januar 2003.

Ansvarlig: Utdannings- og forskningsdepartementet

6. Ingen skal bli stengt ute fra det statlige arbeidsmarkedet på grunn av etnisk opprinnelse, hudfarge mv.

Regjeringen vil bidra til å heve kompetansen for å sikre mangfold i forvaltningen, og medvirke til at personer som tilhører minoriteter får samme ansettelses- og karrieremuligheter som øvrige jobbsøkere og ansatte i staten.

Regjeringen vil derfor:

- oppfordre alle statlige etater til å ta inn følgende formulering i sine stillingsannonser: "Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Det er derfor et personalpolitisk mål å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning og rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Personer med innvandrerbakgrunn oppfordres til å søke stillingen".
- pålegge alle statlige virksomheter å innkalle minst én søker med innvandrerbakgrunn til intervju ved tilsettinger, forutsatt at søkeren er kvalifisert for stillingen. Tiltaket gjennomføres som et toårig prøveprosjekt. I prøveperioden fra 1. juni 2002 til 1. juni

2004 pålegges alle statlige virksomheter å gjennomføre tiltaket. Dersom det er søkere med innvandrerbakgrunn som ikke er innkalt på intervju/tilsatt, skal dette forklares i innstillingen.

- aktivt arbeide for å utvikle et godt dokumentasjonsgrunnlag i form av et statistikk-materiale som gir en oversikt over antall personer med innvandrerbakgrunn som er tilsatt i de ulike departementsområdene.
- etablere forsøk med mentorordning i statlige virksomheter for å sikre like muligheter for karriereutvikling for personer som tilhører minoriteter.
- aktivt arbeide for å integrere mangfoldsperspektivet i lederopplæringen i staten.

Ansvarlig: Arbeids- og administrasjonsdepartementet

7. Oppfordring til statlige etater om å vurdere å innføre rasismefri sone

Alle statlige etater oppfordres til å vurdere å innføre en rasismefri sone. Innføring av rasismefri sone vil innebære at den enkelte virksomhet har en klar målsetting om å bevisstgjøre ansatte i forhold til egne holdninger relatert til toleranse, både internt og i møte med brukeren. Aetat er et eksempel på en statlig virksomhet som har besluttet å arbeide for å bli "rasismefri sone".

Ansvarlig: Arbeids- og administrasjonsdepartementet

5.2 Offentlige tjenester

Det er et mål at samfunnets institusjoner og tjenesteyting skal ivareta alle deler av befolkningen. Et flerkulturelt samfunn krever en gjensidig tilpasning mellom majoriteten og ulike minoritetsgrupper. Når samfunnsutviklingen medfører endringer i befolkningens behov, må derfor offentlige tjenester tilpasses og tilrettelegges, slik at brukergruppene kan nyttiggjøre seg disse tjenestene. Slik tilrettelegging og tilpassing kan skje gjennom å styrke den flerkulturelle kompetansen til ansatte i offentlig sektor og ved å rekruttere personer som tilhører minoriteter til offentlig sektor. Innsatsen for å rekruttere personer som tilhører minoriteter må starte allerede på utdannelsesstadiet.

Målsetting: Sikre at tjenesteyting i et kulturelt mangfoldig samfunn i størst mulig grad dekker hele befolkningens behov, slik at minoritetsgrupper ikke får et dårligere tilbud enn den øvrige befolkningen.

1. Regjeringen vil bidra til at flere utdanningsinstitusjoner fokuserer på flerkulturell forståelse

Flerkulturell forståelse er viktig for at majoritetsbefolkningen skal utvikle forståelse for hva et flerkulturelt samfunn innebærer. Temaet skal inngå i rammeplaner som blir laget for utdanninger til offentlig tjenesteyting. Regjeringen vil gi støtte til utvikling av nye studier om flerkulturelle spørsmål.

Ansvarlig: Utdannings- og forskningsdepartementet

2. Det skal settes i verk et forsøks- og utviklingsprogram for å styrke minoritetsperspektivet i offentlig tjenesteyting generelt og iverksettes særlige kompetansetiltak innen visse virksomheter

Regjeringen vil sette i verk et eget forsøks- og utviklingsprogram for å fremskaffe kunnskap om hvordan det offentlige kan øke sin kompetanse i å yte gode tjenester i et kulturelt mangfoldig samfunn. Programmet vil oppsummere tidligere erfaringer, fremskaffe ny kunnskap og utvikle metoder og verktøy som offentlige instanser kan benytte for å øke minoritetsperspek-

tivet i egen virksomhet. Informasjonen skal formidles til kommuner, fylkeskommuner og aktuelle statlige instanser.

Ansvarlig: Utlendingsdirektoratet

I tillegg skal det settes i verk særlige kompetansetiltak for å styrke minoritetsperspektivet i de følgende virksomhetene:

- **Utlendingsdirektoratet:** Direktoratet vil videreutvikle et kompetanseprogram for egen virksomhet. Formålet med programmet er å sikre at tjenestene som ytes av Utlendingsdirektoratet har et tydelig minoritetsperspektiv og oppleves som god service av brukerne.
- **Krisesentrene:** Barne- og familiedepartementet vil gi et opplæringstilbud som omfatter krisesentrene, hvor det blant annet vil bli fokusert på å styrke kompetansen i å håndtere innvandrerkvinnens spesielle behov.
- **Politi/påtalemyndighet/rettsvesen:** Det skal iverksettes kompetansehevingstiltak i politiet, påtalemyndigheten og rettsvesenet (se nærmere kapittel 5.4).

Ansvarlig: Utlendingsdirektoratet, Barne- og familiedepartementet og Justisdepartementet

3. Rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn til videregående og høyere utdanning skal økes

For å øke rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn til videregående og høyere utdanning, vil regjeringen:

- styrke skolens rådgivningstjeneste i forhold til ungdom med innvandrerbakgrunn. Utdannings- og yrkesveiledningen, samt kompetansen blant lærere og rådgivere, skal styrkes i grunnskolen og videregående opplæring, både på yrkesfaglige og allmenne studieretninger.
- vurdere å endre opplæringsloven, slik at ufullstendig grunnskoleopplæring i hjemlandet ikke står til hinder for integrering i videregående opplæring. Unge asylsøkere skal så snart som mulig gis undervisning sammen med norsk ungdom.
- gi økonomisk støtte til universiteter og høyskoler som arbeider særskilt med rekrutteringstiltak til utdanninger hvor personer med innvandrerbakgrunn er underrepresentert. Det er fortsatt viktig å ha særlig fokus på rekruttering av personer med minoritetsspråklig bakgrunn til førskolelærerutdanning og lærerutdanning for ulike skoleslag og nivåer.

Ansvarlig: Utdannings- og forskningsdepartementet

4. For å bedre tjenestetilbudet, vil regjeringen øke rekrutteringen av personer som tilhører minoriteter til visse prioriterte sektorer

Flere ansatte med innvandrerbakgrunn innenfor helse- og sosialsektoren vil kunne bidra til at tjenestene blir bedre tilpasset behovene til eldre, funksjonshemmede og syke med innvandrerbakgrunn. Likeledes er det viktig at barn og unge får møte kvalifiserte lærere av begge kjønn med ulik kulturbakgrunn. Regjeringen vil derfor sette i verk særskilte tiltak for å øke rekrutteringen til disse to sektorene:

- Regjeringen vil foreta en gjennomgang av godkjenningsordningene for utenlandsk helsepersonell med sikte på forenkling og eventuelle endringer i regelverk. Regjeringen vil videre støtte kommunale tiltak med språkopplæring, registrering av eksisterende utdanning og kartlegging av hva som kreves for at innvandrere fra land utenfor EØS-området kan få godkjenning som helsepersonell i Norge.

Ansvarlig: Helsedepartementet

- Det flerkulturelle perspektivet i lærerutdanningene skal styrkes. Det vil bli gitt støtte til lærerutdanning som tilrettelegger særskilt for studenter med minoritetsspråklig kom-

petanse. Det er i denne sammenheng viktig å utvikle tilbud slik at personer med minoritetsspråklig bakgrunn som allerede arbeider i barnehage og skole, kan få full kompetanse for tilsetting.

Ansvarlig: Utdannings- og forskningsdepartementet

Det skal i tillegg iverksettes tiltak for å øke rekrutteringen av personer som tilhører minoriteter til fengselsvesenet og politietaten (se nærmere kapittel 5.4, tiltak nr. 4).

Ansvarlig: Justisdepartementet

5. Det skal settes i gang en kartleggingsundersøkelse for å få kunnskap om kommunenes ressurser og behov når det gjelder tilrettelegging av pleie- og omsorgstjenester overfor minoriteter

Undersøkelsen skal ha som mål å bedre tilretteleggingen av pleie- og omsorgstjenester til personer som tilhører minoriteter. Undersøkelsen skal gi en status for kommunenes virksomhet på dette området og kartlegge behov kommunene har for å kunne bedre tilretteleggingen. Det vurderes nærmere om undersøkelsen skal omfatte både personer med innvandrerbakgrunn, personer med bakgrunn fra nasjonale minoriteter og samer, eller om det bør gjennomføres flere undersøkelser.

Ansvarlig: Sosialdepartementet

6. Det skal utarbeides en samlet fremstilling av eksisterende samisk kompetanse i helse- og sosialsektoren

Sosial- og helsedepartementet har bestilt en samlet fremstilling av eksisterende samisk kompetanse i helse- og sosialsektoren fra Senter for samisk helseforskning. Dokumentet vil gjøre rede for sentrale erfaringer de ulike miljøene har gjort, og hvem som kan bidra med veiledning innen ulike tjenestefelt.

Ansvarlig: Helsedepartementet

7. Regjeringen vil sette i gang tiltak for å øke kunnskap og bevissthet om samelovens språkregler

Samelovens språkregler gir bestemmelser om rett til bruk av samisk språk i kontakt med lokale og regionale offentlige myndigheter innenfor forvaltningsområdet for samisk språk.

Undersøkelser har vist at regelverket ikke følges opp i tilstrekkelig grad. Om reglene skal få ønsket gjennomslag og respekt avhenger i stor grad av om overordnede mål får tilstrekkelig forankring i lokal og regional politikkutvikling. Det er av stor betydning hvilken vekt kommunen selv legger på å prioritere styrking og utvikling av samisk språk og kultur. For å få et sterkere fokus på oppfølging av samelovens språkregler, vil regjeringen sette i verk informasjonstiltak om samelovens språkregler.

Ansvarlig: Kultur- og kirkedepartementet

8. Tolketjenestene skal forbedres

Det er nødvendig med mer kunnskap når det gjelder kvalifisering av tolker, den faktiske bruken av tolk i forskjellige sammenhenger og rutiner som sikrer at de best kvalifiserte tolkene benyttes. Det er videre behov for flere autoriserte tolker. Regjeringen vil derfor:

- utarbeide retningslinjer og krav til de som skal drive tolkeformidlingstjenester, og fastsette rutiner som sikrer at man bruker de best kvalifiserte tolkene.

