

# **Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)**

**Endelig rapport om tiltak og gjennomføring  
- nettversjon**

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, november 2006



**ARBEIDS- OG  
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET**

# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>Oversikt over tiltak</b>	<b>3</b>
<b>1. Innledning</b>	<b>6</b>
<b>2. Oppsummering</b>	<b>7</b>
2.1 Viktige milepæler er nådd i arbeidet med å styrke det rettslige vernet mot diskriminering	7
2.2 Arbeidsliv	8
2.3 En betydelig innsats er nedlagt for å forbedre tolketjenestene	8
2.4 Offentlige tjenester	8
2.5 Økt satsing på å fremme og synliggjøre kulturelt mangfold	9
2.6 Tiltak for å forebygge og bekjempe rasistiske holdninger	9
2.7 Behov for å videreføre arbeidet mot rasisme og diskriminering	10
<b>3. Tiltak og gjennomføring</b>	<b>10</b>
Arbeidsliv	10
Offentlige tjenester	16
Skole/utdanning	26
Politi/påtalemyndighet/domstolene	29
Dokumentasjon/overvåking	36
Internett	38
Lokalmiljø	39
Styrking av det rettslige vernet mot etnisk diskriminering og rasistiske ytringer	42
Generelle tiltak	46
<b>Vedlegg</b>	<b>50</b>

## Oversikt over tiltak

### Arbeidsliv

1. Regjeringen vil ta initiativ til å opprette et forum for etnisk mangfold i arbeidslivet
2. Regjeringen vil utforme krav om å ivareta ikke-diskriminering hos leverandører til statlige anskaffelser
3. Det er satt resultatmål om at minst 60 prosent av registrerte arbeidsledige innvandrere skal i jobb
4. Retningslinjene for å motvirke etnisk diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling i Aetat skal videreføres
5. Godkjenningsordningen for realkompetanse skal videreutvikles
6. Ingen skal bli stengt ute fra det statlige arbeidsmarkedet på grunn av etnisk opprinnelse, hudfarge mv
7. Oppfordring til statlige etater om å vurdere å innføre rasismefri sone

### Offentlige tjenester

1. Regjeringen vil bidra til at flere utdanningsinstitusjoner fokuserer på flerkulturell forståelse
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
3. Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til videregående og høyere utdanning skal økes
4. For å bedre tjenestetilbudet, vil regjeringen øke rekrutteringen av personer som tilhører minoriteter til visse prioriterte sektorer
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
6. Det skal utarbeides en samlet fremstilling av eksisterende samisk kompetanse i helse- og sosialsektoren
7. Regjeringen vil sette i gang tiltak for å øke kunnskap og bevissthet om samelovens språkregler
8. Tolketjenestene skal forbedres

### Skole/utdanning

1. Det skal utarbeides nye læremidler til bruk i skolens generelle holdningsskapende arbeid, med fokus på rasisme og diskriminering
2. Det skal foretas en forskningsbasert evaluering av hvordan det flerkulturelle perspektivet ivaretas i læremidler
3. Regjeringen skal formidle kjøreregler for et kulturelt mangfoldig Norge uten rasisme og diskriminering, til alle skoler, og markere dagen for avslutningen av Holocaust i skolen
4. Regjeringen vil vurdere videreføring av Senter for kompetanseutvikling i den flerkulturelle skolen (SEFS) etter utløpet av senterets prosjektperiode
5. Praktiseringen av norsk som andrespråk skal forbedres

**Politi/påtalemyndighet/domstolene**

1. Politiet skal øke sin bevissthet og kunnskap om minoriteter
2. Rapporten "Forebygging av rasisme og diskriminering i politi- og lensmannsetaten" skal følges opp med konkrete tiltak
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
4. For å bedre tjenestetilbudet, vil regjeringen fortsette arbeidet for å øke rekrutteringen av personer som tilhører minoriteter til politietaten og fengselsvesenet
5. Regjeringen vil vurdere å opprette en registreringsordning i forbindelse med politikontroller, samt følge opp Stortingets vedtak om en kvitteringsordning i forbindelse med visitasjoner
6. Regjeringen skal sette i verk tiltak for å innarbeide det samiske språket som arbeidsspråk i domstolene
7. Det skal opprettes nye registreringsrutiner for klager

**Dokumentasjon/overvåking**

1. Det skal utarbeides en oversikt over eksisterende kunnskap om art og omfang av rasisme og diskriminering
2. Arbeidsmarkedsstatistikken skal videreutvikles for å få bedre kunnskap om situasjonen til innvandrerbefolkningen på arbeidsmarkedet
3. Regjeringen vil forbedre ordningen for registrering av saker som gjelder rasistisk og diskriminerende atferd
4. Det skal iverksettes holdnings- og levekårsundersøkelser
5. Regjeringen vil kartlegge og formidle kunnskap om samiske forhold for å motvirke negative holdninger overfor samer

**Internett**

1. Innsatsen mot rasisme på Internett skal økes, bl.a. gjennom økt innsats fra politiet og gjennom styrking av nasjonalt og internasjonalt regelverk
2. Det skal opprettes en tipslinje til Kripos for å bekjempe rasisme på Internett

**Lokalmiljø**

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
2. Regjeringen vil arbeide for å hindre rekruttering til rasistiske og nasjonalistiske miljøer og motvirke rasistisk motivert vold
3. Regjeringen vil bevilge midler til flerkulturelle barne- og ungdomsaktiviteter, blant annet gjennom Idébanken
4. Regjeringen vil rette en særlig satsing inn mot ungdom i større bysamfunn

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

1. Regjeringen vil fremme forslag om en lov mot etnisk diskriminering
2. Regjeringen vil foreslå en endring av straffeloven § 135 a ("rasismeparagrafen")
3. Regjeringen vil styrke det rettslige vernet mot diskriminering på boligmarkedet
4. Senter mot etnisk diskriminering skal videreføres
5. Regjeringen vil gå inn for at Norge slutter seg til Den europeiske menneskerettighetskonvensjonens 12. tilleggsprotokoll om ikke-diskriminering
6. Regjeringen går inn for at EUs ikke-diskrimineringspakke innlemmes i EØS-avtalen

**Generelle tiltak**

1. Regjeringen vil styrke innsatsen mot utestedsdiskriminering
2. Det skal opprettes en database over ressurspersoner som tilhører minoriteter og over personer med kompetanse på minoritetspolitiske temaer
3. Regjeringen vil gi støtte til ungdomssamarbeid i Barentsregionen for å bidra til økt toleranse blant ungdomsgrupper i nord-områdene
4. Regjeringen vil bidra til å fremme og synliggjøre kunstnerisk og kulturelt mangfold

# Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)

## 1. Innledning

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006) ble lagt fram 1. juli 2002. Planen bygger videre på Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (1998-2001), som Bondevik I-regjeringen la frem i 1998. Den er også en oppfølging av FNs Verdenskonferanse mot rasisme, som fant sted i Sør-Afrika i september 2001.

Planen omfatter diskriminering rettet mot urfolk, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn.<sup>1</sup> Fordi handlingsplanen omfatter flere minoritetsgrupper, brukes både begreper som "minoritetsbefolkning" og "innvandrerbefolkning" i denne rapporten – ut i fra hvilke grupper de omtalte tiltakene omfatter.

Handlingsplanen inneholder til sammen 48 tiltak fordelt på:

- Arbeid (7 tiltak)
- Offentlige tjenester (8 tiltak)
- Skole og utdanning (5 tiltak)
- Politi/påtalemyndighet/domstolene (7 tiltak)
- Dokumentasjon/overvåkning (5 tiltak)
- Internett (2 tiltak)
- Lokalmiljø (4 tiltak)
- Styrking av det rettslige vernet mot etnisk diskriminering og rasistiske ytringer (6 tiltak)
- Generelle tiltak (4 tiltak)

En oversikt over tiltakene og hvilke instanser som har hatt ansvar for gjennomføringen, følger som vedlegg 1 til rapporten.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, AID, har koordinert arbeidet med å følge opp handlingsplanen, og har utarbeidet årlige statusrapporter. Denne rapporten er en sammenstilling av involverte departementers egen rapportering på gjennomføring av tiltakene de har hatt ansvar for gjennom hele fireårsperioden (2002-2006).<sup>2</sup> Det dreier seg om 9

---

<sup>1</sup> Definisjoner:

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

2) Nasjonale minoriteter. På bakgrunn av Norges ratifisering av Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter, anerkjennes minoritetsgrupper som har etniske, språklige, kulturelle og/eller religiøse særtrekk og som har opprinnelig eller langvarig tilknytning til landet, som nasjonale minoriteter i Norge.

3) Personer med innvandrerbakgrunn: Personer med to utenlandsfødte foreldre.

<sup>2</sup> I løpet av de fire årene handlingsplanen har løpt, har det vært regjeringsskifte og endringer i departementsstrukturen. I denne statusrapporten vil det departement som har ansvar for gjennomføring pr. 2006 være den instans det refereres til. En oversikt over endringene i departementsstruktur og hvem som til enhver tid har hatt ansvar for de ulike tiltakene fremgår av vedlegget med oversikten over tiltakene.

departementers rapportering på 48 tiltak av svært ulik karakter. Teksten i denne rapporten gjenspeiler dette. Den varierer med type tiltak og med hvor detaljert de ulike instansene har valgt å redegjøre for gjennomføringen.

Rapporten fungerer som dokumentasjon på viktige tiltak og resultater i regjeringens innsats for å bekjempe rasisme og diskriminering i de fire årene handlingsplanen varte. Målgruppen for rapporten er instanser og personer som har interesse og nytte av slik dokumentasjon. Offentlige instanser, organisasjoner og miljøer som har integrering og inkludering som en del av sitt arbeidsområde, vil kunne ha nytte av å lese den. Rapporten vil kun bli trykket i et begrenset opplag, men vil gjøres tilgjengelig for alle som måtte være interessert på <http://odin.dep.no/aid>

Et utvalg for oppfølging av planen ble opprettet i 2003. Utvalget har bestått av representanter fra berørte departementer, Utlendingsdirektoratet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (f.o.m. 2006), Senter mot etnisk diskriminering, Likestillings- og diskrimineringsombudet (f.o.m. 2006), Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene og frivillige organisasjoner som jobber særskilt med problemstillinger knyttet til rasisme og diskriminering: Innvandrernes Landsorganisasjon (INLO), Organisasjon mot offentlig diskriminering (OMOD), SOS rasisme og Antirasistisk senter. Utvalget har fungert som møteplass for diskusjon og gjensidig informasjon mellom departementene, direktorat og frivillig sektor.

## **2. Oppsummering**

Arbeidet med, og gjennomføringen av, handlingsplanen har bidratt til å øke kunnskapen om diskriminering og hvordan diskriminering kan forebygges og bekjempes – både blant ansvarlige departementer og hos andre aktører som er involvert i gjennomføringen av tiltakene.

Tiltakene i denne handlingsplanen er spesielt rettet mot sentralforvaltningens områder og arbeidsoppgaver. I tillegg er en betydelig innsats lagt ned i kommuner, frivillige organisasjoner, blant arbeidslivets parter og blant enkeltpersoner.

Tiltakene er først og fremst rettet mot majoritetsbefolkningen, fordi det er denne som har makt og mulighet både til å diskriminere og til å bekjempe diskriminering.

### **2.1 Viktige milepæler er nådd i arbeidet med å styrke det rettslige vernet mot diskriminering**

En av hovedsatsingene i planen har vært å styrke det rettslige vernet mot diskriminering. Alle som bor i Norge skal ha et reelt vern mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. Det er derfor nødvendig at lovverket som regulerer dette området er tydelig og funksjonelt.

Satsingen har resultert i en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) som gjelder for alle samfunnsområder. Samtidig med diskrimineringsloven fastsatte Stortinget endringer i § 135 a i straffeloven der det markeres tydeligere at rasistiske ytringer med kvalifisert krenkende virkning er uakseptabelt. En endring i alkoholloven er også vedtatt, slik at skjenkebevilling skal kunne inndras dersom det ved skjenkestedet skjer gjentatt diskriminering. Diskrimineringsloven og endringene i straffeloven § 135 a trådte i kraft 1. januar 2006.

Videre har vi fått en ny lov om Likestillings- og diskrimineringsombud og Likestillings- og diskrimineringsnemnd (diskrimineringsombudsloven) som omfatter håndhevingen av flere lovverk med diskrimineringsvern, herunder diskrimineringsloven, likestillingsloven (kjønn), kapitlene om likebehandling i arbeidsmiljøloven og det nye diskrimineringsvernet som er innført i boliglovene. Det nye håndhevingsapparatet ble satt i funksjon fra samme tid som diskrimineringsloven, 1.1.2006.

## **2.2 Arbeidsliv**

Av tiltak i handlingsplanen der det er oppnådd dokumentert positive resultater, er ordningen med å kalle inn minst en person med innvandrerbakgrunn til intervju, forutsatt at søker er kvalifisert for stillingen. En undersøkelse gjennomført i august 2005, tyder på at det største problemet for personer med innvandrerbakgrunn, særlig ikke-vestlige, antakelig er å bli innkalt til intervju. Når de gjennom jobbintervju får muligheten til å vise sine kvalifikasjoner, får en relativt stor del av dem (28 % av dem som er intervjuet), stillingen.