Ansvarlig: Utlendingsdirektoratet

- legge til rette for brukeropplæring av fagpersoner som benytter tolk i arbeidet sitt.

Ansvarlig: Utlendingsdirektoratet

- øke antall språk som autorisasjonsprøven blir holdt på hvert år, og organisere ulike tiltak for å gjøre de kandidatene som er meldt opp til autorisasjonsprøven bedre kjent med prøvesituasjonen.

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet i samarbeid med Universitetet i Oslo

- sikre et bedre og mer stabilt utdanningstilbud for tolker på høyere utdanningsnivå og bidra til å utvide tilbudene.

Ansvarlig: Utdannings- og forskningsdepartementet i samarbeid med Universitetet i Oslo

- opprette et tolkeregister for domstolene. For å sikre tilgjengeligheten av gode tolker i rettssystemet har Justisdepartementet i samarbeid med Oslo tingrett lagt til rette for opprettelse av et tolkeregister for domstolen. Registeret skal etter planen utvides og danne mønster for andre domstoler, og etter hvert utgjøre en del av et landsdekkende tolkeregister ved domstolene.

Ansvarlig: Justisdepartementet

5.3 Skole/utdanning

Skolen er en viktig møteplass for alle barn og unge og deres foreldre, og derfor en god arena for holdningsdannelse. Holdningsskaping skjer både gjennom undervisningen og gjennom å omgås mennesker med annen bakgrunn enn den vante. Det er derfor særlig viktig at grunnverdiene i skolen baseres på å motvirke rasisme og diskriminering. Skolen spiller videre en viktig rolle for barn og unges livssituasjon også på andre arenaer.

Ekskludering og mobbing av medelever på grunn av annen hudfarge, kultur eller lignende, får ofte virkninger ut over skolesituasjonen, fordi elever som utsettes for slik trakassering på skolen som regel også utsettes for samme behandling på fritiden av det samme miljøet. Denne overføringen til andre arenaer gjør det enda viktigere å bekjempe rasisme og diskriminering blant skoleelever. I tillegg må det iverksettes tiltak for å verne barn og unge mot slike holdninger på fritiden (se nærmere tiltakene under kapittel 5.7 Lokalmiljø). Grunnskolen og skoler for videregående opplæring er også grunnlaget for videre utdanning og arbeid. Det har blitt rettet kritikk mot praktiseringen av norsk som andrespråk. Det må arbeides med å sikre at norskundervisningen som gis ikke medvirker til at elever med innvandrerbakgrunn blir svakere stilt i arbeidslivet enn elever med etnisk norsk bakgrunn.

Målsetting: Sikre at skoleverket fremmer like muligheter for alle og aktivt motvirker rasisme og diskriminering.

1. Det skal utarbeides nye læremidler til bruk i skolens generelle holdningsskapende arbeid, med fokus på rasisme og diskriminering

Læringssenteret vil utvikle og bearbeide læremidler som støtter opp om skolens generelle holdningsskapende arbeid, samt læremidler med spesielt fokus på gjensidig respekt og toleranse og bekjempelse av rasisme og diskriminering. Materiellet skal legges ut på Skolenettet. Læringssenteret vil videre opprette et nettsted med sikte på å dokumentere og spre prosjekterfaringer og eksempler på god praksis i skole og opplæring.

Ansvarlig: Utdannings- og forskningsdepartementet

2. Det skal foretas en forskningsbasert evaluering av hvordan det flerkulturelle perspektivet ivaretas i læremidler

Det flerkulturelle perspektivet har hittil i liten grad vært fokusert på i kvalitetssikringen av norske lærebøker og læremidler. Hvordan gjenspeiler lærebøkene det flerkulturelle Norge? Hvordan fremstilles ulike kulturer? Læringssenteret får derfor i oppdrag å opprette et nytt forskningssprosjekt som har som formål å evaluere det flerkulturelle perspektivet i lærebøker og læremidler. Oppdraget innebærer å registrere eventuelle tendenser som kan danne grunnlag for faglige og pedagogiske råd til utviklere og brukere av lærebøker og læremidler i grunnopplæringen (skoler, skoleeiere, fagmiljø, fagbokforfattere og forleggere). Prosjektperioden løper fra 2002 til 2003.

Ansvarlig: Utdannings- og forskningsdepartementet

3. Regjeringen vil formidle kjøreregler for et kulturelt mangfoldig Norge uten rasisme og diskriminering, til alle skoler, og markere dagen for avslutningen av holocaust i skolen

Regjeringen har utfordret alle elever i grunnskolen til å utarbeide kjøreregler for et kulturelt mangfoldig Norge preget av toleranse, uten rasisme og diskriminering. En bredt sammensatt jury har valgt ut et antall kjøreregler som fanger opp elevenes egne uttrykk for hvordan fordommer, rasisme og diskriminering kan bekjempes. Regjeringen vil følge opp kjørereglene ved å utarbeide materiell til skolene på bakgrunn av elevenes innspill, og å spre gode eksempler gjennom Læringssenterets nettsted for lærings- og oppvekstmiljø. Elevene skal bevisstgjøres på verdiene som ligger i de grunnleggende menneskerettighetene og på at menneskerettighetene stadig brytes. For å styrke det holdningsskapende arbeidet, skal dagen for avslutning av holocaust (27. januar) markeres i skolen hvert år. Denne dagen skal det deles ut en pris til en skole som har utmerket seg i innsatsen mot rasisme og diskriminering. Læringssenteret skal ha ansvar for å distribuere informasjon om hva holocaust-dagen for øvrig kan fylles med.

Ansvarlig: Utdannings- og forskningsdepartementet

4. Regjeringen vil vurdere videreføring av Senter for kompetanseutvikling i den flerkulturelle skolen etter utløpet av senterets prosjektperiode

Et nasjonalt Senter for kompetanseutvikling i den flerkulturelle skolen (SEFS ved Høgskolen i Oslo) ble etablert høsten 2001 for en prosjektperiode frem til 2004. Formålet med senteret er å spre kunnskap nasjonalt om den flerkulturelle skolen og bistå i etableringen av regionale samarbeidsnettverk og -tiltak innenfor opplæring av språklige minoriteter i grunnopplæringen. Samarbeidspartnere er Statens utdanningskontorer, lokale fokusskoler, fylkeskommuner og høyskoler/universiteter. Regjeringen vurderer å videreføre dette arbeidet etter prosjektperioden, slik at alle regioner kan bli operative på dette feltet. Som foreløpig resultatoppfølging og konseptvurdering er det gitt klarsignal til en underveisvurdering av SEFS-konseptet. Dette gjennomføres i løpet av høsten 2002. Senter for kompetanseutvikling i den flerkulturelle skolen vurderes videreført etter prosjektperioden, avhengig av evalueringen.

Ansvarlig: Utdannings- og forskningsdepartementet

5. Praktiseringen av norsk som andrespråk skal forbedres

Praktiseringen av opplæring i norsk som andrespråk skal forbedres, og intensjonen om at faget skal være et midlertidig opplæringstilbud følges. Senter for kompetanseutvikling i den flerkulturelle skolen skal utarbeide kompetanseutviklingstiltak på feltet, og det skal lages klare kriterier for når en elev skal avslutte opplæringen og gå over til ordinær norskundervisning. Statistikkarbeidet skal forbedres, og Statens utdanningskontorer skal rapportere årlig om

oppfølging av arbeidet. Videre skal kommunene informeres om konsekvensene for den enkelte elev ved valg av læreplan i norskfaget.

Ansvarlig: Utdannings- og forskningsdepartementet

5.4 Politi/påtalemyndighet/domstoler

Mange opplever barrierer i forhold til rettsvesenet, det vil si politi, påtalemyndighet og domstoler. Barrierene kan ha sin årsak i at en del minoriteter har en historisk sett velbegrunnet skepsis til det norske maktapparatet, men også i at de kan ha hatt negative erfaringer med rettsvesenet i moderne tid. Personer med innvandrerbakgrunn kan i tillegg savne kunnskaper om norske samfunnsprosesser, ha manglende språkkunnskaper og dårlige erfaringer fra myndighetene i hjemlandet, noe som kan øke barrierene ytterligere. En god dialog mellom minoritetene og politiet er en forutsetning for å sikre økt bevissthet og kunnskap om de særlige problemstillinger som gjelder for minoriteter i deres møte med rettsvesenet.

Målsetting: Rasistisk motivert vold og trakassering skal tas alvorlig og prioriteres høyt av politiet. De som utsettes for diskriminering og rasistisk motivert vold og trakassering skal møtes med den samme respekt og forståelse som andre som utsettes for kriminelle handlinger. Saker skal ikke henlegges uten at det foreligger saklig grunn til dette.

1. Politiet skal øke sin bevissthet og kunnskap om minoriteter

Det skal opprettes et dialogforum bestående av representanter for Politidirektoratet og representanter for relevante frivillige organisasjoner, som skal bidra til bedre kommunikasjon og dialog mellom partene. Dette forumet skal også bistå i opprettelsen av og utforming av strategier for lokale dialogfora i det enkelte politidistrikt.

Det skal opprettes dialogfora mellom ledelsen i politidistriktene og representanter for minoritetsgrupper i hvert politidistrikt, som skal bidra til kommunikasjon og dialog mellom partene.

Politidirektoratet skal vurdere etatens opplæringsbehov, sett i forhold til endringer i befolkningssammensetningen og minoritetsgruppers behov. Det skal utarbeides planer for opplæring for alle tilsatte på dette området, med særlig fokus på ledernes ansvar. Politiets dialogforum med representanter for relevante minoritetsorganisasjoner, skal konsulteres i denne sammenhengen. Det skal utarbeides planer for evaluering av slik opplæring.

Ansvarlig: Justisdepartementet

2. Rapporten ”Forebygging av rasisme og diskriminering i politi- og lensmannsetaten” skal følges opp med konkrete tiltak

Justisdepartementet har utarbeidet rapporten ”Forebygging av rasisme og diskriminering i politi- og lensmannsetaten” med forslag til tiltak. På bakgrunn av rapporten og en bred høringsrunde blant relevante instanser, vil Justisdepartementet utforme konkrete tiltak, som skal følges opp av Politidirektoratet. Det skal settes tidsfrister for gjennomføring av tiltakene og evaluering av disse. Tiltakene skal bl.a. omfatte følgende punkter:

- Håndtering av tillitsproblemer
- Klagebehandling og journalføring av saker
- Opplæring
- Rekruttering og karriereutvikling

Ansvarlig: Justisdepartementet

3. Regjeringen vil opprette egne enheter hos påtalemyndigheten for å sikre spisskompetanse i forhold til saksfeltet, og stimulere til økt bruk av kursing for dommere

Det oppnevnes en person ved hvert statsadvokatembete som har ansvaret for samordningen mellom politiet og påtalemyndigheten i saker om etnisk diskriminering og rasistisk motivert trakassering eller vold. En stilling hos Riksadvokaten skal tillegges et særlig ansvar for å arbeide med dette fagfeltet, samt å følge opp rettsutviklingen på området og spre informasjon og kunnskap om dette til relevante organer. Under etterforskning av saker som gjelder rasistisk motivert vold og trakassering og etnisk diskriminering, skal det være en særlig nær og aktiv påtalemessig ledelse.