I handlingsplanperioden er det utviklet statistikk på antall og andel ansatte med innvandrerbakgrunn i statlig sektor. Dette gjør det mulig å se utvikling over tid. Fra 2002 til 2004 økte andelen ansatte i departementene fra 1,9 til 2,3 %. Bestilling av slik statistikk fra SSB har vært nyttig for å kunne sammenlikne over tid og på tvers av sektorer. Det blir dermed mulig å se tiltak for økt rekruttering i sammenheng med endringer i antall og andel ansatte med innvandrerbakgrunn.

Mangfoldsprisen er et tiltak i handlingsplanen som går ut på å premiere virksomheter som har gjort en spesiell innsats i arbeidet for mangfold. Prisen stimulerer til innsats, men bidrar også til at de mangfoldsfremmende tiltakene som prisvinneren har satt i verk, blir bedre kjent slik at også andre virksomheter kan gjøre det samme. Kunnskapen om, og tilgangen til ”good practice” er med dette tiltaket blitt styrket.

Som et ledd i oppfølgingen av handlingsplanen, er det blitt tilrettelagt for samarbeid mellom aktuelle aktører i arbeidslivet. Samarbeidet er forankret i Arbeidspolitisk råd, hvor representanter for myndighetene og arbeidslivets parter møtes for å diskutere viktige saker på arbeidslivsområdet. Partene i arbeidslivet spiller en viktig rolle når det gjelder å identifisere og gjennomføre strategier og tiltak som kan bidra til økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn.

## **2.3 En betydelig innsats er nedlagt for å forbedre tolketjenestene**

For å øke tolkenes kvalifikasjoner, bedre kommunikasjonen og rettssikkerheten i offentlig sektor, ble det i 2003 igangsatt et forsøksprosjekt med nettbasert grunnutdanning i tolking. Ved utgangen av 2006 vil over 600 tolker fordelt på 31 språk ha benyttet utdanningstilbudet. Tiltaket har således fordoblet antallet utdannede tolker i forhold til perioden 1985-2003. Det arbeides samtidig for å øke antall statsautoriserte tolker.

Nasjonalt tolkeregister ble lansert i 2005 [www.tolkeportalen.no](http://www.tolkeportalen.no). Tilgangen til de kvalifiserte tolkene er dermed blitt styrket.

## **2.4 Offentlige tjenester**

I arbeidet med å følge opp handlingsplanen er metoder og verktøy blitt utviklet som offentlige instanser kan benytte for å yte likeverdige tjenester til en befolkning preget av mangfold når det gjelder språk, kultur, etnisitet, religion mv. Siden 2002 har UDI (nå IMDi) støttet eller



igangsatt til sammen 19 prosjekter som har arbeidet med metodeutvikling og brukertilpasning av tjenestene. Disse er samlet og systematisert i "Verktøykasse for likeverdige offentlige tjenester" - [www.imdi.no/loft](http://www.imdi.no/loft).

I planperioden er det blitt lagt særlig vekt på å sikre den flerkulturelle kompetansen til ansatte i offentlige tjenester. Utlendingsdirektoratet, krisesentrene og politi/påtalemyndighet/rettsvesen har iverksatt særlige kompetansetiltak.

I revisjon av rammeplaner i helse- og sosialfag og i nye rammeplaner for lærerutdanningene har det vært fokusert på å gi innsikt i flerkulturelle spørsmål. Slik styrkes muligheten for at studentene får en tilstrekkelig og relevant kompetanse når de etter endt utdanning går ut i jobber som lærere og sosionomer. Videre er studieplan for et nytt studietilbud i flerkulturell forståelse blitt utviklet ved Universitetet i Oslo.

Prosjektet "Minoriteter i Fokus i Akademia", som løper fra 2004 til 2007, har som mål å rekruttere og ivareta minoritetsungdom i høyere utdanning, og styrke deres muligheter på arbeidsmarkedet. For å øke rekruttering til videregående og høyere utdanning, er tiltak dessuten blitt satt i verk for å styrke skolens rådgivningstjeneste i forhold til ungdom med innvandrerbakgrunn.

For å bedre tjenestetilbudet, er en rekke tiltak også iverksatt for å øke rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn innenfor visse prioriterte sektorer. Det gjeldet helse- og sosialsektoren, undervisningssektoren, fengselsvesenet og politietaten.

Gjennom strategiplanen "Likeverdig utdanning i praksis. Strategi for bedre læring og større deltakelse av språklige minoriteter i barnehage, skole og utdanning (2004-2009)" er grunnlaget lagt for en økt videre satsing på minoritetsspråklige barn og unge gjennom hele utdanningsløpet.

## **2.5 Økt satsing på å fremme og synliggjøre kulturelt mangfold**

Kulturrådets satsing på tiltak som fremmer kulturelt mangfold, har økt jevnt i handlingsplanperioden. I 2005 ble det over Norsk kulturfond gitt et tilskudd på 20,6 mill. kroner til 153 flerkulturelle tiltak. I tillegg har Kulturrådet gått aktivt inn for å rekruttere kunstnere og kunstfaglige personer med minoritetsbakgrunn til rådets fagutvalg. Dette har bidratt til at flere prosjekter med flerkulturell relevans fikk støtte, og det samlede tilskuddet til prosjekter som fremmer kulturelt mangfold økte betydelig.

I arbeidet med kulturvern har Kulturrådet lagt stor vekt på å stimulere institusjoner som forvalter kulturhistorisk materiale til å bli steder hvor minoritetene selv kan forme og oppleve kulturelle trekk som angår egen identitet, kulturarv og tradisjon. Rådet har også støttet en rekke prosjekter med vekt på dokumentasjon og formidling av samisk kultur og nasjonale minoriteters historie.

## **2.6 Tiltak for å forebygge og bekjempe rasistiske holdninger**

Aetat Arbeidsdirektoratet har fått tildelt midler til et prosjekt som skal utvikle tiltak for å motvirke rasistiske og diskriminerende holdninger i formidlings- og rekrutteringsarbeidet i etaten, og til å videreføre holdningsskapende arbeid gjennom prosjektet "rasismefri sone". Målet med prosjektet har bl.a. vært å utvikle en intern rekrutteringsstrategi for å øke rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn til etaten, og utarbeide et system for å motvirke rasistiske holdninger.

For å bekjempe rasistiske holdinger i arbeidslivet har statlige etater blitt oppfordret til å innføre rasismefri sone. Oslo politidistrikt, Posten, Arbeidstilsynets 2. distrikt (Oslo og omegn) og hele Aetat inkludert Aetat Intro har innført rasismefri sone.

Tiltak er også satt i verk for å fremme toleranse blant barn og unge. Nye læremidler til bruk i skolens generelle holdningsskapende arbeid er blitt utviklet, med fokus på rasisme og diskriminering. En oversikt som formidler gode opplegg for antirasistisk arbeid, er blitt utviklet, og er å finne på <http://skolenettet.no/lom>

For å bekjempe rasisme på internett, er en egen tipslinje til Kripos blitt opprettet.

Opplæring i mangfoldsproblematikk med vekt på etikk er et ledd i politiets holdningsskapende arbeid. Målet er at opplæringen skal omfatte samtlige ansatte i politidistriktene/særorganene. Domstolsadministrasjonen har over flere år arrangert kurs for dommere vedrørende flerkulturelle spørsmål og dommeretikk.

## **2.7 Behov for å videreføre arbeidet mot rasisme og diskriminering**

For å bekjempe rasisme og diskriminering må legale virkemidler virke sammen med holdningsskapende arbeid og andre tiltak. Så langt ser det ut som om resultatene av de gjennomførte tiltakene i handlingsplanen er gode, selv om den langsiktige effekten vanskelig lar seg måle på det nåværende tidspunkt.

Arbeidet mot rasisme og diskriminering er, og skal være, en pågående prosess. Innsatsen må skje på alle nivåer i samfunnet. Regjeringen vil videreføre arbeidet med å forebygge og motvirke rasisme og diskriminering. Flere av tiltakene i denne handlingsplanen følges opp i Handlingsplan for integrering og inkludering, eller er tatt inn i departementenes ordinære oppgaveportefølje.

For en mer omfattende og grundig vurdering av handlingsplanens betydning, vises det til evalueringen av handlingsplanen som vil ferdigstilles i løpet av høsten 2006. Evalueringen vil bli å finne på AIDs internettside <http://odin.dep.no/aid>, sammen med denne rapporten.

## **3. Tiltak og gjennomføring**

Følgende instanser har hatt ansvar for å gjennomføre tiltakene: Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID), Barne- og likestillingsdepartementet (BLD), Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD), Kommunal- og regionaldepartementet (KRD), Justisdepartementet (JD), Kunnskapsdepartementet (KD), Kultur og kirkedepartementet (KKD), Helse- og omsorgsdepartementet (HOD), Utenriksdepartementet (UD), Utlendingsdirektoratet (UDI) og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

I omtalen nedenfor refereres det til de enkelte kapitlene og tiltakene i Handlingsplanen.

### **5.1 Arbeidsliv**

#### **1. Regjeringen vil ta initiativ til å opprette et forum for etnisk mangfold i arbeidslivet (Ansvarlig: AID i samarbeid med IMDi)**

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, AID, har tilrettelagt for et samarbeid med aktuelle aktører om økt etnisk mangfold i arbeidslivet. Innsatsen er forankret i Arbeidspolitisk råd,

hvor representanter for myndighetene og arbeidslivets parter møtes for å diskutere viktige saker på arbeidslivsområdet.

I 2005 delte arbeids- og inkluderingsministeren ut en pris for etnisk mangfold i arbeidslivet til Posten Norge AS. Hensikten med Mangfoldsprisen var å premiere innsats som fremmer etnisk mangfold på arbeidsplassen, samt å spre kunnskap og inspirasjon om aktuelle tiltak til andre personer og virksomheter. I juryen deltok representanter fra partene i arbeidslivet, samt Utlendingsdirektoratet, UDI og Kontaktutvalget mellom innvandrere og myndigheter, KIM. AID og UDI utgjorde sekretariat for prisen. Mangfoldsprisen skal videreføres i 2006, og en ny jury med representanter fra organisasjonene NAVO, NHO, Akademikerne, Unio samt IMDi og KIM, er nedsatt. Mangfoldsprisen skal deles ut i løpet av 2. halvår 2006, på bakgrunn av juryens konklusjoner.

## **2. Regjeringen vil utforme krav om å ivareta ikke-diskriminering hos leverandører til statlige anskaffelser (Ansvarlig: FAD)**

Fornyingsdepartementet, FAD, igangsatte et arbeid med å implementere nye EU-direktiver om offentlige anskaffelser og revidere den nasjonale delen av regelverket i 2005. Målet var å forenkle og modernisere regelverket for offentlige anskaffelser. I forbindelse med revisjonen av regelverket fremmet FAD et forslag om hvordan man kunne sikre at hensynet til ikke-diskriminering kunne bli ivaretatt på en effektiv måte, bl.a. ved å gjennomføre tiltak for å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, religion, seksuell legning, funksjonshemning, kjønn mv i forbindelse med offentlige anskaffelser, jf. høringsbrev av 15. juli 2005. FAD foreslo videre i høringsbrevet å innføre et krav hos leverandører til offentlige anskaffelser om å levere inn en egenerklæring om overholdelse av arbeidsmiljøloven, diskrimineringsloven og likestillingslovens bestemmelser om diskriminering. Departementet foreslo også å gi en hjemmel for å avvise leverandører for manglende innlevering av egenerklæring om ikke-diskriminering. I tillegg ble høringsinstansene bedt om å vurdere et krav for statlige oppdragsgivere om å avvise leverandører som har gjort seg skyldig i straffbare forhold eller som i sitt yrke har gjort seg skyldig i alvorlige forsømmelser mot faglige og etiske krav i vedkommende bransje.

I regjeringsbehandlingen 27. februar 2006, hvor endringer i lov og forskrifter om offentlige anskaffelser ble behandlet, besluttet regjeringen imidlertid å ta ut kravet til egenerklæringen om overholdelse av arbeidsmiljøloven, diskrimineringsloven og likestillingslovens bestemmelser om diskriminering i den nye forskriften om offentlige anskaffelser. Som en følge av regjeringens beslutning, ble derfor ikke arbeidet med de andre tiltakene som ble skissert i høringsbrevet (instruks om praktisering av avvisningsreglene og veiledningstekst om ikke-diskriminering) prioritert.

Etter planen skal forskriftene tre i kraft 1. januar 2007.

## **3. Det er satt resultatmål om at minst 60 prosent av registrerte arbeidsledige innvandrere skal i jobb (Ansvarlig: AID)**

Aetat redegjør løpende for måloppnåelse i sin virksomhetsrapportering. I tillegg har Aetat synliggjort indikatoren ved å ta med en tabell i månedsstatistikken på sin hjemmeside <http://www.aetat.no>. Månedsstatistikken for juni 2006 viser at 63 % av innvandrene som ikke lenger står registrert som arbeidssøkere i Aetat, var gått over i jobb.

Resultatmålet på 60 prosent er dermed nådd gjennom hele planperioden. I tildelingsbrev til Aetat for 1. halvår 2006, økte AID resultatmålet til at 65 prosent av personer med

innvandrerbakgrunn skulle over i jobb. Resultatmålet knyttet til innvandrernes overgang til jobb er videreført i tildelingsbrevet til ny arbeids- og velferdsetat (NAV) for 2. halvår 2006.

#### **4. Retningslinjene for å motvirke etnisk diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling i Aetat skal videreføres (Ansvarlig: AID)**

Retningslinjene foreligger og følges opp i det daglige arbeidet til Aetat. Retningslinjene er en oppfølging av arbeidsmiljøloven § 55A, som bl.a. forbyr etnisk diskriminering ved ansettelser. Retningslinjene omhandler stillingsregistrering og behandling av rekrutteringsoppdrag.

Se for øvrig pkt.7 om oppfordring til statlige etater om å vurdere å innføre rasismefri sone.

#### **5. Godkjenningsordningen for realkompetanse skal videreutvikles (Ansvarlig: KD)**

Med virkning fra 14. mars 2003 er opplæringsloven endret slik at voksne med rett til videregående opplæring også får rett til realkompetansevurdering med sikte på arbeid.

Fylkeskommunen er ansvarlig for realkompetansevurderingen og utstedning av kompetansebevis. Ordningen gir voksne med rett til videregående opplæring mulighet til å få vurdert sin kompetanse. Personer som ikke har rett til videregående opplæring kan også få vurdert realkompetansen sin og få kompetansebevis om de blir vist til dette av kommune, arbeidsmarkedsetaten eller trygdeetaten. Fylkeskommunen har fått ansvar for tilrettelegging og gjennomføring av ordningen uavhengig av om det foreligger rett til videregående opplæring. Fylkeskommunen skal dekke utgiftene for alle som har rett til videregående opplæring, mens kommune, arbeidsmarkedsetaten og trygdeetaten dekker kostnadene for andre grupper.

I rundskrivet (F-16/03) som fulgte lovendringen som åpnet for rett til realkompetansevurdering, også når hensikten var arbeid og ikke videregående opplæring, blir yrkesprøving trukket frem som en anbefalt metode når kompetansen skal vurderes i forhold til utøvelse av yrke. Yrkesprøving er en metode for realkompetansevurdering med henblikk på å dokumentere yrkeskompetanse. Metoder er primært utviklet med tanke på voksne innvandrere som mangler dokumentasjon på utdanning og arbeidserfaring. Metoden kan imidlertid brukes overfor alle voksne, uavhengig av hvor og hvordan kunnskap og arbeidserfaring er ervervet. Fylkeskommunene registrerer ikke nasjonalitet for de som blir realkompetansevurdert. Det er rett til opplæring kontra ikke rett som er det vesentlige, ikke søkerens nasjonalitet.

Yrkesprøving som metode brukes i langt mindre grad enn ønskelig, enten hensikten er videregående opplæring eller arbeid. Årsakene er flere, men det anføres ofte som en hovedinnvending at metoden er ressurskrevende (kostbar) og gir for liten uttelling.

Høsten 2003, dvs. kort tid etter at forskriftsendringen kom, gjennomførte Vox en kartlegging av bruk av yrkesprøving. På dette tidspunktet var det bare rundt halvparten av fylkeskommunene som hadde erfaringer med yrkesprøving. Det foreligger ikke statistikk ut over dette.

## **6. Ingen skal bli stengt ute fra det statlige arbeidsmarkedet på grunn av etnisk opprinnelse, hudfarge mv (Ansvarlig: FAD)**

- *Mangfoldsformulering i statlige stillingsannonser*

I februar 2002 ble det sendt en personalmelding (Personalmelding 4/2002) med oppfordring om å ta inn følgende formulering i statlige 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.”

Det går ikke fram av hver enkelt statlig stillingsannonse for departementene at personer med innvandrerbakgrunn blir oppfordret til å søke, men mangfoldsformuleringen (jf. ovenfor) går fram av fellesannonsene.

Sommeren 2005 gjorde Fornyings- og administrasjonsdepartementet, FAD, en kartlegging bl.a. av erfaringene med denne ordningen. De fleste etatene som svarte på spørsmålet om de bruker slik oppfordring, oppga at de har en formulering i sine stillingsannonser med et slikt innhold. Formuleringen er likevel ikke alltid helt slik som den som er sitert foran.

Det vil i oktober 2006 bli gjennomført en kartlegging av status, både når det gjelder tiltaket med å innkalle en kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju og erfaringene med bruk av mangfoldsformulering i statlige stillingsannonser.

- *Innkalling av kvalifiserte personer med innvandrerbakgrunn til intervju*

I august 2002 ble det sendt ut en personalmelding i sentralforvaltningen vedrørende tiltaket om å innkalle minst én person med innvandrerbakgrunn til intervju.

Etter en forsøksperiode, ble det fra 2004 en fast ordning at statlige etater skal innkalle minst en søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju, forutsatt at søkeren er kvalifisert for stillingen (PM 12/2004). Målsettingen har vært å bidra til at personer med innvandrerbakgrunn får samme ansettelses- og karrieremuligheter som øvrige jobbsøkere og ansatte i staten ved å bidra til at den barrieren det er å bli innkalt til intervju reduseres. Resultater fra prosjektet tydet på at pålegget om å innkalle minst én person med innvandrerbakgrunn til intervju har hatt en positiv effekt, og at både andelen personer med innvandrerbakgrunn som har blitt innkalt til intervju og andelen som har blitt tilbudt jobb har økt.

Det ble gjort en kartlegging av status pr. august 2005. Et viktig funn fra denne kartleggingen er at det største problemet for personer med innvandrerbakgrunn, særlig ikke-vestlig, antakelig er å bli innkalt til intervju. Når de gjennom jobbintervju får muligheten til å vise sine kvalifikasjoner, får en relativt stor del av dem (28 % av dem som er intervjuet), stillingen. FAD vurderer dette som et bra resultat.

- *Utvikle et godt dokumentasjonsgrunnlag i form av statistikk*

Statistisk Sentralbyrå (SSB) har på oppdrag fra Fornyingsdepartementet, FAD, utviklet statistikkmateriale som synliggjør andelen personer med innvandrerbakgrunn sysselsatt i offentlig og privat sektor etter kjønn, botid, landbakgrunn etc. Materialet gir en oversikt over

andelen personer med innvandrerbakgrunn i den enkelte departementssektor (inklusive underliggende etater). Se tabellen nedenfor.

<b>Andelen ikke-vestlige ansatte i departementene</b> <i>(Tallene pr. 1.10.05 vil foreligge fra SSB i løpet av høsten 2006)</i>	<b>10.10.2004</b>	<b>2002</b>
Kommunal- og regionaldepartementet (KRD)	7,6 %	7,59 %
Helse- og omsorgsdepartementet (HOD)	5,0 %	4,73 %
Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD)	4,5 %	3,96 %
Landbruks- og matdepartementet (LMD)	2,7 %	2,25 %
Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD)	2,6 %	2,19 %
Nærings- og handelsdepartementet (NHD)	2,5 %	2,52 %
Finansdepartementet (FIN)	2,3 %	2,0 %
Olje- og energidepartementet (OED)	2,2 %	1,45 %
Sosialdepartementet (SOS)	2,1 %	1,93 %
Utenriksdepartementet (UD)	1,8 %	1,50 %
Kultur- og kirkedepartementet (KKD)	1,5 %	1,73 %
Miljøverndepartementet (MD)	1,4 %	1,46 %
Barne- og familiedepartementet (BFD)	1,3 %	1,37 %
Fiskeri- og kystdepartementet (FKD)	1,2 %	1,11 %
Samferdselsdepartementet (SD)	1,2 %	0,79 %
Justisdepartementet (JD)	1,0 %	0,81 %
Forsvarsdepartementet (FD)	0,5 %	0,52 %
<b>Gjennomsnittet for departementsområdene</b>	<b>2,3 %</b>	<b>1,9 %</b>

Tallene inkluderer personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn (både førstegenerasjonsinnvandrere og etterkommere) og er fra Statens sentrale tjenstemannsregister. I 2002 viste en tilsvarende oversikt at gjennomsnittet for departementsområdene var på 1,9 prosent.

Tallene viser at det er stor forskjell mellom departementsområdene/sektorene. Kommunal- og regionaldepartementets sektor (med bl.a. utlendingsforvaltningen på de tidspunktene tallene er hentet fra), helsesektoren og utdanningssektoren hadde flest ansatte med innvandrerbakgrunn.

Andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i staten er noe lavere enn i arbeidslivet generelt, uten at staten ligger langt etter. Pr. fjerde kvartal 2004 hadde privat sektor 4,6 prosent arbeidstakere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn. Staten hadde 3,2 prosent ikke-vestlige, mens kommunal- og fylkeskommunal sektor hadde 4,2 prosent ikke-vestlige arbeidstakere. Utviklingen er positiv, selv om det går langsomt. Viktige årsaker til forskjellen mellom statlig og privat sektor er at staten har en annen næringsstruktur enn privat sektor, og derfor oftere etterspør arbeidskraft med en annen type utdanning og erfaring enn det private. Staten har blant annet krav til høyere akademisk utdanning. Det er relativt høy andel lønnstakere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn i yrker uten krav til utdanning. Statlig sektor har også lavere turnover enn arbeidslivet ellers, noe som fører til mindre nyrekruttering.

- *Etablere forsøk med mentorordning i statlige virksomheter*

FAD ga Statskonsult ansvaret for tiltaket, som i 2003 - 2004 gjennomførte et pilotprosjekt i samarbeid med UDI. Prosjektet hadde som mål å stimulere og utvikle syv talentfulle medarbeidere med innvandrerbakgrunn til større trygghet i arbeidssituasjonen og mulighet for

personlig og faglig videreutvikling, eventuelt en fremtidig lederkarriere. Med ”innvandrerbakgrunn” mente vi her ikke-nordiske medarbeidere. Mentorene var erfarne UDI-ledere, noen med innvandrerbakgrunn selv. I tillegg til kontakten med mentor, ble det holdt felles samlinger om metode, læring, samarbeid, kommunikasjon, teambygging, konflikthåndtering, mangfold og kultur.

Flere av deltakerne har i ettertid hatt lederroller i direktoratet, og de mente dette var et tiltak som har gitt dem en utvikling på faglig og personlig nivå.

En mentorordning for medarbeidere med innvandrerbakgrunn anbefales som et supplement til andre tiltak for å sikre like muligheter for alle. Det er viktig og riktig å sette fokus på denne gruppen, og at det gis aksept for dette gjennom tydelig engasjement fra ledelsen. Grunnlaget for positiv forskjellsbehandling, målsetting og målgruppeavgrensing må kommuniseres tydelig slik at misforståelser unngås og forventningene er realistiske. Dette er også viktig i forhold til resten av medarbeiderne.

- *Integrere mangfoldsperspektivet i lederopplæringen i staten*

Prosjektet med å integrere mangfoldsperspektivet i lederopplæringen i staten vil avsluttes innen utgangen av 2006. Et hovedmål med prosjektet har vært å forankre målet om mangfold i toppledelsen i statlig forvaltning og få statlige ledere til å ta sitt ansvar for å rekruttere og beholde personer med innvandrerbakgrunn. Deltakerne i nettverket utveksler erfaringer, løsninger og ideer med formål å tilsette flere personer med innvandrerbakgrunn i etatene og i forvaltningen. Et veiledningshefte som er rettet mot forvaltningen med eksempler fra ulike virksomheter, skal ferdigstilles i løpet av oktober 2006. I slutføringen av prosjektet vil det også bli laget en evalueringsrapport.

## **7. Oppfordring til statlige etater om å vurdere å innføre rasismefri sone (Ansvarlig: FAD)**

Aetat Arbeidsdirektoratet har i henhold til hovedtariffavtalen fått tildelt midler til et prosjekt som skal utvikle tiltak for å motvirke rasistiske og diskriminerende holdninger i formidlings- og rekrutteringsarbeidet i etaten, og til å videreføre holdningsskapende arbeid gjennom prosjektet ”rasismefri sone”. Målet med prosjektet har bl.a. vært å utvikle en intern rekrutteringsstrategi for å øke rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn til etaten, og utarbeide et system for å motvirke rasistiske holdninger. Prosjektet har vært forankret i Aetat i Oslo og Akershus. Gjennom prosjektet er det etablert en arbeidsgruppe, som skal utarbeide rekrutteringsstrategi mht. å ansette flere personer med innvandrerbakgrunn i egen etat. Det er også utviklet et holdningsskapende program for alle ansatte i Aetat Oslo og Akershus.

Følgende statlige etater har utviklet rasismefri sone: Oslo politidistrikt, Posten, Arbeidstilsynets 2. distrikt (Oslo og omegn) og hele Aetat inkludert Aetat Intro.

Ny arbeids- og velferdsetat (NAV) vil ta arbeidet med mangfold inn i en felles handlingsplan for IA-arbeidet.

## 5.2 Offentlige tjenester

### **1. Regjeringen vil bidra til at flere utdanningsinstitusjoner fokuserer på flerkulturell forståelse (Ansvarlig: KD)**

Rammeplaner i utdanninger for helse- og sosialfag og lærerutdanning skal inkludere fokus på flerkulturell forståelse. I revisjon av rammeplaner i helse- og sosialfag og i nye rammeplaner for lærerutdanningene er det særlig oppmerksomhet på å gi innsikt i flerkulturelle spørsmål.