Ansvarlig: Justisdepartementet

Innholdet i startkurs for nyutnevnte dommere og i kurs om flerkulturelle spørsmål for dommere, skal gjennomgås og vurderes opp mot dagens behov. Denne type opplæring skal prioriteres i fremtiden.

Ansvarlig: Justisdepartementet og Etterutdanningsrådet for dommere

4. For å bedre tjenestetilbudet, vil regjeringen fortsette arbeidet for å øke rekrutteringen av personer som tilhører minoriteter til politietaten og fengselsvesenet

Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til fengselsvesenet skal prioriteres, og tiltakene skal evalueres. Kriminalomsorgens utdanningssenter skal rapportere til Justisdepartementet på antall søkere og antall rekrutterte aspiranter med innvandrerbakgrunn innen 31. desember 2002. "Markedsføringsplan" for økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn skal følges opp.

Politidirektoratet skal evaluere de tiltakene som har vært gjennomført for å rekruttere personer som tilhører minoriteter til politi- og lensmannsetaten med sikte på å ta i bruk nye, mer effektive tiltak. Tiltakene skal gjelde rekruttering både til Politihøgskolens grunnutdanning, sivile stillinger og jurister.

Ansvarlig: Justisdepartementet

5. Regjeringen vil vurdere å opprette en registreringsordning i forbindelse med politikontroller, samt følge opp Stortingets vedtak om en kvitteringsordning i forbindelse med visitasjoner

Det rapporteres om klager på politiets kontroller, både når det gjelder person- og identitetskontroller, og kontroll i forbindelse med utlendingskontroll, politiaksjoner og som følge av den spente sikkerhetssituasjonen etter 11. september 2001. Politidirektoratet iverksatte sommeren 2001 nye retningslinjer i forbindelse med utlendingskontroll. De nye retningslinjene skal evalueres i 2002. På bakgrunn av blant annet denne evalueringen, og på bakgrunn av andre erfaringer med person- og identitetskontroller, politiaksjoner m.m., skal Politidirektoratet vurdere behovet for å sette i gang et prøveprosjekt med en registreringsordning i forbindelse med politikontroll. Den endelige vurderingen av iverksetting av et prøveprosjekt med registreringsordning forelegges Justisdepartementet senest 1. februar 2003.

Stortinget fattet vedtak 19. juni 2002 som lyder:

«Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om en kvitteringsordning for politiet som sikrer at personer som visiteres får en kvittering på stedet, hvor type kontroll, dato for kontrollen, tid, sted og tjenestenummer til den som kontrollerer, framgår av kvitteringen.»

På bakgrunn av stemmeforklaringene vil regjeringen iverksette arbeidet med de ulike konsekvenser av den vedtatte ordningen, og legge frem forslag for Stortinget så snart som mulig, og senest tidlig i 2003.

Ansvarlig: Justisdepartementet

6. Regjeringen skal sette i verk tiltak for å innarbeide det samiske språket som arbeidsspråk i domstolene

Det skal etableres en ny domstol i Indre Finnmark (Indre Finnmark tingrett) som er ment særskilt å ivareta den samiske dimensjonen innenfor domstolene.

Det skal utarbeides et nytt saksbehandlingssystem i domstolene, hvor det er tilrettelagt for bruk av samisk skriftspråk.

Det skal arbeides for økt rekruttering av dommere og saksbehandlere med samisk bakgrunn.

Ansvarlig: Justisdepartementet

7. Det skal opprettes nye registreringsrutiner for klager

Det skal opprettes en arbeidsgruppe under ledelse av Politidirektoratet som får i oppdrag å foreta en gjennomgang og beskrivelse av registreringsrutiner for klager på politiets arbeid, klagebehandlingen, reaksjoner, rutiner for arkivbehandling mv. Arbeidet skal omfatte både klagesaker og anmeldelser registrert i politiets straffesaksregister. Arbeidet skal føre frem til hensiktsmessige og pålitelige registreringsordninger for behandling av klagesaker, som tilfredsstiller krav til pålitelighet og nøyaktighet. De nye registreringsrutinene skal inneholde presiseringer om at klager som gjelder rasisme og diskriminering skal forelegges politimesteren. I denne sammenhengen skal man vurdere bruk av en begrepsforståelse tilsvarende den som benyttes i England, Skottland og Sverige. De nye rutinene skal være i bruk 1. januar 2003, og skal evalueres innen 1. januar 2004.

Ansvarlig: Justisdepartementet

5.5 Dokumentasjon/overvåking

Det kreves en helhetlig tilnærming for å få kunnskap om situasjonen til etniske minoriteter i Norge. Dette innebærer at innsamlingen av informasjonen må foregå på flere nivåer og innenfor ulike instanser og organer, både innenfor offentlig og privat sektor. Senter mot etnisk diskriminering, Utlendingsdirektoratet og Antirasistisk senter skriver jevnlig rapporter om art og omfang av rasisme og diskriminering, og leverer således viktige bidrag på dette området. Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteters stilling i Norge vil også ha oppgaver innenfor dokumentasjon på området. Arbeidet med å utvikle gode dokumentasjons-, kartleggings- og registreringsmetoder for å innhente informasjon som kan bidra til å gi et bilde av art og omfang av etnisk diskriminering og rasistiske handlinger, gis høy prioritet.

Målsetting: Å ha oppdatert kunnskap om etnisk diskriminering og rasistiske handlinger som grunnlag for å utarbeide effektive tiltak for å forebygge rasisme og diskriminering.

1. Det skal utarbeides en oversikt over eksisterende kunnskap om art og omfang av rasisme og diskriminering

Det skal lages oversikt over eksisterende rapporter, undersøkelser og annen kunnskap som gir indikasjoner på art og omfang av diskriminering og rasistiske handlinger. Oversikten gjøres tilgjengelig for publikum gjennom Internett.

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet

2. Arbeidsmarkedsstatistikken skal videreutvikles for å få bedre kunnskap om situasjonen til innvandrerbefolkningen på arbeidsmarkedet

SSB skal på oppdrag fra staten samkjøre opplysninger fra Folkeregisteret med opplysninger fra arbeidsgiver og arbeidstakerregisteret for å få oversikt over hvor stor andelen av ansatte med innvandrerbakgrunn er i statlig sektor. En oversikt vil kunne belyse arbeidslivsdeltakelsen blant innvandrere.

SSB vil på oppdrag fra staten utarbeide arbeidsmarkedsstatistikk som gjør det mulig å følge utviklingen blant personer med innvandrerbakgrunn. Denne statistikken vil kunne si noe om kjønnsfordelingen, utdanningsbakgrunn og fordelingen i de ulike sektorene i arbeidslivet.

Ansvarlig: Arbeids- og administrasjonsdepartementet

3. Regjeringen vil forbedre ordningen for registrering av saker som gjelder rasistisk og diskriminerende atferd

I dag registreres saker som gjelder rasisme og diskriminering (straffeloven §§ 135 a og 349 a) etter en egen kode i politiets straffesaksregister. Kodeverket skal utvikles slik at det også ivaretar registrering av straffeskjerpene forhold under enkelte straffebud, for eksempel legemskrenkelser og skadeverk (straffeloven §§ 232 og 292).

Ansvarlig: Justisdepartementet

4. Det skal iverksettes holdnings- og levekårsundersøkelser

OMNIBUS-holdningsundersøkelsen om innvandrere og innvandring skal forbedres. Undersøkelsen utføres av SSB på oppdrag fra staten.

Arbeidet med å overvåke situasjonen når det gjelder integrering og levekår for personer med innvandrerbakgrunn vil fortsette. Arbeidet skal utføres ved å benytte tilgjengelige data i administrative og statistiske registre, og ved å planlegge og gjennomføre en intervjuundersøkelse om levekår etter mønster av den som ble gjort i 1996. Prosjektet skal utføres av SSB på oppdrag fra staten.

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet

5. Regjeringen vil kartlegge og formidle kunnskap om samiske forhold for å motvirke negative holdninger overfor samer

Negative holdninger overfor samer er kommet frem blant annet i debattene om samisk læreplan og om samenes rett til forvaltning av land og vann i Finnmark. Argumentasjonen som føres i slike debatter er i noen tilfeller basert på manglende kunnskap og feiltolkninger. Det er derfor en viktig oppgave for regjeringen å motvirke negative holdninger og intoleranse i forhold til samer gjennom å øke kunnskapen om samiske forhold både i forvaltningen og hos allmennheten. Statskonsult har i samarbeid med Sametinget og regjeringen startet en kvalitativ undersøkelse for å undersøke holdninger til samiske spørsmål, og finne ut hva som får samer til å registrere seg i samemanntallet.

Regjeringen ønsker å kartlegge eksisterende kunnskaper og forskning om årsaker til negative holdninger til samer og det samiske, og hvordan de kan motvirkes. I den grad det er behov for det, ønsker regjeringen å igangsette videre FOU-virksomhet på området.

Kompetansesenteret for urfolks rettigheter i Kautokeino vil ha dokumentasjon og kunnskapsformidling og informasjon om samer og andre urfolks rettigheter som en sentral oppgave.

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet

5.6 Internett

Internett har gitt høyreekstreme og nynazistiske miljøer en mulighet til å spre sin ideologi og nå ut til mange potensielle nye deltakere. Både nynazistiske organisasjoner og enkeltpersoner har lagt ut såkalte hat-sider med rasistisk innhold på Internett. Høyreekstreme grupper bruker nettet til å spre sin versjon av historien, hvor blant annet holocaust blir benektet. Det finnes også sider med rasistisk innhold som er rettet spesielt mot barn og unge. Det er ofte vanskelig å finne ut hvem som står bak sidene, og enda vanskeligere å få fjernet innholdet og å få straffeforfulgt personer som står bak ulovlig innhold på Internett. Barne- og familiedepartementet la i august 2001 frem Tiltaksplan – Barn, unge og Internett. Målet er å sikre barn og unge på Internett, bl.a. gjennom å beskytte dem mot nasjonalistisk propaganda. Regjeringen vil arbeide videre for å bekjempe rasisme på Internett. Dette krever både en nasjonal innsats og internasjonalt samarbeid.

Målsetting: Fjerne rasistisk innhold på Internett og påtale eventuelle straffbare forhold.