Kunnskapsdepartementet har støttet utviklingen av studieplan for et nytt studietilbud i flerkulturell forståelse ved Universitetet i Oslo.

KD har tildelt midler til prosjektet Minoriteter i Fokus i Akademia. Midlene nyttes til å rekruttere og ivareta minoritetsungdom i høyere utdanning. Prosjektet har gått fra mai 2004 og går fram til mai 2007.

I forbindelse med opprettelsen av Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring (NAFO) ved Høgskolen i Oslo i 2004, fikk dette senteret tillagt et ansvar for erfaringsspredning også innenfor høyere utdanning. I NAFOs mandat fremgår det at erfaringsspredning på alle utdanningsnivå er en viktig del av NAFOs oppgaver. I presiseringen av mandatet heter det: ”Senteret skal også ha fokus på tilbud til og oppfølging av minoritetsspråklige studenter i høyere utdanning.”

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har sammen med Kunnskapsdepartementet over flere år bidratt til prosjektet ”Romanifolket/taterfolket – fra barn til voksen”. Viktige sider ved dette arbeidet er å synliggjøre romanifolkets/taternes kultur i barnehagen og skolen. I arbeidet er det også lagt vekt på å identifisere miljøfaktorer som er av betydning for romanielevs og – førskolebarns trivsel i barnehagen og skolen, og å finne tiltak som gjør det mulig for folk av romani-/taterslekt å videreføre sin reisekultur uten at barna mister eller forringer sin skolegang. Tiltakene skjer i samarbeid med Taternes Landsforening.

### **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 (Ansvarlig: IMDi)**

Siden 2002 har IMDi, med forsøks- og utviklingsmidler, støttet eller igangsatt til sammen 19 prosjekter. Prosjektene har vært gjennomført innenfor barnehager, grunnskoler, videregående skoler, barnevern, familievern, eldreomsorg, fritidssektoren, museum, sosialetaten, trygdeetaten, Aetat, Arbeidstilsynet, jobbsentre og politi.

Maler for brukerundersøkelser og andre former for brukerdialøg er blitt utviklet. Ulike metoder for kompetanseheving i tverrkulturell forståelse er imidlertid det IMDi har fokusert mest på. I tillegg er det blitt lagt vekt på å utvikle måleverktøy som ved bruk vil gi virksomheten informasjon om hvilke utfordringer den er stilt overfor m.h.t. holdninger og praksis når det gjelder brukertilpasning til et flerkulturelt samfunn. Gjennom prosjektene er det blitt utviklet verktøy og metoder som er samlet og systematisert i ”Verktøykasse for likeverdige offentlige tjenester”. Verktøykassa forelå i mai 2006 som ringperm og nettversjon - [www.imdi.no/loft](http://www.imdi.no/loft). Den inneholder en kort omtale av hvert enkelt verktøy, med pdf-filer av verktøy og rapporter. I tillegg finnes kontaktadresser og lenke til prosjektet som har utviklet verktøyet.



IMDis erfaring er at det er særlig viktig at kunnskap, verktøy og metoder fra prosjektene når førstelinjen der ansatte møter brukerne/kunden. Erfaringene viser at veien til endring i dette leddet går via ledere lokalt i den enkelte virksomhet, via kommunal-, fylkeskommunal og statlig administrativ ledelse. Ledelsesforankring legges derfor til grunn for IMDIs formidling av prosjektresultater, som skjer i form av møter og konferanser, gjennom utsendelse av håndbøker, veiledere og informasjonsmateriell. Formidlingen skjer også gjennom nettverket for minoritetsperspektiv i offentlig tjenesteyting og via internett.

Evalueringer av tidligere gjennomførte kompetansehevingstiltak viser bl.a. at det er viktig at et stort antall, helst alle, innen en enhet gjennomgår kompetansehevende kurs eller utdanning. Dette fordi ansatte som gjennomgår kompetanseheving ofte opplever å bli definert som spesialister og satt til å betjene brukere med innvandrerbakgrunn, mens resten av kollegiet ikke anser utfordringer knyttet til brukere med innvandrerbakgrunn som noe som angår dem. De som gjennomgår kompetanseheving opplever ofte også at kollegene ser på deres kompetanse som en trussel som utfordrer vante måter å utføre tjenesteytingen på. For å forankre den nye kunnskapen i organisasjonen anbefales det derfor å bruke temamøter og diskusjoner internt på arbeidsplassen rundt utfordringer og gode grep i forhold til tjenester rettet mot brukere med innvandrerbakgrunn. Videre viser evalueringene at ildsjeler i virksomhetene har vært avgjørende for prosjektenes gjennomføring og resultater. Uten deres handling og engasjement er det fare for at tilpasningen av tjenester til etniske minoriteter opphører. På denne bakgrunn konkluderes det med at lederforankring er vesentlig.

Utvikling og utprøving av verktøyene har gitt positive erfaringer. Ansatte opplever større grad av mestring, større trygghet og bedre evne til å takle usikkerhet i de tverrkulturelle møtene på arbeidsplassen, og konfliktnivået rundt tjenestene synker. Dette antas å føre til bedre og mer likeverdige tjenester for personer med innvandrerbakgrunn. Den viktigste indikatoren på hvorvidt prosjektene er vellykket er naturligvis brukernes oppfatning av tjenestene. Slike evalueringer kan først gjøres når tiltak har vært gjennomført i et visst omfang over tid.

- En utfordring er å få kommuner, fylkeskommuner og statlige instanser til å ta verktøyene som er utviklet i bruk, som et bidrag til at tjenestene etter hvert kan bli bedre tilpasset etnisk mangfold. En spørreundersøkelse rettet mot 1500 ansatte i Aetat, trygdeetat og sosialetaten viser at dette i en viss utstrekning er et ressurs spørsmål. Respondentene til denne undersøkelsen peker på at kompetanseheving og andre tiltak som fremmer likeverdig offentlig tjenesteyting koster tid og penger, og blir som oftest ikke prioritert. Dette bekreftes også gjennom kommunenes tilbakemelding til IMDi. Statlige oppfordringer og pålegg oppleves som massive og urimelige så lenge det ikke følger penger med til gjennomføring. Lav bevissthet og kunnskap om sektoransvaret i fht et likeverdig tjenestetilbud for alle er også en utfordring. Holdninger og handlinger som styrker kvaliteten på tjenestene for etniske minoriteter er generelt overlatt til enkelte personer eller enheter i sektorene og virksomhetene, og ikke forankret i hele systemet. Lav prioritering fører også til at tiltak som styrking av de ansattes tverrkulturelle kompetanse, bruk av tolk eller særskilt tilrettelegging av tjenesten, ikke iverksettes. Samordning av sektorenes arbeid med å gjøre offentlige tjenester mer likeverdige er også en utfordring som det er viktig å ta tak i.

***Det skal settes i verk særlige kompetansetiltak for å styrke minoritetsperspektivet i de følgende virksomheter: (Ansvarlig UDI, BLD, JD)***

Utlendingsdirektoratet, UDI: *Direktoratet vil videreutvikle et kompetanseprogram for egen virksomhet.* Formålet med programmet er å sikre at tjenestene som ytes av UDI har et tydelig minoritetsperspektiv og oppleves som god service av brukerne.

Utlendingsdirektoratet vedtok ved utgangen av 2005 en handlingsplan for Integrering og mangfold i UDIs arbeid etter 1.1.2006, dvs. etter at integreringsoppgavene ble overført fra UDI og til det nyopprettede IMDi. Tiltakene skal gjennomføres i 2006 og 2007. Planen er resultat av et prosjekt som berørte alle avdelinger i 2005. Den er å anse som den viktigste oppfølgingen fra UDIs side av direktoratets ansvar i henhold til Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002 - 2006). Tiltakene berører alle UDIs arbeidsområder; fra saksbehandling etter utlendingsloven og statsborgerloven, til mottaksarbeid, personalpolitikk, kommunikasjon, samt service i førstelinjetjenesten. Enkelte tiltak bygger på igangsatte aktiviteter, andre er mer å forstå som målsettinger som skal føre til egne tiltak og/eller løp for gjennomføring. Det rapportertes internt to ganger årlig på gjennomføring. Hensikten er at viktige målsettinger og perspektiver i integrerings- og antidiskrimineringspolitikken blir en naturlig del av UDIs oppgaveløsning. Åpenhet rundt saksbehandling og kvalitetssikring av vedtak er ledd i dette og kan motvirke usaklig forskjellsbehandling (diskriminering).

Utlendingsdirektoratet vedtok i 2005 en strategi for organisering og forankring av arbeidet med menneskerettigheter, som er under gjennomføring. Denne strategien omfatter interne fagseminarer og tilbud om grunnkurs i internasjonale menneskerettigheter for alle ansatte. Det er også gjennomført workshops om etiske retningslinjer og UDIs verdigrunnlag. Som et ledd i oppfølgingen av Graverkommisjonens rapporter, vil det bli satt ytterligere fokus på bl.a. etikk, brukerorientering og kvalitet i saksbehandling/vedtak i løpet av 2006.

Det er innført et elektronisk kompetansekartleggingssystem i direktoratet. Formålet er å understøtte en mer systematisk og målrettet kompetanseutvikling. I systemet registreres mangfoldskompetanse på mange av virksomhetens områder, herunder kompetanse i regelverk vedrørende diskriminering. Kartleggingssystemet vil gjøre det lettere å identifisere kompetansebehov, kartlegge eksisterende kompetanse og styre direktoratets samlede kompetanseutvikling, herunder kompetansen som er nødvendig for å ivareta minoritetsperspektivet og gi god service til alle brukere.

Brukerundersøkelsene som ble gjennomført i 2003 og 2004 er videreført i 2005 og 2006 og vil fortsatt danne grunnlag for videreutvikling av servicestrategien og tilhørende handlingsplaner. Det er fortsatt viktig for UDI å utvikle satsingsområdene "Styrke tilliten til UDI" og "Styrke riktig informasjon". Konkrete tiltak rettet mot ansatte som arbeider med brukerservice er gjennomført og vil være under kontinuerlig gjennomføring.

Barne- og likestillingsdepartementet (BLD): *BLD vil gi et opplæringstilbud som omfatter krisesentrene, hvor det bl.a. vil bli fokusert på å styrke kompetansen i å håndtere innvandrerkvinnens spesielle behov.*

I 2002 arrangerte Kompetansesenter for voldsofferarbeid tre dagers konferanser i samtlige 5 helseregioner. Innvandrerkvinnens spesielle behov var tema på alle konferansene. Målgruppene for konferansene var ledere på ulike beslutningsnivåer, ansatte i helse og sosialtjenester, krisesentermedarbeidere, samt personell i andre offentlige og private tiltak som møter voksne og barn med voldserfaringer.

Departementet vurderte videre behovene for ytterligere opplæringstiltak i lys av evalueringen fra Kompetansesenteret og i lys av kvinnevoldsutvalgets innstilling som ble fremlagt i desember 2003 (NOU 2003:31).

Det iverksettes i 2005-2006 et prosjekt gjennom Nasjonalt kompetansesenter om vold og traumatisk stress (NKVTS) for å tilføre krisesentrene og det lokale hjelpeapparatet kompetanse og kunnskap om voldsutsatte innvandrerkvinnens behov. Prosjektet består av et opplæringsprogram i form av kurs for alle landets krisesentre med samarbeidspartnere, veiledning og hospitering ved utvalgte krisesentre. Det legges opp til at opplæringen skal videreføres etter prosjektets avslutning. Prosjektet inngår som et av tiltakene i handlingsplanen mot vold i nære relasjoner.

I 2005 har NKVTS arrangert kurs og veiledning for ansatte ved krisesentre og samarbeidspartnere i Østfold. Dette første kurset har vært en pilotdel i prosjektet og blitt evaluert for en videreutvikling av opplæringsprogrammet. I 2005-2006 vil det bli arrangert ytterligere ni kurs i resten av landet. Formålet med opplæringsprogrammet er å bidra til kompetanseheving på området voldsutsatte kvinner med minoritetsbakgrunn.

BLD gir, via Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (BUF-Dir), også støtte til prosjektet "Forebyggende familiearbeid med minoritetsfamilier" i regi av Sentrum familiekontor/Bufetat region øst. Prosjektet har hatt som målsetting å bidra til å styrke foreldrenes kompetanse og tro på egne omsorgsevner, i tillegg til å øke kunnskapsnivået vedrørende familieliv, normer, regler og lover i Norge. Prosjektet har blant annet etablert et samarbeid med ledere for foreninger og organisasjoner som representerer ulike minoritetsgrupper og gir dem opplæring i å fungere som veiledere og kursholdere. Gjennom disse ønsker man å nå ut til de enkelte foreldre eller par som lever i Norge som innvandrere eller flyktinger og å drive grupper og familiearbeid som kan bidra til å forebygge de vanligste problemene de møter her i Norge.

Politi/påtalemyndighet/rettsvesen: *Det skal iverksettes kompetansehevingstiltak i politiet, påtalemyndigheten og rettsvesenet.* (Jf. status under punkt 5.4 hvor dette er beskrevet nærmere.)

### **3. Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til videregående og høyere utdanning skal økes (Ansvarlig KD)**

- *Styrke skolens rådgivningstjeneste i forhold til ungdom med innvandrerbakgrunn*  
Gjennom tiltaksplan mot fattigdom er det fra 2003 til 2006 satt av midler til å styrke oppfølgingstjenestens arbeid med frafall i videregående opplæring. Kunnskapsdepartementet prøver ut et pilotprosjekt med en styrking av oppfølgingstjenestens arbeid mot målgruppen i Vest-Agder, Oslo, Sør-Trøndelag og Finnmark fylker. Rådgivningstjenesten er sentrale samarbeidspartnere i arbeidet. Tiltaket er gjennomført i fire fylker i 2003/2004, og gjennomføres nå i alle fylker. Gjennomføringsperiode for skolene er skoleårene 2004/2005 og 2005/2006. Gjennom prosjektet er det utarbeidet kursopplegg for veiledere i grunnskolen og videregående opplæring, PPT, oppfølgingstjenesten og Aetat for veiledning av minoritetspråklige elever.

Statistikk fra SSB og KOSTRA viser: Av alle elevene som fullførte grunnskolen våren 2004 var 95,8 prosent i videregående utdanning samme høst. Blant førstegenerasjonsinnvandrere

var overgangsandelen på 87,1 prosent, mens den blant norskfødte med utenlandsfødte foreldre var på 94,8 prosent (Kilde: KOSTRA).

Det er liten forskjell mellom ulike elevkull når det gjelder frafall i videregående opplæring. 38 prosent av elevene med innvandrerbakgrunn som startet grunnkurs for første gang i 1999 avbrøt opplæringen, mot 24 prosent av elevene totalt. Tilsvarende tall for 1998 var på henholdsvis 37 prosent og 24 prosent. (Kilde: SSB)

- *KD har vurdert å endre opplæringsloven slik at ufullstendig grunnskoleopplæring i hjemlandet ikke står til hinder for integrering i videregående opplæring.*

Forslag til endringer i opplæringsloven og friskoleloven ble sendt på høring oktober 2004. I høringsbrevet ble det foreslått at ungdom over opplæringspliktig alder (16 år) som ikke fyller vilkårene om fullført grunnskole eller tilsvarende, likevel etter en konkret vurdering skulle få rett til inntak til videregående opplæring. Forslaget fikk ikke tilstrekkelig tilslutning av høringsinstansene, og ble derfor ikke tatt med i lovproposisjonen. Det vises for øvrig til nærmere omtale under punkt 6 i Ot. Prp. nr. 57 (2004-2005) Om lov om endringer i opplæringslova og friskolelova.

- *Unge asylsøkere skal så snart som mulig gis undervisning sammen med norsk ungdom*  
Mindreårige asylsøkere fra 16-18 år har rett til grunnskoleopplæring for voksne. De øvrige har rett til ordinær grunnskoleopplæring.

- *Alle universiteter og høyskoler bør arbeide for å øke rekruttering av studenter med minoritetsbakgrunn*

Det er gjennom flere år gitt midler til å styrke oppfølgingstjenestens arbeid for gjennomføring i videregående opplæring. Ungdom med innvandrerbakgrunn som avslutter videregående utdanning med studiekompetanse, studerer videre i samme utstrekning som andre. Høgskolen i Oslo har fått ansvar for erfaringsspredning ut fra sitt arbeid gjennom flere år. Dette inngår i NAFOs arbeidsoppgaver. Gjennom strategiplanen for minoritetsspråklige, vil arbeid på dette feltet bli videreført, jf. omtalen under punkt 5.3 Skole/utdanning.

Andelen innvandrere av studenter i høyere utdanning i alderen 19-24 år var i 1997 11,9 % for førstegenerasjonsinnvandrere og 23,1 % for norskfødte med to utenlandske foreldre. I 2003 hadde tallene steget til henholdsvis 16,3 % og 26,9 %. For kategorien 25-29 år var tilsvarende tall 7,8 % og 13,8 % i 1997 og 10,7 % og 14,5 % i 2003.

#### **4. For å bedre tjenestetilbudet, vil regjeringen øke rekrutteringen av personer som tilhører minoriteter til visse prioriterte sektorer (Ansvarlig: HOD, KD og JD)**

- *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 (HOD)*

Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) har sett på mulighetene for å forenkle godkjenningsordningene for helsepersonell med utenlandsk utdanning som søker norsk autorisasjon. Hensikten har vært å gjøre ordningene mer oversiktelige og forutsigbare, og at det enkelte helsepersonell raskere skal kunne oppnå norsk autorisasjon.

Det er blant annet innført en ordning med fagområdelisens for legespesialister, en praksis der helsepersonell normalt godkjennes i Norge dersom de allerede er godkjent i et annet nordisk land. Det er også satt i verk tiltak de siste par årene for å få ned saksbehandlingstiden for behandling av autorisasjonssøknader fra utenlandsk helsepersonell ved Statens autorisasjonskontor for helsepersonell (SAFH). Saksbehandlingstiden er halvert. Utvidelsen av EU med 10 nye land innebærer i seg selv en forenkling ved at en større andel av søknadene skal behandles i tråd med EU-regelverket om gjensidig godkjenning av yrkeskvalifikasjoner.

HOD har overfor SAFH understreket betydningen av at det gis god informasjon til søkerne. Det forutsettes at informasjonen om regelverk og krav for autorisasjon er lett tilgjengelig for aktuelle søkere, og at det gis nødvendig og konkret informasjon overfor den enkelte søker slik at det er forutsigbarhet med hensyn til hvilke aktuelle tilleggsprøver, praksis mv. den enkelte må gjennomføre. Det forutsettes også at søkerne informeres om hvilke muligheter som finnes f.eks. for spesialister til å få fagområdelisens.

Ny forskrift for helsepersonell fra land utenfor EØS har vært gjeldende fra 1. mars 2004. Forskriften gjelder for leger, tannleger, farmasøyter, sykepleiere og hjelpepleiere. Med hjemmel i forskriften kan det kreves kurs i ”nasjonale fag”. Det er utviklet et standardopplegg for kurs i ”nasjonale fag” for henholdsvis sykepleiere og hjelpepleiere. Kurset for sykepleiere tilbys i dag ved fem høyskoler. Et kursopplegg for hjelpepleiere ble testet ut i Oslo kommune høsten 2004, og er besluttet videreført med henblikk på nasjonal implementering. Fra 2003 har det i Oslo kommune blitt gjennomført rekvalifiseringskurs med sikte på autorisasjon i Norge for sykepleiere som har helsefagutdanning fra sitt hjemland, men hvor utdanningen ikke er godkjent i Norge. Tiltaket er videreført i 2005 og 2006.

- *Det flerkulturelle perspektivet i lærerutdanningene skal styrkes. Det vil bli gitt støtte til lærerutdanning som tilrettelegger særskilt for studenter med minoritetsspråklig kompetanse (KD)*

I rammeplanen for allmennlærerutdanning inngår en egen variant av norskfaget for studenter som ikke har norsk som morsmål.

Det er avsatt midler til samarbeid med ni høyskoler for å utvikle og starte opp en ny bachelorutdanning for morsmållærere som ønsker å utvide sin lærerkompetanse. Studiet startet høsten 2005, da det var 350 deltakere. Det utvikles også tilbud i enkelte store innvandrerspråk som del av utdanningen.

Kunnskapsdepartementet, KD, har gjort avtale med Universitetet i Oslo om praktisk-pedagogisk utdanning for tospråklige studenter høsten 2005. Studiet har åtte deltakere. Det er utviklet studieplaner i morsmålsdidaktikk og fagdidaktikk for tospråklig opplæring.

Flere høyskoler har samarbeidet om etterutdanningskurs for morsmållærere og morsmålsassistenter i barnehagen, blant annet for å motivere dem til å ta lærerutdanning.

En del minoritetsspråklige arbeider som lærere uten å ha formell kompetanse. De mangler i varierende grad pedagogisk eller faglig utdanning for å tilfredsstille tilsetningskravene. Noen av de minoritetsspråklige lærerne trenger bare en kort videreutdanning for å få formell kompetanse, andre trenger en mer omfattende utdanning. Tilbudene skissert over er tilrettelagte tilbud til disse. Gjennom strategiplan for minoritetsspråklige, har KD iverksatt en stipendordning som bidrar til at minoritetsspråklige lærere kan søke videreutdanning med sikte på å få godkjent allmennlærerkompetanse eller kompetanse på grunnlag av annen

fireårig utdanning fra universitet eller høyskole. Stipendene ble lyst ut første gang våren 2004 og 120 personer fikk innvilget stipend. Midler ble også lyst ut for 2005. 60 personer ble innvilget stipend. Også for 2006 er det lyst ut stipend.

Utdanningsdirektoratet lyser ut stipendene nasjonalt, mens skoleeierne innstiller kandidater. Stipendet er personlig. Størrelsen på stipendet vil variere av omfanget på utdanningen, men vil maksimalt utgjøre 100 000 kr per år, dersom man følger normal studieprogresjon, dvs. 60 studiepoeng per år. For mer informasjon om ordningen, se <http://www.utdanningsdirektoratet.no> eller <http://skolenettet.no/kompetanseutvikling>

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

#### **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 (Ansvarlig: HOD)**

En kartlegging av kommunenes behov for ressurser for å tilrettelegge pleie- og omsorgstjenester til eldre personer med minoritetsbakgrunn (NOVA-rapport 9/05) ble gjennomført i 2004. Rapporten avdekker at det i hver av de åtte største byene i Norge og i 10 bydeler i Oslo i dag bor mer enn 200 eldre over 60 år med ikke-vestlig minoritetsbakgrunn. Oslo står i en særstilling hvor antallet eldre med minoritetsbakgrunn øker raskt. Dette innebærer utfordringer i forhold til informasjon, språk og kommunikasjon, avklaring av forventninger, individuell tilrettelegging av tjenester, opplæring, samarbeid og veiledning. De Nordiske landene har mange felles utfordringer på dette området, og det vil være nyttig med et Nordisk samarbeid, erfaringsoverføring, forskning og utvikling av tiltak. Sosial- og helsedirektoratet vil i løpet av 2007 fremme forslag til HOD om den videre oppfølgingen av kartleggingen.

AID finansierer en forskerstilling ved NOVA på feltet eldre med innvandrerbakgrunn. Formålet med stillingen er blant annet å få oversikt over hvilke velferdspolitiske utfordringer vi står overfor når det gjelder denne gruppen.

#### **6. Det skal utarbeides en samlet fremstilling av eksisterende samisk kompetanse i helse- og sosialsektoren (Ansvarlig: HOD)**

Senter for samisk helseforskning ved Universitetet i Tromsø (lokalisert i Tromsø og Karasjok) har, sammen med Helse Nord og Helse Finnmark, gjennomført en spørreundersøkelse om samisk kompetanse. Undersøkelsen har omfattet ansatte i helsetjenesten (kommunehelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten), sosialtjenesten, pleie- og omsorgstjenesten i de tre fylkene i Nord-Norge. Det har vist seg svært vanskelig å få inn data som egner seg til formålet. Dataene varierer betydelig i både omfang og innhold. Senteret har nedlagt et betydelig arbeid med å få innhentet svar på kartleggingen. Senteret vil høsten 2006 avlevere en kort rapport. Rapporten vil konkludere med at resultatene fra kartleggingen ikke er av slik kvalitet at de egner seg til formålet om en database for kompetanseoversikt.

## **7. Regjeringen vil sette i gang tiltak for å øke kunnskap og bevissthet om samelovens språkregler (Ansvarlig: KKD)**

- *Utvidelse av forvaltningsområdet for samisk språk*

Sametinget tok i 2002 initiativ til en utvidelse av forvaltningsområdet for samisk språk og sendte ut en forespørsel til 6 ulike kommuner med spørsmål om de ønsket å bli innlemmet i forvaltningsområdet for samisk språk eller ikke. Tysfjord kommune fattet et positivt vedtak. Sametinget fattet på denne bakgrunn et vedtak der de ba regjeringen legge fram for Stortinget en endring i sameloven § 3-1, slik at Tysfjord kommune kunne bli innlemmet i forvaltningsområdet for samisk språk.

KKD fulgte opp Sametingets vedtak ved å legge fram et lovforslag for Stortinget, jf. Ot.prp.nr. 38 (2004-2005), der hvilke kommuner som utgjør forvaltningsområdet for samisk språk ikke lenger fastslås direkte i loven, men fastsettes av Kongen i forskrift. Stortinget behandlet saken og fattet et lovvedtak 12. april 2005. Tysfjord kommune ble med virkning fra 1. januar 2006 innlemmet i forvaltningsområdet for samisk språk. I henhold til sameloven § 3-1 med forskrifter, er det i dag syv kommuner som utgjør forvaltningsområdet for samisk språk: Karasjok, Kautokeino, Nesseby, Porsanger, Tana, Kåfjord og Tysfjord.

Kultur- og kirke departementet har mottatt en søknad fra Snåsa kommune om å bli innlemmet i språkområdet, men departementet avventer et endelig vedtak fra kommunen før den videre prosessen med innlemmelse i forvaltningsområdet for samisk språk blir igangsatt.