1. Innsatsen mot rasisme på Internett skal økes, bl.a. gjennom økt innsats fra politiet og gjennom styrking av nasjonalt og internasjonalt regelverk

Kripos er tildelt oppgaven å kontinuerlig følge med på Internett for å avdekke rasistiske ytringer. Kripos skal videreformidle informasjon om rasistiske ytringer på nettet, som det kan være grunn til å etterforske som mulige overtredelser av straffeloven § 135 a ("rasismeparagrafen"), til det lokale politidistrikt. Etterforskningen utføres ved det lokale politidistriktet under lokal påtalemessig styring, eventuelt med bistand fra Kripos. Det er igangsatt et samarbeid mellom Kripos og Politiets sikkerhetstjeneste for å bekjempe spredning av rasisme på nettet.

Cybercrime-konvensjonen, som ble vedtatt av Ministerkomiteen i Europarådet 8. november 2001, tar sikte på å bekjempe ulike former for IKT-kriminalitet. Konvensjonen ble undertegnet av Norge og en rekke andre stater 23. november 2001. USA, Canada, Japan og Sør-Afrika, som alle deltok under forhandlingene, undertegnet også. Selv om norsk rett i all hovedsak tilfredsstiller konvensjonens krav, vil det være nødvendig med enkelte lovendringer, blant annet i straffeloven og straffeprosessloven. Arbeidet med disse endringene er lagt til et eget lovutvalg. Konvensjonen inneholder foreløpig ingen straffebestemmelse om rasediskriminerende ytringer på nettet. En arbeidsgruppe har imidlertid utarbeidet et utkast til en tilleggsprotokoll om dette. Tilleggsprotokollen vil bli behandlet i Europarådets organer i løpet av 2002. Regjeringen vil vurdere protokollen med tanke på norsk ratifikasjon når den er ferdigforhandlet.

Ansvarlig: Justisdepartementet

2. Det skal opprettes en tipslinje til Kripos for å bekjempe rasisme på Internett

En tipslinje er et sikkert sted å kontakte om man finner ulovlig, rasistisk innhold på Internett. Kripos vil få ansvar for tipslinjen, og for å håndtere tipsene. Målsettingen med opprettelsen av en slik linje er at tips skal behandles systematisk. Det skal være mulig å gi anonyme tips. Kripos vil vurdere om innholdet det er tipset om, faller inn under det som er forbudt etter loven. Dersom dette er tilfelle, vil saken forfølges videre, ved å søke å få fjernet innholdet fra nettet og å få straffet de som står bak Internett-sidene.

Ansvarlig: Justisdepartementet og Kripos

5.7 Lokalmiljø

Lokalmiljøet har avgjørende betydning for trivsel og deltakelse i samfunnslivet. For å sikre vellykkede lokale aktiviteter mot rasisme, diskriminering og fremmedfiendtlighet, må eksisterende sosiale nettverk aktiviseres. Informasjon til og skolering av representanter i lokale organisasjoner og andre nøkkelpersoner som kan ta del i den lokale opinionsdanningen, er derfor viktig. Frivillige organisasjoner som arbeider mot rasisme og diskriminering innehar stor kompetanse og spiller en viktig rolle i denne sammenheng. Det er også viktig at det eksisterer arenaer for kontakt og samhandling i lokalmiljøer med kulturelt mangfold, da dette har stor betydning for utvikling av toleranse og forståelse på tvers av kulturelle skillelinjer.

Målsetting: Fremme gode relasjoner, toleranse og samhandling i lokalmiljøet, styrke lokale aktiviteter mot rasisme og diskriminering og formidle kunnskap om hvordan rasisme og diskriminering kan forebygges og bekjempes.

1. Det skal utvikles og formidles kunnskap om hvordan man kan bekjempe rasisme og diskriminering i lokalmiljøet, for å heve kommuner og fylkeskommuners kompetanse og for å stimulere til økt lokalt arbeid mot rasisme og diskriminering

For å heve kommuner og fylkeskommuners kompetanse om rasisme og diskriminering og stimulere til økt handling mot rasisme og diskriminering i lokalmiljøet, vil regjeringen:

- systematisere erfaringer fra kommunale og fylkeskommunale handlingsplaner mot rasisme og diskriminering og utarbeide en oversikt over nyere tiltak som praktiseres internasjonalt. Det skal videre fremskaffes erfaringer og kunnskap om hvordan frivillige organisasjoner har arbeidet mot rasisme og diskriminering. Gode eksempler og erfaringer skal videreformidles til kommuner, fylkeskommuner, andre samarbeidspartnere og til relevante målgrupper.
- fremskaffe erfaringer og kunnskap om hvordan kommuner eller bydeler kan motvirke de negative konsekvensene hos ungdom som har vært utsatt for rasistisk motivert trakassering eller voldshandlinger. I lokalmiljøene skal det prøves ut arbeidsmetoder som bygger på tverrfaglig og tverretattlig samarbeid.

Ansvarlig: Utlendingsdirektoratet

2. Regjeringen vil arbeide for å hindre rekruttering til rasistiske og nasjonalistiske miljøer og motvirke rasistisk motivert vold

Sammenlignet med såkalt "hverdagsrasisme", blir bare et fåtall personer med innvandrerbakgrunn direkte rammet av rasistisk vold og trakassering. Selv om rasistisk vold og trakassering forekommer relativt sjelden, er imidlertid skadevirkningene av slike hendelser store, både fordi

ofrene rammes særlig hardt og fordi andre som tilhører samme gruppe rammes indirekte ved at de blir redde for å bli utsatt for samme trakassering og vold. Forekomst av vold og trakassering og tilstedeværelsen av rasistiske og voldelige miljøer skaper videre utrygghet og frykt i hele lokalmiljøet – både blant minoritets- og majoritetsbefolkningen. For å forhindre rekruttering til slike miljøer og motvirke rasistisk motivert vold og trakassering, vil regjeringen:

- videreutvikle den Tverrfaglige Veiledningstjenestens tilbud til kommuner og andre, ut fra foreliggende erfaringer og evalueringen av tjenesten. Tverrfaglig Veiledningstjeneste er et nettverk som kan bistå kommunene med å forebygge og løse akutte konflikt-situasjoner, der fremmedfiendtlighet eller rasistisk motivert vold eller trakassering synes å være blant problemene. Tjenesten skal spesielt bidra med konflikthåndtering og konfliktløsning i lokalmiljøet, samt veilede kommunene om tverrfaglige/tverretatlige løsninger og helhetlige tilnærminger som kan skape varige endringer. Tjenesten har særlig kompetanse på problemer som oppstår i ungdomsmiljøer.

Ansvarlig: Utlendingsdirektoratet

- støtte et prosjekt som skal gi systematisk forskningsmessig oppfølging og veiledning av kommuner for å motvirke rasistisk motivert vold, alvorlige konflikter mellom ungdomsgrupper og splitte nasjonalistiske ungdomsmiljøer. Prosjektet skal konsentreres rundt noen kommuner som har hatt langvarige problemer med nasjonalistiske ungdomsmiljøer, men også samle kunnskap og erfaringer til bruk for andre kommuner.

Ansvarlig: Barne- og familiedepartementet

- evaluere og videreutvikle EXIT-prosjektet som et eget program. EXIT-prosjektet (1997-1999) ble igangsatt av Organisasjonen Voksne for Barn, med støtte fra staten. Hensikten var å utvikle strategier og tiltak som kunne bidra til at ungdom som ønsket seg ut av rasistiske miljøer, kom seg ut av disse miljøene så raskt som mulig. Fra 2001 er det satt i gang et program basert på erfaringer fra prosjektet. Programmet har som mål å forebygge rekruttering av barn og unge til voldelige miljøer og å hjelpe de som allerede er involvert i slike miljøer ut. Programmet skal særlig fokusere på oppfølging av ungdom og veiledning av foreldre.

Ansvarlig: Justisdepartementet i samarbeid med Barne- og familiedepartementet

3. Regjeringen vil bevilge midler til flerkulturelle barne- og ungdomsaktiviteter, blant annet gjennom Idébanken

Regjeringen vil bevilge midler til flerkulturelle barne- og ungdomsaktiviteter i regi av frivillige organisasjoner og grupper, blant annet gjennom støtten til frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner og gjennom Idébanken. Ordningen med Idébanken forvaltes i dag av Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU). Gjennom Idébanken gis det tilskudd til flerkulturelle aktiviteter blant barn og ungdom i regi av frivillige organisasjoner og lokale ungdomsgrupper og ungdomsmiljøer. Formålet er å stimulere til aktivitet og bedre dialog mellom ungdom med ulik kulturell bakgrunn. Idébanken skal også lagre og formidle erfaringer fra prosjekter og tiltak mot rasisme og diskriminering. Erfaringene fra Idébanken er positive. Regjeringen vil derfor bevilge midler, slik at Idébanken kan videreføres.

Ansvarlig: Barne- og familiedepartementet

4. Regjeringen vil rette en særlig satsing inn mot ungdom i større bysamfunn

I flere av storbyene utgjør barn og ungdom med innvandrerbakgrunn en større andel av befolkningen enn ellers i landet, og disse har ofte dårligere oppvekst- og levekår enn andre barn og unge. Regjeringen vil prioritere innsatsen rettet mot ungdom i større byer.

Barne- og familiedepartementet forvalter tilskuddsordningen ”Ungdomstiltak i større bysamfunn”. Målet er å bedre oppvekst og levekår for ungdom i alderen 12-25 år i et utvalg byer. Innsats mot rasisme og diskriminering har stått sentralt i ordningen, hvor både kommuner, bydel, frivillige organisasjoner, ungdomsgrupper og private institusjoner har kunnet søke om tilskudd. En evaluering fra 1999 konkluderer med at det er oppnådd konkrete resultater i forhold til integrering av barn, unge og familier med innvandrerbakgrunn og i forhold til forebygging av marginaliseringsprosesser som vold, kriminalitet og sosial utstøting. Tilskuddsordningen ble endret fra og med tilskuddsåret 2002. Midlene skal i større grad enn før rettes inn mot ungdom med særskilte behov, og det skal legges økt vekt på arbeid mot rasisme, fordommer og diskriminering.

Ansvarlig: Barne- og familiedepartementet

5.8 Styrking av det rettslige vernet mot etnisk diskriminering og rasistiske ytringer

For at alle som bor i Norge skal ha et reelt vern mot etnisk diskriminering og rasistiske ytringer, er det nødvendig at lovverket som regulerer dette området er tydelig og funksjonelt. Lovverket må være utformet på en slik måte at det er anvendelig for politi og påtalemyndighet, og slik at grensene mellom hva som er lovlig og ulovlig er klare. Det er behov for å revidere lovverket for å styrke det rettslige vernet mot rasisme og diskriminering.

Målsetting: Sikre at lovverket gir et reelt vern mot etnisk diskriminering og rasistiske ytringer.

1. Regjeringen vil fremme forslag om en lov mot etnisk diskriminering

Den 3. mars 2000 nedsatte regjeringen Bondevik et lovutvalg som fikk i oppdrag å utrede forslag til en lov om etnisk diskriminering. Lovutvalget skulle også utrede ulike sanksjonsmuligheter og organisering av effektiv håndheving av regelverket og forslag til hvordan FNs rasediskrimineringskonvensjon (ICERD) kan innarbeides i norsk rett. Utvalget la frem sin utredning for Kommunal- og regionalministeren 14. juni 2002. Utredningen vil bli sendt på høring, og regjeringen vil deretter fremme forslag om en lov mot etnisk diskriminering.

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet

2. Regjeringen vil foreslå en endring av straffeloven § 135 a (”rasismeparagrafen”)

Regjeringen vil fremme en proposisjon om endring av straffeloven § 135 a før sommeren 2002. Formålet med endringen er å gjøre det lettere å straffeforfølge bruk av rasistiske symboler.

Ansvarlig: Justisdepartementet

3. Regjeringen vil styrke det rettslige vernet mot diskriminering på boligmarkedet

Regjeringen vil høsten 2002 fremme forslag om ny lov om boligbygging og ny lov om borettslag. Det vil der bl.a. foreslås at det tas inn en bestemmelse i begge lovene som forbyr diskriminering på grunnlag av nasjonalitet, hudfarge, etnisk opprinnelse med videre. Bestemmelsen skal motvirke slik diskriminering i forbindelse med eventuelle vilkår for å være andelseier og i forhold til godkjenning av nye andelseiere eller brukere av borettslagsboliger. Regjeringen vil fremme forslag om tilsvarende bestemmelser i husleieloven og eierseksjonsloven. For å bidra til at lovgivningen blir kjent, skal det utarbeides informasjonsmaterieell om gjeldende og nye regler i boliglovgivningen og straffeloven § 349 a. Materiellet skal formidles til utleiefirmaer,

borettslag, boligbyggelag og andre enkeltpersoner eller bedrifter som driver med salg eller utleievirksomhet.

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet

4. Senter mot etnisk diskriminering skal videreføres

Senter mot etnisk diskriminering (SMED) ble opprettet i 1998 for en prøveperiode ut 2002. Rettshjelpsvirksomheten ved senteret bidrar til å styrke vernet mot etnisk diskriminering. Senteret har også opparbeidet et godt erfarings- og kunnskapsgrunnlag, og gjør en viktig innsats for å dokumentere diskriminering. Senteret er en aktiv pådriver og aktør i den offentlige debatten. Regjeringen vil derfor videreføre virksomheten til senteret. Virksomheten vil bli videreført i sin nåværende form, inntil regjeringen legger frem forslag til lov om etnisk diskriminering, der en vil ta endelig stilling til hvilke oppgaver og funksjoner senteret skal ha.

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet

5. Regjeringen vil gå inn for at Norge slutter seg til Den europeiske menneskerettskonvensjonens 12. tilleggsprotokoll om ikke-diskriminering

Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) har i artikkel 14 et forbud mot diskriminering ved utøvelsen av de rettighetene som er vernet av konvensjonen. Diskriminering i forhold til andre rettigheter har ikke vern. Protokoll nr. 12 til EMK utvider diskrimineringsforbudet fra bare å gjelde for de rettigheter som er nedfelt i EMK til å gjelde generelt. Protokollen forplikter partene til å sikre de lovfestede rettighetene for alle, slik at lovgivningen selv eller praktiseringen av den ikke fører til negativ forskjellsbehandling på bakgrunn av bl.a. hudfarge, nasjonal eller sosial opprinnelse, tilknytning til en nasjonal minoritet osv. Videre innebærer protokollen en forpliktelse for staten og andre offentlige myndigheter til ikke å diskriminere på de nevnte grunnlagene. Påstander om at staten har krenket diskrimineringsforbudet vil kunne bringes inn for Den europeiske menneskerettsdomstol i Strasbourg, som avgjør saken med bindende virkning. For å styrke det rettslige vernet mot diskriminering i Norge, vil regjeringen undertegne EMKs 12. tilleggsprotokoll. Spørsmålet om ratifikasjon av protokollen vil deretter bli sendt på høring, sammen med spørsmålet om protokollen bør inkorporeres i norsk lov gjennom menneskerettsloven.

Ansvarlig: Justisdepartementet

6. Regjeringen går inn for at EUs ikke-diskrimineringspakke innlemmes i EØS-avtalen

I 2000 vedtok EU-rådet to direktiver om likebehandling³ og et handlingsprogram for å bekjempe diskriminering. Direktivene omhandler henholdsvis gjennomføring av prinsippet om likebehandling mellom personer uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse, og gjennomføring av prinsippet om likebehandling på arbeidslivets område uavhengig av religion eller tro, funksjonshemming, alder eller seksuell legning. EF-direktivene har satt en ny europeisk standard når det gjelder nivået for det rettslige vernet mot etnisk diskriminering. Handlingsprogrammet for å bekjempe diskriminering varer for perioden 2001-2006. De to direktivene og handlingsprogrammet omtales som EUs ikke-diskrimineringspakke. Regjeringen går inn for at EUs ikke-diskrimineringspakke innlemmes i EØS-avtalen, slik at Norge forplikter seg til å legge seg på minst det samme nivået som EU-statene på dette området. En innlemmelse i EØS-avtalen vil bl.a. styrke individenes rettigheter, ved at individene får klageadgang overfor overvåkingsorganet ESA dersom de mener at Norge ikke har gjennomført de to direktivene riktig.

Ansvarlig: Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Justisdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Sosialdepartementet og Utenriksdepartementet

³ Rådsdirektiv 2000/43/EF og rådsdirektiv 2000/78/EF.

5.9 Generelle tiltak

1. Regjeringen vil styrke innsatsen mot utestedsdiskriminering

Diskriminering ved utesteder er en synlig og direkte form for diskriminering, og oppleves derfor som særlig krenkende for dem som rammes. Det er dessuten en form for diskriminering som i stor grad rammer unge mennesker. Regjeringen vil iverksette følgende tiltak for å styrke innsatsen mot slik diskriminering:

- Regjeringen vil fremme forslag om endring av alkoholloven, slik at utestedsdiskriminering kan føre til inndragning av skjenkebevilling.
Ansvarlig: Sosialdepartementet
- Politidirektoratet gis i oppdrag å følge opp og prioritere arbeidet med tiltak mot utestedsdiskriminering. Politiet skal samarbeide med kommunale myndigheter i saker med etnisk diskriminering og bistå kommunene i forbindelse med vurdering av vandelskrav ved bevillingssøknader. Når politiet finner det påkrevet, skal serveringsstedet ha ordensvakter godkjent av politiet. Politiet kan, som grunnlag for godkjenningen, kreve at ordensvaktene gjennomfører kurs. Etnisk diskriminering skal være tema på ordensvaktkursene, herunder informasjon om at godkjenningen kan trekkes tilbake dersom ordensvakten opptrer lovstridig. Politiet fastsetter retningslinjer for hvilke kriterier som skal vektlegges ved godkjenning av ordensvakter.
Ansvarlig: Justisdepartementet

2. Det skal opprettes en database over ressurspersoner som tilhører minoriteter og over personer med kompetanse på minoritetspolitiske temaer

For å legge forholdene til rette for at personer som tilhører minoriteter kan delta i samfunnet på lik linje med resten av befolkningen, skal det opprettes en database over ressurspersoner som tilhører minoriteter. Databasen vil være et verktøy for de som leter etter personer som tilhører minoriteter for å fylle stillinger, ta styreverv, delta i råd mv. Databasen skal videre gi oversikt over personer med kompetanse på minoritetspolitiske temaer, slik at media, organisasjoner, arbeidsplasser og andre kan få tak i personer som kan uttale seg, la seg intervju eller holde foredrag om disse temaene. Dette vil lette tilgjengeligheten til kunnskap på området, noe som igjen kan føre til økt toleranse i samfunnet.

Ansvarlig: Utlendingsdirektoratet

3. Regjeringen vil gi støtte til ungdomssamarbeid i Barentsregionen for å bidra til økt toleranse blant ungdomsgrupper i nord-områdene

Prosjekter rettet mot urbefolkning og minoritetsgrupper vil bli prioritert i det ungdomspolitiske samarbeidet i Barentsregionen. Et av målene for samarbeidet er å medvirke til at ungdomsgrupper blir kjent med andre lands kulturer og de sosiale og økonomiske forholdene i nabolandene. Samarbeid mellom ungdomsgrupper på tvers av landegrensene vil bidra til økt kunnskap og toleranse. Informasjon om aktuelle støtteordninger skal stimulere til utvikling av ulike typer samarbeidsprosjekter som initieres av ungdom selv, blant annet prosjekter for å bekjempe intoleranse og rasisme.

Ansvarlig: Barne- og familiedepartementet

4. Regjeringen vil bidra til å fremme og synliggjøre kunstnerisk og kulturelt mangfold

Synliggjøring av mangfoldet i kunst- og kulturlivet er viktig, både fordi det kan utvikle majoritetsbefolkningens forståelse for andre folkegruppers kulturhistorie, og fordi det kan bidra til å gi minoriteter en bekreftelse på deres egen kulturelle identitet. Kunst og kunstnere som tilhører minoriteter møter ofte hindringer i forhold til offentlige kunst- og kulturinstitusjoner som i stor grad er opprettet for å ivareta nasjonale kulturpolitiske målsettinger. For å redusere slike barrierer og stimulere til økt kulturelt mangfold, vil regjeringen:

- prioritere tilskudd til tiltak for å fremme kulturelt mangfold og samle ansvaret for slike tiltak i Norsk kulturråd.
- utarbeide forslag om et helhetlig politisk opplegg for å fremme kulturelt mangfold. Det skal arrangeres en konferanse om kulturelt mangfold i samarbeid med Norsk kulturråd, Drammen kommune og Oslo kommune. Konferansen vil involvere ulike aktører som er aktive på feltet. På bakgrunn av idéutvekslingen på konferansen, vil en arbeidsgruppe utarbeide forslag til en helhetlig politikk på området.

Ansvarlig: Kultur- og kirkedepartementet

Vedlegg 1

Rammeverket for politikken

I det følgende skisseres rammeverket for politikken på feltet rasisme og diskriminering, som danner bakgrunnen for regjeringens handlingsplan. Først redegjøres det for statlige aktører på politikkområdet, deretter nevnes nasjonale politiske føringer og så gjøres det rede for lovverket på feltet. Til slutt beskrives menneskerettighetskonvensjoner Norge har ratifisert og annet relevant internasjonalt arbeid.

1 Statlige aktører på området

Kommunal- og regionaldepartementet har ansvaret for å samordne og utvikle tiltak mot rasisme og diskriminering og fremme dialog og samhandling mellom myndighetene og minoritetene. Departementet skal medvirke til utforming av en helhetlig politikk, slik at ulike instansers tiltak og virkemidler blir sett i sammenheng. For øvrig har myndigheter på ulike samfunnssektorer og forvaltningsnivå samme ansvar i forhold til minoriteter som for resten av befolkningen.