- *Evaluering av samelovens språkregler*

I august 2006 vil det bli igangsatt et arbeid med å evaluere samelovens språkregler i henhold til et mandat som er utarbeidet i samarbeid med Sametinget og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Evalueringen tar sikte på å være ferdig ved årsskiftet 2006-2007. Det vil være naturlig at arbeidet med veilederen gjøres etter at evalueringen er ferdigstilt.

- *Endringer i samelovens språkregler*

Stortinget fattet 5. desember 2002 vedtak om endring i samelovens § 3-12 om organisering av samisk språkarbeid. Reglene trådte i kraft 1. januar 2003. Som en følge av lovendringen ble det 7. januar 2003 vedtatt en ny forskrift til samelovens språkregler om tilsyn og permisjonsregler i offentlige organ. Lovendringen og forskriften, samt pressemeldingen, ble også lagt ut på internett i samisk versjon <http://odin.dep.no/aid>.

## **8. Tolketjenestene skal forbedres (Ansvarlig: IMDi, KRD, KD og JD)**

- *Utvikle tiltak som sikrer kommunikasjonen via tolk i offentlig sektor, og bidra til fastsettelse av retningslinjer og rutiner som sikrer at kvalifiserte tolker benyttes (IMDi og sektormyndighetene)*

IMDi er nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor, og arbeider med tiltak som samlet skal bidra til at tolkingens kvalitet, og dermed rettssikkerheten, styrkes. Tolke markedet er foreløpig lite regulert, og tiltak som løfter yrkets status er av betydning. Arbeidet med å utvikle Nasjonalt tolkeregister med tolkeportalen.no, nettbasert tolkeutdanning, og statsautorisasjonsordningen har vært prioritert.

Nasjonalt tolkeregister ble lansert i september 2005 og gir en landsdekkende oversikt over praktiserende tolker og deres kvalifikasjoner. Registeret er allment tilgjengelig via Internett på [www.tolkeportalen.no](http://www.tolkeportalen.no).

Via Tolkeportalen kan tolker søke om oppføring i registeret. Tolkeportalen inneholder i tillegg informasjon om kommunikasjon via tolk, og er et informasjonsknutepunkt for tolkefeltet. Det stilles tolkefaglige krav for oppføring i registeret. Tolkene rangeres i fem nivåer etter tolkefaglige kvalifikasjoner, og tolker med statsautorisasjon og/eller tolkeutdanning utgjør de øverste kategoriene. Søk i registeret på språk og land viser tolkene i trefflister rangert etter kvalifikasjonskategori.

På sikt er målet at alle tolker som praktiserer i offentlig sektor skal være oppført i Nasjonalt tolkeregister. Registeret skal således lette brukernes tilgang til kvalifiserte tolker. Samtidig skal registeret bidra til at praktiserende tolker dokumenterer og utvikler sin kompetanse.

Det vil ta tid før Nasjonalt tolkeregister kan dekke samfunnets behov for tolking gjennom de høyeste kategoriene; tolker med statsautorisasjon og/eller utdanning. For å sikre registerets funksjonalitet i utviklingsfasen, er det nødvendig med en rekrutteringskategori som sikrer utøvernes basisgrunnlag i språk hvor det foreløpig er for få autoriserte og utdannede tolker. Tiltak for å ivareta rekrutteringskategoriens minstekrav er en tospråklig screeningstest og innføringskurs i tolkens ansvarsområde.

Tospråklig sjekk for potensielle tolker (ToSPoT) er en tospråklig screeningstest som ble utarbeidet som ledd i UDIs rekrutteringsprosedyrer for tolker til asylintervjuene i 2000. Testens bruksområde er senere utvidet, og har også gått inn som del av opptaksprøvene til den nettbaserte tolkeutdanningen. Testen er hittil utarbeidet for over 50 språk. IMDi arbeider kontinuerlig med å tilrettelegge ToSPoT for flere språk, og målet er at testen skal kunne gjennomføres i alle språk hvor det er behov for tolking. Hittil er over 2100 praktiserende og potensielle tolker testet. I 2005 ble det gjennomført nær 400 tester, og et tilsvarende antall er planlagt for 2006.

Tolkens ansvarsområde er et innføringskurs i tolkens grunnleggende yrkesetikk og rammene for tolkens oppgave. I tillegg til den tospråklige screeningen må personer som ønsker å bli registrert i Nasjonalt tolkeregister, men ikke har dokumenterte tolkefaglige kvalifikasjoner, også gjennomføre Tolkens ansvarsområde. Hensikten er at alle som virker som tolk i norsk offentlig sektor skal være gjort kjent med sitt ansvarsområde, og grensene for dette. 68 personer fullførte innføringskurset i 2005. Det er planlagt at ca. 200 søkere til Nasjonalt tolkeregister skal få tilbud om kurset i løpet av 2006.

- *Legge til rette for brukeropplæring av fagpersoner som trenger tolk i arbeidet (IMDi)*  
IMDi arbeider kontinuerlig med å øke bevisstheten blant tjenestemenn og fagpersoner som trenger tolking i arbeidet, om muligheter og begrensninger ved kommunikasjon via tolk, og om sammenhengen mellom rettssikkerhet og tolkingens kvalitet. På sikt bør kommunikasjon via tolk inngå i grunnutdanningen til relevante yrkesgrupper. Nasjonalt tolkeregister inngår i bevisstgjøringen om kommunikasjonsansvar og rettssikkerhet. IMDi utarbeider også informasjonsmateriale om kommunikasjon via tolk. En oversikt over eksisterende materiale finnes på [www.tolkeportalen.no](http://www.tolkeportalen.no).

Med fokus på tolkingens kvalitet har IMDi regelmessig dialog med større tolkebrukere i justissektoren som Domstoladministrasjonen, Politiet, Utlendingsdirektoratet og



Utlendingsnemnda. I 2005 ble samarbeidet med helsesektoren intensivert, og IMDi arrangerte "Nasjonal konferanse om tolking i helsesektoren" sammen med Sosial- og helsedirektoratet.

Et økende antall større offentlige tolkebrukere legger tolketjenester ut på anbud. På bakgrunn av en kartlegging gjennomført i 2005, er IMDi i gang med å utarbeide en veileder til offentlige brukere i forbindelse med kjøp av tolketjenester.

- *Å sikre et bedre og mer stabilt utdanningstilbud på høyere nivå innen tolking og utvide tilbudet til å gjelde flere språk - Nettbasert utdanning for tolker (AID og IMDi)*

Et treårig forsøksprosjekt med nettbasert grunnutdanning i tolking i offentlig sektor ble finansiert av KRD og koordinert av UDI i perioden 2003-2005. For å sikre overgang til en permanent ordning fra 2007, er prosjektet videreført i 2006. Ved utgangen av 2006 vil over 600 studenter fordelt på 31 språk ha benyttet tilbudet om nettbasert grunnutdanningen tilsvarende et semesteremne (30 studiepoeng). Gjennomføringsprosenten for studietilbudet er ca. 80 prosent, og tilbudet har fra 2003-06 mer enn fordoblet antallet tolker med semesterutdanning i forhold til perioden 1985-2003. Fire utdanningsinstitusjoner har samarbeidet om prosjektet. Deres tilråding om framtidig utdanning for tolker anbefaler en landsdekkende (nettbasert) grunnutdanning, med muligheter for påbygningskomponenter. En ekstern evalueringsrapport konkluderer i januar 2006 med at nettbasert utdanning for tolker i offentlig sektor bør gjøres til et permanent tilbud, tilpasset samfunnets og yrkesgruppens behov. AID har ansvar for å bidra til at forslagene blir fulgt opp av utdanningsmyndighetene.

IMDi finansierer som et forsøksprosjekt en deltidsutdanning i veiledning av tolker (30 studiepoeng) ved Høgskolen i Sør-Trøndelag i 2005/06.

- *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*

Siden høsten 2003 er det avholdt statsautorisasjonsprøve for tolker i 11 språk (engelsk og fransk (2003), arabisk, mandarin, persisk og tysk (2004), albansk, somali, vietnamesisk, tyrkisk og urdu (2005). Dette har gitt i alt 30 nye statsautoriserte tolker fordelt på de 11 språkene. Våren 2006 blir prøven avholdt i språkene kurdisk (soranivarianten), polsk, og portugisisk. Siden de første tolkeprøvene ble arrangert i 1995/96 har strykprosenten blant kandidatene vært høy (ca 85 prosent). En vel så stor utfordring som å utvide antall språk, er derfor å bygge opp et utdanningstilbud for tolker. I et forsøk på å redusere strykprosenten på autorisasjonsprøven i tolking har Universitetet i Oslo (UiO) utviklet og testet forskjellige tiltak for å hjelpe kandidater med å forberede seg til prøven. I 2003 gjennomførte UiO forberedelseskurs for kandidatene, og våren 2005 fikk kandidatene tilbud om et nettbasert forberedelsesopplegg over 6 uker. UiO planlegger å tilby kandidater som skal gå opp til muntlig prøve et 2 dagers seminar med relevante praktiske tolkeøvelser, samt et nettbasert opplegg om tolkens yrkesetikk for kandidater som skal gå opp til muntlig prøve.

- *Opprette et tolkeregister for domstolen (JD)*

Et landsomfattende tolkeregister ble i løpet av våren 2004 etablert innenfor domstolens saksbehandlingsregister. Alle tolker som benyttes i retten blir registrert i dette systemet, og tolkene oppfordres til å fylle ut et særskilt skjema med kvalifikasjoner. Tolkene er rangert i fem kategorier, etter utdanning og kvalifikasjoner.

I 2004 nedsatte Justisdepartementet (JD) en arbeidsgruppe som skulle se på behovet for regelverk knyttet til bruk av tolk og oversettelse av dokumenter i straffesakskjeden. Som en integrert del av dette arbeidet lå det til rette for en vurdering av behovet for regelverk i tilknytning til det nyetablerte tolkeregisteret. Arbeidsgruppen avga rapport i mars 2005, og har i denne fremmet forslag til regler både i lov og forskrift som gjelder domstolenes tolkeregister, herunder regler om saksbehandling, klage, vandel og sperring. Arbeidsgruppens rapport er under oppfølging av Justisdepartementet. Domstolsadministrasjonen har etablert et samarbeid med Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Domstolenes tolkeregister planlegges nedlagt i løpet av 2007. Domstolene vil da gå over til å bruke Nasjonalt Tolkeregister. Dette registeret administreres av IMDi, som benytter seg av et kvalitetssikringsprogram for tolker. Hensikten med samarbeidet er å øke kvaliteten på tolketjenestene

### **5.3 Skole/utdanning (Ansvarlig: KD)**

#### **Generell merknad**

Kunnskapsdepartementet (KD) lanserte i desember 2003 strategiplanen ”Likeverdig utdanning i praksis! Strategi for bedre læring og større deltakelse av språklige minoriteter i barnehage, skole og utdanning 2004-2009”. Strategiplanen har som overordnet målsetting å sikre en bedre inkludering av minoritetsspråklige i barnehage, skole, utdanning, samfunns og arbeidsliv. Strategien som omfatter barn i førskolealder, grunnsopplæringen, voksenopplæring og høyere utdanning, gir en statusbeskrivelse av feltet og presenterer tiltak på feltet.

Planen skal bidra til et helhetlig perspektiv på innsatsen overfor barn og unge med minoritetsbakgrunn fra og med barnehage til og med høyskole og universitet. Planen har et femårsperspektiv, og inneholder mål for departementets og sektorens arbeid. Flere aktører har ansvar for oppfølgingen av enkelttiltak.

En revidert utgave ”Likeverdig opplæring i praksis” (2006-2009) foreligger høsten 2006. I strategiplanens virketid fra 2004 til 2006 har mange av tiltakene blitt gjennomført, en rekke tiltak videreføres og nye er igangsatt. Statusrapport for alle tiltakene er lagt ut på <http://skolenettet.no> under tema Flerkulturell skole. Utdanningsdirektoratet har et koordinerende ansvar for oppfølging av strategiplanen, for statusrapportering og revidering av strategiplanen. Flere av tiltakene i planen følger opp tiltakene i Handlingsplan mot rasisme og diskriminering.

Kunnskapsdepartementet arbeider med en stortingsmelding om utdanning og sosial ulikhet. Regjeringen er opptatt av at alle skal få like muligheter i livet – og det er bakgrunn for oppstarten av arbeidet med stortingsmeldingen som ser på hvordan vi kan bruke utdanning som verktøy for sosial utjevning. Vi vet at elever med lavt utdannede foreldre og minoritetsspråklige elever står i større fare for å ikke få en utdanning som kvalifiserer for jobb eller videre utdanning enn elever fra andre sosiale grupper.

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

Den digitale læringsressursen MIXCITY, som ble utviklet i 2003, er videreført som læringsressurs på Skolenettet. MIXCITY er et digitalt rollespill for ungdom utviklet av Senter mot etnisk diskriminering. Læringsressursen er tilgjengelig for alle skoler på to av Utdanningsdirektoratets nettsted, henholdsvis skolenettet <http://www.skolenettet.no> og på nettsted for lærings- og oppvekstmiljø <http://lom.utdanningsdirektoratet.no>

På bakgrunn av skolenes søknader til Benjaminsprisen har Utdanningsdirektoratet og Antirasistisk senter i 2005 laget en oversikt som formidler gode opplegg for antirasistisk arbeid. Oversikten finnes på <http://skolenettet.no/lom>

Ved årsskiftet 2005-2006 sendte Utdanningsdirektoratet informasjon om en rekke læringsressurser som skolene kan bruke i sitt holdningsskapende arbeid mot rasisme, knyttet til skolenes markering av Holocaustdagen 27. januar. Sammen med denne informasjonen sendte også Utdanningsdirektoratet følgende:

- En oversettelse av et dokument utarbeidet av den internasjonale innsatsgruppen for Holocaustundervisning, om "Hvorfor, hva og hvordan undervise om Holocaust".
- Et ideark utarbeidet i samarbeid med Norsk Filminstitutt, med forslag til filmer som skolene kan bruke i sitt holdningsskapende arbeid mot rasisme.

I 2005 produserte Utdanningsdirektoratet et hefte med tekster og dikt forfattet av Erik Dahlin. Heftet har tittelen "Reisen til Holocaust" og er et støttemateriell for lærere som skal reise med elever til konsentrasjonsleirer. Heftet er sendt alle ungdomsskoler og ligger nedlastbart på <http://skolenettet.no/lom>.

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

Høgskolen i Vestfold har, på vegne av Utdanningsdirektoratet, utarbeidet rapporten "Det flerkulturelle perspektivet i lærebøker og andre læremidler" (Skjelbred og Aamotsbakken, 2003). Sluttrapporten ble formidlet under læremiddelkonferansen i april 2005. Rapporten fokuserer på tre områder: generell oversikt over forskningsfeltet "det flerkulturelle perspektivet i læremidler", artikler som summerer opp viktige funn innenfor fagene norsk, KRL og engelsk og nye studier i fagene matematikk, samfunnsfag og kroppsøving. Rapporten konkluderer bl.a. med at læremidler utgitt de siste årene, gjenspeiler det flerkulturelle Norge i den forstand at de inneholder bilder av barn med et utseende som avviker fra det etnisk norske. Det er likevel majoritetsbefolkningen og middelklassens sosiokulturelle vaner med hensyn til mat- og ferievaner, religion, familie- og boforhold som gjenspeiles. Eksemplene i læremidlene velges altså oftest fra kjent, norsk kultur. Videre viser rapporten at minoritetsspråklige elever i all hovedsak benytter de samme læremidlene som majoritetslevene.

Språklig sett er det et forbedringspotensial når det gjelder tekstuell sammenheng og klarhet, og det er et behov for en skjerpet oppmerksomhet omkring metaforer i språket. Flere av prosjektene i undersøkelsen konkluderer med at de muligheter et flerkulturelt perspektiv i læremidlene gir, i liten grad utnyttes. Sluttrapporten formulerer en rekke konkrete råd for læremiddelutviklere om språklig tilrettelegging.

Gjennom strategiplan for minoritetsspråklige er det iverksatt et arbeid for å styrke læremiddelutviklingen og kvaliteten på læremidlene i grunnopplæringen slik at disse gjenspeiler det flerkulturelle samfunnet i Norge, jf. tiltak 14 i strategiplanen.

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

Mange skoler har utarbeidet egne kjøreregler for arbeidet mot rasisme og diskriminering og implementert disse i skolens plan for et godt læringsmiljø. Disse er formidlet på nettstedet for arbeidet mot rasisme på <http://skolenettet.no/lom>.

27. januar 2003 ble Benjaminsprisen delt ut for første gang. I 2006 gikk prisen til Gommerud skole. Prisen ble delt ut av statsråd Øystein Djupedal, på en markering av Holocaustdagen 2006 på *Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteters stilling i Norge* i Oslo. Prisen administreres av Utdanningsdirektoratet som har opprettet en jury bestående av Antirasistisk senter, Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteters stilling i Norge, Utdanningsforbundet, Foreldreutvalget for grunnskolen, Sametinget og Senter for flerkulturelle studier ved Høgskolen.

### **4. Regjeringen vil vurdere videreføring av Senter for kompetanseutvikling i den flerkulturelle skolen (SEFS) etter utløpet av senterets prosjektperiode**

På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, ble SEFS etablert i august 2000 ved Høgskolen i Oslo. Senterets overordnede mål var å bidra til kompetanseutvikling i den flerkulturelle skolen. Senterets arbeid skulle medvirke til at fylkeskommuner/kommuner i samarbeid med høyskoler og universitet selv skulle sørge for nødvendig kompetanseutvikling slik at SEFS på sikt ble overflødig. Senteret ble evaluert i 2002 med positive hovedkonklusjoner.

I forbindelse med utarbeidelsen av strategiplan for minoritetsspråklige, vurderte UFD at det fortsatt var et behov for ytterligere kompetanseutvikling for lærere og skoleledere på dette feltet, og besluttet å opprette et nytt nasjonalt senter kalt Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring (NAFO) ved Høgskolen i Oslo. Senteret er en videreføring av SEFS, men med et videre mandat. I tillegg til å drive kompetanseoppbygging knyttet til grunnskolen og videregående opplæring, slik SEFS hadde gjort, arbeider NAFO også for kompetanseutvikling for de gruppene som arbeider med minoritetsspråklige i førskolealder, høyere utdanning og voksenopplæring. Virksomhetene er forpliktet til samarbeid og erfaringsdeling med andre barnehager, skoler osv. NAFO har utviklet en samarbeidsstruktur med sentrale fagmiljøer, fylker og kommuner, og bidrar i forhold til fylkesvise, regionale og nasjonale seminarer/konferanser på fagområdet. NAFO har fått virketid i strategiplanens periode, dvs. fra 2004-2009. For mer informasjon om NAFO, se deres hjemmeside <http://www.hio.no/enheter/nafo>

### **5. Praktiseringen av norsk som andrespråk skal forbedres**

Tilbudet om opplæring etter læreplan i norsk som andrespråk er knyttet til elevens nivå i norsk. En kartlegging av språkferdigheter i norsk må danne grunnlaget for særskilt opplæring i norsk og planlegging av et tilpasset opplæringstilbud. Utdanningsdirektoratet har utviklet et kartleggingsverktøy basert på *Common European Framework*. Hensikten er å gi elev og lærer i grunnskolen et redskap til å følge elevens språkutvikling i norsk som andrespråk. Materiellet skal også hjelpe skolen med å vurdere når eleven eventuelt ikke lenger har behov for et språkopplæringstilbud pga sin minoritetsspråklige bakgrunn. Etter en utprøving på 11 skoler, avsluttet i januar 2005, arbeides det nå med ferdigstilling av kartleggingsverktøyet. En pilotversjon ligger på *Skolenettet* - <http://www.skolenettet.no/>

Kunnskapsdepartementet, KD, nedsatte våren 2005 en bredt sammensatt arbeidsgruppe med representanter fra bl.a. videregående opplæring, høgskolene, universitetene, FUG, Sametinget

og Norsk språkråd. Arbeidsgruppen vurderte helheten i fremtidens norskfag, bl.a. i lys av de utfordringer faget står overfor i det flerkulturelle samfunnet. En delrapport levert våren 2005, anbefalte fortsatt egen læreplan i norsk som andrespråk. Sluttrapporten "Framtidas norskfag - Språk og kultur i eit fleirkulturelt samfunn" ble ferdigstilt i januar 2006. Rapporten har 27 forslag til tiltak, og skal være et godt utgangspunkt for videre debatt og utvikling av norskfaget.

Rambøll Management AS har, på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet, gjennomført en forskningsbasert evaluering av norsk som andrespråk. Evalueringen har fremskaffet kunnskap omkring praktiseringen av norsk som andrespråk/særskilt norskopplæring for å avdekke eventuelle svakheter ved gjeldende ordninger og/eller praktiseringen av disse. Evalueringen bidrar i tillegg til beslutningsgrunnlaget for arbeidet med den fremtidige innsatsen for opplæring av elever fra språklige minoriteter. Målet er å kunne legge best mulig til rette for at den enkelte elev skal få tilpasset opplæring. Evalueringen var ferdig i september 2006.

Regjeringen har vedtatt at det skal utarbeides nye læreplaner i norsk for språklige minoriteter, som skal være nivåbaserte og benyttes uavhengig av årstrinn. Når elevene har oppnådd tilstrekkelig ferdighetsnivå i norsk, skal de gå over til ordinær læreplan for norsk. I og med at de nye læreplanene er nivåbaserte, regner vi med at de vil gjøre det lettere å vurdere når denne overgangen bør skje. Den nye norskplanen skal hete "Grunnleggende norsk for språklige minoriteter", mens navnet på morsmålsplanen, "Morsmål for språklige minoriteter", beholdes. I tillegg skal det utarbeides kartleggingsverktøy for å vurdere elevenes språkferdigheter i norsk. Endringene innebærer at de nye, nivåbaserte læreplanene skal tas i bruk fra skoleåret 2007- 2008. De gjeldende læreplanene skal brukes inntil disse er fastsatt.

## **5.4 Politi/påtalemyndighet/domstolene**

### **1. Politiet skal øke sin bevissthet og kunnskap om minoriteter (Ansvarlig: JD)**

- *Det skal opprettes kontaktforum med organisasjoner som representerer personer med etnisk minoritetsbakgrunn*

Det er opprettet et sentralt dialogforum under ledelse av Politidirektoratet (POD).

Dialogforumet består av representanter fra følgende organisasjoner: Norges Røde Kors, Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene, Antirasistisk senter, Innvandrernes Landsorganisasjon, Norsk organisasjon for Asylsøkere, Ungdom mot vold, Organisasjon mot offentlig diskriminering og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Dialogforumet har fire møter i året. Møtenes hovedformål er å bidra til bedre kommunikasjon mellom politiet og organisasjonene. Det har vært en engasjert og fast deltakelse i møtene, både fra POD og fra de fem organisasjonene/instansene som er representert. Dette har ført til en friere kontakt mellom organisasjonene og POD, hvor vi har behandlet forskjellige problemstillinger også utenom møtene. POD får positive tilbakemeldinger fra deltakerne og ser nytten av å ha dialog som kan føre til bedre håndtering av flerkulturelle utfordringer. Politidirektoratet har ennå ikke tatt stilling til om dette blir en permanent ordning.

- *Det skal opprettes lokale kontaktfora i hvert politidistrikt*

Alle politidistrikter er bedt om å opprette egne lokale kontaktfora. Pr. mai 2006 har 17 politidistrikter opprettet et slikt forum i samsvar med intensjonene. 10 andre distrikter har oppfølgingen av regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering som tema i sin virksomhetsplan. De har foretatt opplæring og instruksjon, men har ennå ikke et forum som eksisterer som møteplass. To av de nevnte 10 distrikter har ikke funnet aktuelle deltagere for

et slikt forum og har derfor ikke opprettet et. Politidistriktene (og øvrige virksomheter hvor dette har relevans), er bedt om å redegjøre kort for bruken av det lokale kontaktforum i hvert politidistrikt. Svar fra distriktene på dette punktet forventes i løpet av høsten 2006.

- *Etatens opplæringsbehov skal vurderes i forhold til endringer i befolkningens sammensetning og minoritetsgruppers behov, og det skal utarbeides planer for opplæring av alle tilsatte på dette området*

POD har i oppdragsbrev til Politihøgskolen (PHS) bedt om at de, fra høsten 2005, gir en representant fra hvert politidistrikt nødvendig opplæring i mangfoldsproblematikk med vekt på etikk. Samme brev ble i mars 2006 sendt til politidistriktene og særorgan som ikke deltok på mangfoldskurset høsten 2005. Ved utgangen av mars 2006 har minst en representant fra hvert politidistrikt og særorgan deltatt i ett av mangfoldskursene og dermed har hvert politidistrikt en mangfoldskontakt. Vedkommende representant fra politidistriktene/særorgan (mangfoldskontakten) skal bistå ledelsen lokalt i år med videre opplæring av samtlige ansatte i politidistriktet/særorganet. En del politidistrikter har pr. mai 2006 startet opplæringen og gjør det i forskjellige former gjennom eksisterende seminarer og møtevirksomhet.

Politihøgskolen har startet kurset ”Politi og mangfold”? Kurset varer fire uker. Dette er et frivillig kurs, men det vurderes nå om det skal gjøres obligatorisk.

Politihøgskolen tilbyr også det poenggivende videre- og etterutdanningskurset ”Kulturforståelse, mangfold og konflikthåndtering”. Kurset varer et halvt år og er beregnet på polititjenestemenn og andre ansatte i politietaten. Rasisme og diskriminering inngår som en del av dette kurset. Kurset gir nå 15 studiepoeng, men vil bli utvidet til 30 studiepoeng. For tiden er kurset ikke obligatorisk, men åpent for alle som jobber i de 27 politidistriktene og ved særorganet.

Politihøgskolen vurderer å gjøre mangfold til et obligatorisk tema på den treårige politihøgskolen, dvs. grunnutdanningen for Norges polititjenestemenn.

## **2. Rapporten ”Forebygging av rasisme og diskriminering i politi- og lensmannsetaten” skal følges opp med konkrete tiltak (Ansvarlig: JD)**

Tiltakene omfatter bl.a. følgende punkter:

- Håndtering av tillitsproblemer: se 5.4 underpunkt 1, kulepunkt 1 og 2
- Klagebehandling og journalføring av saker: se 5.4 underpunkt 7.
- Opplæring: se underpunkt 1, kulepunkt 3
- Rekruttering og karriereutvikling: se underpunkt 4.