Utlendingsdirektoratet (UDI) skal iverksette flyktning-, innvandrings- og integreringspolitikken på Kommunal- og regionaldepartementets ansvarsområde. UDI skal bruke tilskuddsmidler til å støtte arbeid og øke kunnskapen om hvordan rasisme og diskriminering kan motvirkes på ulike områder. Kunnskapen skal formidles gjennom informasjon og opplæringsvirksomhet. UDI skal også rapportere om art og omfang av rasisme og diskriminering i Norge, og om integreringsarbeidet i norske kommuner mer generelt.

Senter mot etnisk diskriminering (SMED) er et frittstående forvaltningsorgan og har som hovedoppgave å utøve rettshjelpsvirksomhet i saker om diskriminering på grunnlag av trosbekjennelse, rase, hudfarge eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, og å dokumentere og overvåke situasjonen med hensyn til art og omfang av denne type diskriminering. SMED utgir årlige rapporter som formidler kunnskap om art og omfang av rasisme og diskriminering i Norge.

Kontaktutvalget mellom innvandrere og myndighetene (KIM) er et rådgivende organ for myndighetene med representanter foreslått av innvandrersamfunnsorganisasjoner, representanter for offentlige myndigheter og for politiske partier. Utvalget kan drøfte alle prinsipielle sider ved norsk flyktning-, innvandrings- og integreringspolitikk, og komme med råd til myndighetene. I tillegg er KIM et forum for kontakt og dialog.

2 Politiske føringer

Det følger av *Sem-erklæringen* at regjeringen vil arbeide aktivt mot rasisme og rasistisk motivert vold, mot diskriminering og fremmedfiendtlighet. Alle mennesker er likeverdige, og skal respekteres og behandles deretter, uavhengig av kjønn, alder, religion, etnisk tilhørighet, hudfarge, funksjonsdyktighet og seksuell legning.

I *Stortingsmelding nr. 17 (1996-1997) Om innvandring og det flerkulturelle Norge* slås det fast at rasisme og diskriminering er i strid med våre grunnleggende verdier og må motarbeides aktivt. Det er nødvendig for å nå målsettingen om like muligheter for alle til å delta i samfunnet, både

på arbeids- og boligmarked, i politikk og kulturliv. Det er behov for å styrke vernet mot diskriminering og forbedre mulighetene for juridisk bistand til personer som opplever at de har blitt diskriminert. *Stortingsmelding nr. 17 (1996-1997)* fikk bred oppslutning i Stortinget.

Stortingsmelding nr. 15 (2000-2001) Nasjonale minoriteter i Noreg er en oppfølging av at Norge ratifiserte Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter. Stortingsmeldingen redegjør for den statlige politikken overfor jøder, kvener, rom (sigøynere), romanifolket (taterne/de reisende) og skogfinner. Den inneholder bl.a. tiltak for å styrke kultur og språk, barn og unge, tiltak på utdanningsområdet og tiltak for å fremme deltakelse i samfunnet på like vilkår med majoritetsbefolkningen.

I *Stortingsmelding nr. 55 (2000-2001) Om samepolitikken* slås det fast som et viktig grunnlag for samepolitikken at samer og nordmenn har den samme rett og det samme krav på å kunne utvikle sin kultur og sitt språk. Den prinsipielle likeverdigheten er slått fast i Grunnloven § 110 a.

3 Lovverket

Ifølge **Grunnloven § 110 c** ”*paaligger [det] Statens Myndigheder at respektere og sikre Menneskerettighederne. Nærmere Bestemmelser om Gjennomførelsen af Traktater herom fastsættes ved Lov*”. Forbudet mot diskriminering er et av de sentrale prinsippene i internasjonale menneskerettigheter, og Grunnloven pålegger staten å respektere og sikre dette forbudet.

Ved **lov av 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)** er sentrale menneskerettighetskonvensjoner inkorporert i norsk rett. Formålet med loven er å styrke menneskerettighetenes posisjon i Norge, jf. § 1. Følgende konvensjoner gjelder som norsk lov, og skal gå foran denne i tilfelle av motstrid:

- Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen
- FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
- FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter.

Almindelig borgerlig Straffelov av 22. mai 1902 nr. 10 (straffeloven) inneholder bestemmelser som skal beskytte borgerne mot rasistiske ytringer, rasistisk motiverte handlinger og diskriminering. Overtredelse av straffebudene kan medføre fengselsstraff og/eller bøter.

I forbindelse med ratifiseringen av FNs rasediskrimineringskonvensjon, ble det innført en ny bestemmelse i **straffeloven § 135 a**. Etter denne bestemmelsen straffes den som offentlig ”*truer, forhåner eller utsetter for hat, forfølgelse eller ringeakt en person eller en gruppe av personer på grunn av deres trosbekjennelse, rase, hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse*”. Overtredelse av bestemmelsen kan straffes med bøter eller fengsel i inntil to år.

Straffeloven § 349 a gjør det straffbart å nekte en person varer og tjenester på grunn av vedkommendes ”*trosbekjennelse, rase, hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse*”.

Etter **straffeloven § 232** kan rasistisk motivert vold (og lignende legemskrenkelser) gi skjerpet straff. Dette gjelder også ved trusler og tvang, jf. **straffeloven § 222**. Videre sier **straffeloven § 292** at det skal legges særlig vekt på rasistiske motiver når en vurderer om et skadeverk er

grovt. I tillegg til disse bestemmelsene, hvor rasistisk motivasjon er særskilt nevnt, vil rasistisk motivasjon ofte virke straffeskjerpende også ved andre overtredelser av straffelovens bestemmelser, i medhold av alminnelige prinsipper for straffutmåling i norsk rett.

Straffeloven § 330 retter seg ikke spesielt mot rasisme og diskriminering, men inneholder et generelt forbud mot å stifte eller delta i foreninger som enten er forbudt ved lov eller som har til formål å utøve eller oppmuntre til straffbare handlinger. Denne bestemmelsen vil også kunne anvendes ved rasistisk motivert kriminalitet. Etter **straffeloven § 104 a** er det straffbart å danne eller delta i en privat organisasjon av militær karakter, eller å støtte en slik organisasjon.

De alminnelige reglene om ærekrenkelser i **straffeloven §§ 246 og 247** vil også kunne gi et vern mot krenkelser på etnisk grunnlag.

Lov av 13. juni 1997 nr. 55 om serveringsvirksomhet (serveringsloven) § 19 jf. § 6 gir kommunene adgang til å vurdere tilbakekalling av serveringsbevillingen overfor utesteder som gjentatte ganger har overtrådt straffeloven § 349 a ved å nekte en person varer og tjenester på grunn av vedkommendes trosbekjennelse, rase, hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse.

I lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (arbeidsmiljøloven) § 60 fremgår det at oppsigelse bare kan skje dersom den er ”saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold”. Bestemmelsen gir vern mot usaklig oppsigelse, og det følger av forarbeidene og rettspraksis at oppsigelse på grunnlag av etnisk opprinnelse mv. ikke kan anses som saklig begrunnet. **Arbeidsmiljøloven § 55 A** inneholder videre et forbud mot å forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse eller homofil legning og samlivsform ved ansettelse. Med forskjellsbehandling menes her enhver handling som uten saklig grunn direkte eller indirekte stiller personer ulikt på disse grunnlag. Saker om slik forskjellsbehandling må føres for domstolene på vanlig måte. For øvrig inneholder **arbeidsmiljøloven § 12** en bestemmelse om at arbeidsgiveren skal legge til rette for at arbeidstakerne ”ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden”. Bestemmelsen vil etter sin ordlyd også omfatte mobbing eller trakassering i tilknytning til etnisk opprinnelse.

I tillegg til de ovennevnte bestemmelsene er det en rekke eksempler på at det gjelder saklighetskrav og saklighetshensyn i lovgivningen. Slike krav følger også av forvaltningsrettslige prinsipper.

4 Internasjonale konvensjoner

Verdenserklæringen om menneskerettighetene av 10. desember 1948 er ikke folkerettslig bindende, men den er å anse som et politisk og moralsk bindende dokument. Verdenserklæringen er det historiske utgangspunkt for senere menneskerettighetskonvensjoner. Den regnes av mange som gjeldende sedvanerett på grunn av sin sentrale stilling. Likeverdighetsprinsippet og ikke-diskrimineringsprinsippet står sentralt i Verdenserklæringen.

FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter ble vedtatt 16. desember 1966.

Konvensjonens artikkel 2 nr. 1 slår fast at de rettigheter og friheter som er fastlagt i konvensjonen skal sikres uten diskriminering av noe slag.

I konvensjonens artikkel 26 heter det at: *”Alle er like for loven og har uten noen form for forskjellsbehandling rett til lik beskyttelse av loven. I dette øyemed skal lovgivningen forby enhver form for forskjellsbehandling og sikre alle likeverdig og effektiv beskyttelse mot forskjellsbehandling på noe slikt grunnlag som rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller stilling for øvrig.”*

Konvensjonens artikkel 27 er en sentral bestemmelse i internasjonal rett til vern om minoriteter. Artikkelen sier at *”[i] de stater hvor det finnes etniske, religiøse eller språklige minoriteter, skal de som tilhører slike minoriteter ikke berøves retten til, sammen med andre medlemmer av sin gruppe, å dyrke sin egen kultur, bekjenne seg til og utøve sin egen religion, eller bruke sitt eget språk”*. Artikkelen verner minoriteter i forhold til negativ forskjellsbehandling, og gir grunnlag for aktiv støtte.

I FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, vedtatt 16. desember 1966, sies det at konvensjonen er inngått mellom parter som tar i betraktning at *”anerkjennelsen av den iboende verdighet i alle mennesker og deres like og umistelige rettigheter, er grunnlaget for frihet, rettferdighet og fred i verden”*. Konvensjonen omfatter bl.a. retten til arbeid, til å danne fagforeninger og til å streike, samt rett til sosial trygghet, akseptabel levestandard og utdanning. Konvensjonspartene har forpliktet seg til å garantere at de rettighetene som anerkjennes i konvensjonen blir utøvet uten usaklig forskjellsbehandling av noe slag. Forskjellsbehandling på grunnlag av *”rase, hudfarge eller nasjonal opprinnelse”* (jf. bl.a. artikkel 2) godtas ikke. Konvensjonspartene forplikter seg til å sette inn alle tilgjengelige ressurser for gradvis å gjennomføre disse forpliktelsene.

FN-konvensjonen om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (ICERD) av 21. desember 1965 er en spesialkonvensjon som dekker alle former for rasediskriminering, uavhengig av hvilket område det skjer på. Etter rasediskrimineringskonvensjonens artikkel 2 skal enhver konvensjonspart *”forby og med alle egnede midler, herunder slik lovgivning som omstendighetene gjør nødvendig, bringe til opphør rasediskriminering fra personers, grupper og organisasjoners side.”* Artikkel 5 pålegger konvensjonspartene *”[i] samsvar med de grunnleggende forpliktelser som er fastsatt i artikkel 2, [...] å forby og avskaffe enhver form for rasediskriminering, og å sikre enhver, uten hensyn til rase, hudfarge eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, likhet for loven”*. Videre følger det av artikkel 6 at konvensjonspartene forplikter seg til *”å sikre enhver under deres jurisdiksjon effektivt vern og midler gjennom kompetente nasjonale domstoler og andre statsinstitusjoner mot enhver rasediskriminerende handling”* som er i strid med konvensjonen.

Konvensjonspartene påtar seg å føre en politikk som avskaffer alle former for diskriminering og å treffe positive tiltak der det er nødvendig for å sikre like muligheter. Statene forplikter seg videre til å gjøre spredning av ideer om raseoverlegenhet og rasistisk propaganda forbudt ved lov, samt å treffe andre lovgivningstiltak for å gi konvensjonens bestemmelser effekt. En komité for avskaffelse av rasediskriminering (CERD) fører tilsyn med at konvensjonen etterleves gjennom en rapporteringsordning. Konvensjonspartene rapporterer til CERD annethvert år. Norges 16. rapport ble avlevert i februar 2002. Artikkel 14 i rasediskrimineringskonvensjonen gir adgang til individuell klagerett, under forutsetning av at konvensjonsparten har aner-

kjent komiteens kompetanse til å motta og behandle henvendelser fra enkeltpersoner. Norge har avgitt erklæring om dette, og har således akseptert en slik klagebehandling.

De konkrete rettighetene i **Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen** (EMK) av 4. november 1950 skiller seg ikke vesentlig fra dem vi finner i FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter. I artikkel 14 slås det fast at *”[u]tøvelsen av de rettigheter og friheter som er fastlagt i denne konvensjon skal bli sikret uten diskriminering på noe grunnlag slik som kjønn, rase, farge, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, tilknytning til en nasjonal minoritet, eiendom, fødsel eller annen status.”* Forbudet mot diskriminering i artikkel 14 gjelder imidlertid kun i forhold til de rettigheter og friheter som er fastsatt i konvensjonen. Enkeltpersoner og organisasjoner kan fremme klager for Den europeiske menneskerettighetsdomstol med påstand om at deres rettigheter etter konvensjonen er krenket.

Den reviderte europeiske sosialpakt av 3. mai 1996 anses som den viktigste avtalen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter på europeisk plan. Pakten omhandler bl.a. retten til arbeid, retten til sosialhjelp og medisinsk behandling og utenlandske arbeidstakers rett til vern og bistand. I henhold til paktens Del V artikkel E, skal *”[r]ettighetene fortsatt i denne pakt [...] være sikret uten diskriminering på noe grunnlag så som rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal herkomst eller sosial opprinnelse, helse, tilknytning til nasjonal minoritet, fødsel eller annen status.”*

UNESCO-konvensjonen mot diskriminering i utdanning fra 1960 forplikter konvensjonspartene til å bekjempe og forhindre diskriminering mht. muligheter for utdanning og under utdanningen.

ILO-konvensjon nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke av 25. juni 1958 forplikter konvensjonspartene til å forhindre diskriminering i arbeidslivet, og til å fremme like muligheter og lik behandling med hensyn til sysselsetting og yrkesutøving. Diskriminering er konkretisert til å omfatte *”enhver skilnad, utelukking eller særfordeler som på basis av rase, farge, kjønn, religion, politisk oppfatning, nasjonal opprinnelse eller sosial herkomst virker slik at det opphever eller vanskeliggjør lik adgang til, eller behandling i sysselsetting eller yrkesutøving.”*

I **ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater** er prinsippet om ikke-diskriminering nevnt eller henvist til i enkelte av konvensjonens bestemmelser. Menneskerettighetene, herunder ikke-diskrimineringsprinsippet, er understreket på generelt grunnlag i artikkel 3 nr. 1: *“Urfolk og stammefolk skal i fullt monn nyte godt av menneskerettigheter og grunnleggende friheter uten hinder eller diskriminering.”*

Artikkel 20 nr. 2 pålegger myndighetene en plikt til å hindre enhver diskriminering mellom arbeidstakere fra vedkommende folk og arbeidstakerne for øvrig. Artikkel 21 omhandler yrkesopplæring og inneholder en bestemmelse om at urfolk skal ha minst like gode muligheter til slik opplæring som andre borgere. Det følger av artikkel 26 at staten skal treffe tiltak for å sikre urfolksmedlemmer minst like god mulighet til å skaffe seg utdanning på alle nivåer som det den øvrige del av befolkningen har. Videre er det i artikkel 24 et forbud mot diskriminering av urfolk i anvendelsen av sosiale trykdeordninger.

Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter ble vedtatt 10. desember 1994. Rammekonvensjonen gir et generelt vern av nasjonale minoriteter og pålegger konvensjonspartene å legge til rette for at nasjonale minoriteter skal kunne opprettholde og videreutvikle sin egenart. Sentralt i konvensjonen er prinsippet om formell og reell likestilling mellom nasjonale minoriteter og majoritetsbefolkningen. Rammekonvensjonen er ment å supplere de mer generelle bestemmelsene som følger av andre menneskerettighetskonvensjoner.

Den europeiske pakten om regions- eller minoritetsspråk ble vedtatt av Europarådet 5. november 1992. Formålet med pakten er å verne om minoritetsspråk, for på den måten å bevare en sammensatt og mangeartet europeisk kultur. Minoritetsspråkpakten definerer ”regions- eller minoritetsspråk” som språk som tradisjonelt brukes innenfor et bestemt territorium i en stat, av statsborgere som utgjør en historisk gruppe som er tallmessig mindre enn resten av befolkningen i staten. Dette språket må være ulikt det offisielle språket i staten. Samisk, kvensk, romanes og romani er norske regions- eller minoritetsspråk i henhold til pakten. Paktens del II fastsetter en rekke viktige formål og prinsipper når det gjelder statenes plikter med sikte på å verne om minoritetsspråkene. Her finnes det også en bestemmelse om ikke å diskriminere på grunnlag av språk. Del III i Minoritetsspråkpakten inneholder mer omfattende og detaljerte bestemmelser om bruk av minoritetsspråk på ulike områder, som utdanning, rettsvesen og den offentlige forvaltning. Norge har ratifisert paktens del III bare for samisk.

Nordisk språkkonvensjon av 17. juni 1981 har som formål å avskaffe nordiske borgeres språkproblemer under deres opphold eller besøk i et annet nordisk land. Konvensjonen trådte i kraft 1. mars 1987. Språkene som omfattes av konvensjonen er norsk, dansk, finsk, islandsk og svensk. Konvensjonen gjelder for både skriftlig og muntlig kontakt med myndigheter eller offentlige organer. Det følger bl.a. av artikkel 5 i konvensjonen at partene skal arbeide for at det opprettes offentlige språktjenesteorganer eller annen form for tolke- og oversettelsestjeneste på steder der det finnes et større antall borgere fra en annen kontraherende stat som ikke forstår vertslandets språk.

5 Arbeid i internasjonale fora

FNs verdenskonferanse mot rasisme

FNs verdenskonferanse mot rasisme, rasediskriminering, fremmedfrykt og intoleranse ble arrangert i Durban i Sør-Afrika i september 2001. På konferansen ble det enighet om en handlingsplan med anbefalinger til statene om tiltak som bør iverksettes for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering.

Handlingsplanen trekker frem utdanning som et viktig virkemiddel for å forebygge rasisme og diskriminering. Betydningen av å lære av historien blir understreket, og av at det blir undervist i hva rasisme og diskriminering kan føre til. Det anbefales å utvikle undervisningsmateriale for å understreke betydningen av toleranse og respekt.

Videre blir lovverket trukket frem som et nødvendig virkemiddel for å forebygge og verne mot rasisme og diskriminering. Behovet for å ha et effektivt lovverk med nødvendige sanksjoner når lovverket brytes, understrekes. Handlingsplanen legger vekt på at de som utsettes for diskriminering eller rasistisk motiverte overgrep skal få nødvendig hjelp og støtte, og at de som utfører slike handlinger straffes. Politiet og rettsapparatet må utforme og iverksette effektive tiltak for å forhindre, påvise og sikre at det blir tatt ansvar for straffbare handlinger som er

motivert av rasisme, diskriminering eller fremmedfrykt. Videre legger handlingsplanen vekt på at statene må iverksette tiltak for å fremme en mangfoldig politistyrke med fravær av rasisme, diskriminering og fremmedfrykt, og aktivt rekruttere personer fra hele befolkningen, inkludert minoriteter, til alle instanser innen politiet og rettsapparatet. Handlingsplanen legger også vekt på at det etableres metoder for konfliktløsning, mekling og forsoning mellom parter.

Statene oppfordres til å etablere og styrke nasjonale, uavhengige menneskerettighetsinstitusjoner, særlig institusjoner som arbeider mot rasisme og diskriminering.

Statene anbefales videre å samle, analysere og offentliggjøre data for å overvåke situasjonen mht. rasisme og diskriminering. De oppfordres også til å utforme handlingsplaner med spesielt fokus på arbeidsliv, tilgang på helsetjenester og like muligheter til deltakelse på alle nivå i beslutningsorganer. Betydningen av utdannings- og holdningsskapende tiltak blir understreket, særlig undervisning i menneskerettigheter, både for barn og unge og for ansatte i offentlig sektor. Videre gir handlingsplanen uttrykk for bekymring når det gjelder bruk av Internett til å spre rasisme og fremmedfrykt – særlig fordi barn og unge så lett har tilgang på materiell som finnes på Internett. Konferansen anbefaler derfor landene å utvikle etiske retningslinjer for å bekjempe rasisme i media og på Internett.

Organisasjonen for sikkerhet og samarbeid i Europa

Organisasjonen for sikkerhet og samarbeid i Europa (OSSE) arbeider med å fremme sikkerhet og stabilitet både på det militære, økonomiske og menneskelige område. Beslutninger i organisasjonen er moralsk og politisk, men ikke rettslig bindende.

Diskriminering er et tema i ulike deler av organisasjonens arbeid. Office for Democratic Institutions and Human Rights skal overvåke at medlemslandene overholder OSSEs prinsipper for demokrati og menneskerettigheter. High Commissioner on National Minorities skal følge opp situasjonen til nasjonale minoriteter i OSSEs medlemsland.

Europarådet

Rasisme og diskriminering har i flere år vært et sentralt tema i Europarådet.

Europarådets styringskomité for migrasjon (CDMG)

CDMG er styringskomiteen i Europarådet for innvandrings- og integreringsspørsmål. Komiteen skal fremme europeisk samarbeid om integrering av innvandrere og migrasjonspolitiske spørsmål. CDMG har jobbet med problemstillinger rundt diskriminering, rasisme og fremmedfrykt.

Den europeiske kommisjonen mot rasisme og intoleranse (ECRI)

ECRI er en ekspertkommisjon som arbeider for å bekjempe rasisme og diskriminering. I desember 1997 ble det besluttet å forlenge kommisjonens mandat med fem år, frem til 31. desember 2002. Europarådets ministerkomité vil vedta et nytt mandat for ECRI i løpet av 2002, som bl.a. går ut på å styrke ECRIs uavhengighet. ECRI vil etter vedtakelsen av det nye mandatet bli en permanent kommisjon under Europarådet. Per i dag er ECRIs mandat å:

- vurdere medlemslandenes lovgivning, politikk og andre tiltak for å bekjempe rasisme, samt å vurdere tiltakenes effekt
- foreslå oppfølging på lokalt, nasjonalt og europeisk nivå
- formulere generelle politiske anbefalinger til medlemslandene

- studere relevante internasjonale, juridiske instrumenter med henblikk på forbedring av dem.

Kommisjonen har til nå konsentrert sitt arbeid om å:

- lage en utredning om grunnleggende prinsipper for bekjempelse av rasisme og diskriminering
- foreta en gjennomgang av medlemslandenes politikk og gi generelle og landspesifikke anbefalinger
- lage tilleggsprotokoll nr. 12 til *Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen* som gir styrket beskyttelse mot diskriminering
- opprette et europeisk dokumentasjons- og overvåkingssenter mot rasisme og fremmedfrykt i samarbeid med EU (*The European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia* (EUMC)).

Nordisk råd og Nordisk ministerråd

Nordisk råd har i flere sesjoner satt arbeidet mot rasisme og diskriminering på dagsordenen.

I januar 2001 ga Nordisk Råd følgende rekommandasjon til Nordisk ministerråd:

- *”at komme med en årlig redegørelse for tiltag, der er gjort i de nordiske lande mod racisme, fremmedfjendtlighed og diskriminering.”*

I september 2001 ga Nordisk Råd følgende rekommandasjon til Nordisk ministerråd:

- *”at sikre, at indsatsen for bekæmpelse af racisme og fremmedfjendtlighed samt arbejde som fremmer integration af etniske minoriteter i de nordiske samfund, bliver en integreret og målrettet del af virksomheden i alle sektorer i Nordisk Ministerråd*
- *at Nordisk Ministerråd i sektorernes samarbejdsprogrammer og handlingsplaner identificerer initiativer vedrørende arbejdet for bekæmpelse af racisme og for at fremme integration samt fremlægger en årlig skriftlig redegørelse for Nordisk Råd om udført arbejde på området*
- *at sikre at der i Nordisk Ministerråds budget for hvert år afsættes de nødvendige ressourcer, som arbejdet for bekæmpelse af racisme og for at fremme integration kan indebære for de respektive sektorer. Dette skal ske med start i budgettet 2003 og så vidt muligt indenfor rammen for budgettet for år 2002.”*

I tråd med anbefalingene har Nordisk ministerråd avsatt øremerkede midler til bekjempelse av rasisme og diskriminering på budsjettet for 2002. Kulturministrene har også avsatt en egen pott på kulturbudsjettet til prosjekter rettet mot det *”Det multikulturelle samfunn”*.

6 Internasjonale overvåkingsorganer

FN-systemet

FNs menneskerettighetskommisjon ble opprettet i 1946 og er FNs fagorgan for menneskerettigheter. Kommisjonen kan ta opp alle typer menneskerettighetsspørsmål. Kommisjonens kontrollmekanismer består i første rekke av spesialrapportører som er oppnevnt på grunnlag av resolusjoner vedtatt i kommisjonen. Det er bl.a. oppnevnt spesialrapportører for rasisme, urfolk og fremmedarbeidere. En viktig oppgave for spesialrapportørene er utarbeidelse av rapporter til behandling i Menneskerettighetskommisjonen.

FNs høykommissær for menneskerettigheter skal beskytte og fremme menneskerettighetene for alle. Høykommissæren leder FNs menneskerettighetsarbeid og kan opptre som en aktiv internasjonal ombudsmann på dette området. Høykommissærens kontor har etablert tilstedeværelse i en rekke land, der det har både rådgivnings- og overvåkingsfunksjoner. I etterkant av FNs verdenskonferanse mot rasisme i 2001, ble det opprettet en egen enhet innen Høykommissærens kontor, som skal bekjempe rasisme og diskriminering. Denne enheten skal bl.a. arbeide med oppfølging av verdenskonferansen.

Norge rapporterer til *FNs rasediskrimineringskomité*, *FNs menneskerettighetskomité* og *FN-komiteen for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter* om implementeringen av henholdsvis Rasediskrimineringskonvensjonen (ICERD), Konvensjonen om sivile og politiske rettigheter og Konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. Enkeltpersoner kan også i en viss utstrekning klage til Menneskerettighetskomiteen og Rasediskrimineringskomiteen, siden Norge har akseptert individuell klagebehandling i henhold til ICERD og Konvensjonen om sivile og politiske rettigheter.

Norge rapporterer videre på gjennomføringen av ILO-konvensjonene nr. 169 og nr. 111 til *International Labour Organization* (ILO).

Europarådet

Den europeiske kommisjonen mot rasisme og intoleranse (ECRI) under Europarådet utarbeider landrapporter om situasjonen i medlemslandene. ECRI utga sin andre rapport om Norge i juni 2000.

Europarådets menneskerettighetskommissær besøkte Norge i 2001. På bakgrunn av sitt Norgesbesøk utarbeidet han en kort rapport om menneskerettighetssituasjonen i Norge.

Norge rapporterer på gjennomføringen av Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter og Den europeiske pakten om regions- eller minoritetsspråk til *Europarådets ministerkomité*. Norge la frem sin første rapport om gjennomføring av Rammekonvensjonen om beskyttelse av nasjonale minoriteter i mars 2001, og Norges andre rapport om Minoritetsspråkpakten ble levert i mars 2002.

Den europeiske menneskerettighetsdomstol er overvåkingsmekanismen for Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen. Overvåkingen er ikke basert på et rapporteringssystem, men på individuell klagerett. Enkeltpersoner og organisasjoner kan fremme klager for domstolen med påstand om at deres rettigheter etter konvensjonen er krenket. Norge er bundet av domstolens avgjørelser.

Vedlegg 2

Arbeidet mot rasisme og diskriminering i Norge – en oversikt over tidligere handlingsplaner

Arbeidet mot rasisme og diskriminering krever en kontinuerlig og langsiktig innsats. Regjeringens Handlingsplan mot rasisme og diskriminering er et ledd i dette langsiktige arbeidet, og flere av tiltakene i planen bygger videre på den innsats som er satt i gang. Nedenfor følger en oversikt over tidligere handlingsplaner som inneholder større satsninger og tiltak på dette området.

Regjeringen presenterte i juni 2002 handlingsplanen *Tiltak for å øke deltagelsen i samfunnet for barn og unge med innvandrerbakgrunn*. Planen fremmer tiltak for å bedre språk- og samfunnskunnskaper hos barn og foreldre, og for å øke foreldresamarbeid. Den inneholder også tiltak for å bedre oppfølgingen av enslige mindreårige og skape større deltakelse fra innvandrerungdom i kultur og idrett, samt å bedre det kriminalitetsforebyggende arbeidet i forhold til innvandrerungdom.

Barne- og familiedepartementet la i august 2001 frem tiltaksplanen *Barn, unge og Internett*. Planen fokuserer blant annet på problemer knyttet til såkalte hat-sider (bl.a. rasistisk og nasjonalistisk propaganda) og på Internett som rekrutteringskanal til ekstreme grupper.

I regjeringens *Handlingsplan for menneskerettigheter. Menneskeverd i sentrum* (St.meld. nr. 21 (1999-2000)) er rasisme og diskriminering et prioritert område.

Regjeringens *Handlingsplan mot barne- og ungdomskriminalitet* (St.meld. nr. 17 (1999-2000)) skal gjennomføres over en periode på 5 år (2000-2004). Bedre samordning og koordinering av det forebyggende arbeidet står sentralt i planen, sammen med bedre oppfølging av barn og ungdom med alvorlige atferdsproblemer, unge lovovertridere og kriminelle ungdomsgjenger. Planen har et eget punkt hvor strategier og tiltak mot rasisme og diskriminering beskrives.

Regjeringens *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering* (1998-2001) inneholder tiltak rettet mot politiet og rettsapparatet, mot bolig- og arbeidsmarkedet, tiltak for å styrke den flerkulturelle forståelsen i nøkkelsektorer gjennom opplæring og kompetanseheving av offentlige ansatte, og tiltak som retter seg mot barn og unge i skolen og lokalmiljøet. Planen er fulgt opp med to statusrapporter, hvor det rapporteres på hvordan de forskjellige tiltakene er fulgt opp, hhv. våren 2000 og høsten 2001. SINTEF-IFIM skal evaluere handlingsplanen. Evalueringen skal være ferdig i september 2002.

Arbeids- og administrasjonsdepartementets handlingsplan *Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til statlig sektor* (1998-2001) inneholder en rekke tiltak som skal bidra til å utvikle bevisste holdninger og styrke kompetansen hos tilsettingsmyndighetene, bidra til å redusere hindringer i dagens regelverk, utvide rekrutteringsgrunnlaget til statlig sektor og utvikle system for egenregistrering av tilsatte med innvandrerbakgrunn.

Forsvarsdepartementet har en ***Handlingsplan for økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til Forsvaret*** (1998-2001). Samtidig skal Forsvaret vurdere hvordan det kan nyttiggjøre seg den kompetanse- og arbeidskraftressurs personer med innvandrerbakgrunn utgjør.

Handlingsprogram for Oslo Indre Øst er statens og Oslo kommunes felles satsing for å bedre levekårene i Oslo Indre Øst. Arbeidet ble satt i gang høsten 1997, og det er en felles intensjon om at innsatsen skal gå over 10 år. Sentrale satsingsområder i arbeidet er å styrke innvandreres norskkunnskaper og bruke deres ressurser, og å utvikle bedre og trygge byrom for alle.

Barne- og familiedepartementet utarbeidet i 1995 handlingsplanen ***Barn og ungdom med innvandrerbakgrunn – Hvordan bedre deltakelse, likestilling og integrering i det norske samfunnet***. Denne handlingsplanen inneholder tiltak for å motarbeide fordommer og fremmedfrykt og for å øke integreringen av barn og unge med innvandrerbakgrunn.

Justisdepartementet utarbeidet i 1993 handlingsplanen ***Trygghet og nærhet i hverdagen***, som ble revidert i 1995. Den stadfester målsettingen om å utvikle et tryggere, varmere og mer rettferdig samfunn. Handlingsplanen har et eget kapittel med tiltak mot diskriminering og rasisme.

Handlingsplanen for bedre bruk av innvandrernes kompetanse, utarbeidet av Kommunal- og arbeidsdepartementet i 1993, inneholder bl.a. tiltak for å styrke rekrutteringen av innvandrere til offentlig og privat sektor. Formålet med denne handlingsplanen var å bidra til en mer effektiv og samordnet innsats for å sikre en bedre bruk av innvandrernes utdanning og arbeidserfaring. Handlingsplanen er blitt evaluert av SINTEF-IFIM.