## **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 (Ansvarlig: JD og Kompetanseutvalg for dommere)**

I løpet av 2002 ble det ved hvert av landets regionale statsadvokatembeter oppnevnt en statsadvokat med ansvar for samordningen mellom politi og påtalemyndighet i saker om etnisk diskriminering og rasistisk motivert trakassering og vold.

Ved Riksadvokatembetet er ansvaret for fagområdet tillagt en statsadvokat. Den 31. oktober 2003 arrangerte Riksadvokatembetet et seminar for de statsadvokater som er tildelt et særlig ansvar for fagområdet. Siktemålet med seminaret var særlig å drøfte hvilke tiltak som vil være

egnet til å styrke politiets og påtalemyndighetens arbeid med straffesaker som impliserer rasisme og diskriminering på grunnlag av etnisitet.

De konklusjoner som er truffet under og etter seminaret er nedfelt i et brev riksadvokaten sendte samtlige regionale statsadvokatembeter sammen med et kompendium bestående av relevant rettskilde- og erfaringsmateriale på rettsområdet. I tilknytning til seminaret ble det besluttet tiltak om blant annet opplæring, etablering av kontaktpersoner blant påtalejuristene i hvert politidistrikt med særlig ansvar for politidistriktets arbeid innenfor området rasisme og etnisk diskriminering, samt sikring av dokumentasjon for etterforsknings- og påtalearbeidet i slike saker. Statsadvokatene er bedt om å ha stor oppmerksomhet rettet mot fremdrift og saksoppfølging på området, herunder at de sørger for dokumentasjon om anmeldte saker, behandlingstid, saksutvikling og påtalemessig avgjørelse. En samling ved Riksadvokatembetet ble holdt høsten 2005, der statsadvokatene rapporterte om utviklingen innenfor sitt distrikt og gjennomføringen av de besluttede tiltak.

Etter tilråding fra Rådet for elektronisk straffesaksbehandling i politiet og høyere påtalemyndighet (RESP), har Politidirektoratet i brev av 27. mai 2005 gitt Politiets data- og materieltjeneste (PDMT) i oppdrag å legge til rette for elektronisk registrering av rasistisk motiverte handlinger. Inntil dette foreligger er politidistriktene instruert om å etablere lokale rutiner for raskt å kunne fremskaffe statistiske opplysninger og oversikter om behandling og resultater av klagesakene, jf. forrige avsnitt. (Se også rapportering punkt 5.5, underpunkt 3).

Riksadvokaten har i mål- og prioriteringsrundskrivene til politiet og påtalemyndigheten for 2005 gjentatt påleggene fra tidligere rundskriv om at straffbare handlinger som synes rasistisk motivert skal prioriteres. Alt i 2001 ble det gitt instruks om at saker vedrørende rasistisk motivert kriminalitet skal rapporteres direkte til Riksadvokatembetet dersom det blir tatt ut tiltale. Samme år besluttet riksadvokaten å sentralisere første fase av etterforskningen av rasistiske ytringer på Internett til Kriminalpolitisen (nå Nye Kripos). Videre har riksadvokaten besluttet at saker om rasistisk motiverte legemskrenkelses og skadeverk skal forelegges statsadvokaten selv om påtalekompetansen etter 1. april 2004 ligger til påtalemyndigheten i politiet. Fra april 2005 er praksis i klagesaker endret der tredjeinstansklager (bl.a. LDO) – klager over statsadvokatens avgjørelse av klage over politiets påtaleavgjørelse – innsendes riksadvokaten, som selv vil vurdere om det er grunn til å ta klagen under behandling selv om det ikke er formell klageadgang, eller om den bør avvises.

I januar 2006 ble det gjennomført et fagseminar for de ansvarlige statsadvokater og politijurister. Det ble blant annet foretatt rapportering om de saker som har vært til behandling ved statsadvokatembetene og politidistriktene i tiden etter riksadvokatens brev av 1. juli 2004, og gjennomførte opplæringstiltak. I tillegg ble lovendringene i straffeloven § 135a og andre relevante lover som trådte i kraft 1. januar 2006, samt andre aktuelle endringer i rettskildebildet, presentert. Seminaret vil få oppfølging fra Riksadvokaten i form av blant annet innskjerping av rapporteringsrutinene og gjennomføring av adekvat opplæring. Statsadvokatenes ansvar på saksområdet vil bli fremhevet i forbindelse med det årlige statsadvokatmøtet i Bodø i mai 2006.

Et revidert kompendium basert på endringene i rettskildebildet er under utarbeidelse.

Riksadvokaten vil fortsatt vurdere mulige tiltak for å forbedre politiets og påtalemyndighetens arbeid.

Følgende tiltak er iverksatt for å øke minoritetsperspektivet ved domstolene: Domstolsadministrasjonen har over flere år arrangert kurs for dommere vedrørende flerkulturelle spørsmål og dommeretikk. Det har også vært arrangert studieturer for å styrke kunnskapen om internasjonale rettskilder. Informasjonsbrosjyrer beregnet på domstolenes publikum er blitt utarbeidet på flere språk, og det er opprettet egne sider på samisk på domstolenes nettsted [www.domstol.no](http://www.domstol.no)

Kurs i flerkulturelle spørsmål er etablert som et årlig kurstilbud for dommere. Kompetanseutvalg for dommere (KFD) har, i samarbeid med Juristenes utdanningscenter og Etterutdanningsrådet for Den høyere påtalemyndighet, arrangert kurset Etikksseminar for dommere, advokater og påtalejurister. Kurset ble avholdt i 2005 og vil også bli avholdt i 2006. Det samme gjelder Studietur til Strasbourg og Luxembourg. I tillegg arrangeres det en årlig studietur til Haag. På denne turen besøkes flere internasjonale domstoler og institusjoner i Haag som norske dommere bør ha kunnskap om. Et av hovedformålene med denne turen er å gi en innføring i arbeidet ved Den internasjonale straffedomstolen (ICC) og domstolens jurisdiksjon. Deltakerne blir blant annet også orientert om arbeidet i Jugoslaviatribunalet (ICTY).

Domstoladministrasjonen oppfordret i 2004 alle kommunene til å spesielt legge vekt på mangfold, herunder etnisk og kulturell bakgrunn, ved utvalg av meddommere og lagrettsmedlemmer. I henvendelse til kommunene ble det spesielt opplyst at representasjonen av minoritetsgrupper i disse utvalgene tidligere har vært lav.

#### **4. For å bedre tjenestetilbudet, vil regjeringen fortsette arbeidet for å øke rekrutteringen av personer som tilhører minoriteter til politietaten og fengselsvesenet (Ansvarlig: JD)**

Fengselsvesenet:

2002: I tildelingsbrevet til Kriminalomsorgens utdanningscenter (KRUS) for 2002 ble det stilt krav om at fengselsskolen skal rekruttere minimum 10 aspiranter med minoritetsbakgrunn, forutsatt at de er kvalifiserte. Resultatet viste at antall søkere med minoritetsbakgrunn hadde økt med om lag 65 prosent i forhold til forrige opptak. Det ble rekruttert 12 personer med minoritetsbakgrunn ved hovedopptaket i 2002.

KRUS iverksatte i 2002 også flere tiltak for å øke andelen personer med etnisk minoritetsbakgrunn til utdanningen for fengselsbetjenter. KRUS har bl.a. deltatt ved ulike yrkes- og utdanningsmesser flere steder i landet. Nye studiebrosjyrer er ferdigstilt, og ble tatt i bruk i 2002. Den nye brosjyren er oversatt til ulike språk, bl.a. engelsk, urdu, somalisk og arabisk. Det er også gjennomført informasjonsmøter med ulike innvandrersorganisasjoner.

2003: I tildelingsbrevet til KRUS for 2003 ble det stilt krav om at fengselsskolen skulle rekruttere minimum 10 aspiranter med minoritetsbakgrunn, forutsatt at de var kvalifiserte. Ved opptakene i 2003 var det 89 søkere med minoritetsbakgrunn, 44 av disse var ikke kvalifiserte søkere. Det ble rekruttert 7 personer ved hovedopptaket i 2003. Måloppnåelsen i 2003 var noe lavere enn forventet. Likevel hadde KRUS flere søkere som fylte de formelle kravene enn tidligere år, noe som var en positiv tendens.



2004: KRUS ble bedt om å opprettholde fokus på dette kravet, og i tildelingsbrevet til KRUS for 2004 var kravet til fengselskolen at andelen rekrutterte aspiranter med annen bakgrunn enn norsk skulle være minimum 5 % av totalopptaket. Totalopptaket i 2004 ble redusert fra 150 aspiranter til et opptak på 100 aspiranter. Det var 41 søkere med minoritetsbakgrunn. 24 av disse var ikke kvalifiserte søkere. Opptaket av aspiranter med annen minoritetsbakgrunn ble i 2004 på 5 personer. KRUS hadde med dette nådd målsettingen.

2005: I tildelingsbrevet til KRUS for 2005 ble det stilt krav til at arbeidet med rekruttering til Fengselskolen skulle bidra til å finne frem til søkere med personlige og faglige egenskaper og interesser tilpasset den fremtidige kriminalomsorgen. I den forbindelse ble det stilt krav om at andelen rekrutterte aspiranter med flerspråklig bakgrunn utover engelsk skulle være minst 10 % av det ordinære totalopptaket i 2005.

I følge årsrapporten til KSF var det 876 som søkte på 153 plasser ved det ordinære opptaket i 2005. Åtte personer med flerspråklig bakgrunn utover engelsk ble tatt opp. Dette utgjorde kun 5 % av de rekrutterte aspirantene. KRUS nådde ikke målet på 10 % flerspråklige aspiranter i det ordinære opptaket, og KSF vil følge utviklingen fremover. I 2006 er kravet redusert til 5 %.

Politiet:

Politihøgskolen arbeider kontinuerlig for å øke andelen søkere med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette gjøres både ved at man inkluderer tiltakene mot disse gruppene i de ordinære rekrutteringstiltakene, i tillegg til at man gjennomfører særskilte rekrutteringstiltak rettet mot denne gruppen. Når Politihøgskolen deltar på landsdekkende utdanningsmesser, er det alltid med politihøgskolestudenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Disse studentene er gode ambassadører for politiutdanningen, samtidig som de kan fortelle om egne erfaringer, og gi råd og veiledning til utdanningsøkere med minoritetsbakgrunn.

I Politihøgskolens brosjyrer og websider profileres studenter med minoritetsbakgrunn i et inkluderende skolemiljø. Politihøgskolen har spesielt rettet fokus mot videregående skoler som er kjent for sitt etniske mangfold. I disse skolene har Politihøgskolen arrangert møter, stands og presentert politiutdanningen i et kulturelt perspektiv.

Det har også vært gjennomført flere møter med innvandrersorganisasjoner og foreninger. Sommeren 2006 skal Politihøgskolen lansere egne nettsider spesielt rettet mot unge med minoritetsbakgrunn. Målgruppen er dessuten sterkt prioritert i Politihøgskolens kommunikasjonsstrategi, og det er nå opprettet en egen stilling i studieadministrasjonen som skal arbeide opp mot etniske minoriteter.

I tråd med sentrale retningslinjer inneholder alle kunngjøringer til ledige stillinger ved Politihøgskolen oppfordring til søkere med minoritetsbakgrunn om å søke.

Prosjektet "Mangfold i politi- og lensmannsetaten" ble igangsatt i januar 2006. Prosjektet skal jobbe aktivt med å kartlegge og hindre diskriminering som brukere og medarbeidere kan være utsatt for på bakgrunn av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, hudfarge, funksjonshemning og seksuell orientering. Prosjektgruppen har en bred representasjon i etaten med medlemmer fra politidistriktene, PHS, Politiets sikkerhetstjeneste og POD (Personalavdelingen, Informasjons- og samfunnskontakt, Etatsledelse). Prosjektets hovedmål: Gjennom økt mangfold skal politi- og lensmannsetaten i framtiden oppnå avgjørende kompetanse samt fravær av diskriminering. Gjennom prosjekt Mangfold har POD jobbet mye med forankring

av mangfoldstankegangen hos ledelsen i etaten. Dette skjer ved å informere gjennom etablerte arenaer som politisjefsmøter og i styringsdialogen om betydningen og nytten av å ha flerkulturelle medarbeidere som ressurs. I tillegg må lederne være pådrivere i rekrutteringsarbeidet.

Politiet skal stille praksisplasser til disposisjon for jusstudenter, og personer med minoritetsbakgrunn skal oppfordres til å søke disse plassene. Hensikten med praksisplassene antas å være tosidig med tanke på å gi studenter opplæring og erfaring fra feltet samtidig som den enkelte student fatter interesse for en karriere i politiet. Tjenestemannsloven setter imidlertid klare begrensninger i arbeidsgivers adgang til å ansette midlertidig i praksisplasser. Etter det Politidirektoratet kan se åpner heller ikke den nye arbeidsmiljøloven for at politidistriktene kan ansette jusstudenter i praksisplasser uten at dette eventuelt fører til krav om fast ansettelse. Politidirektoratet er imidlertid positive til at interesserte jusstudenter gis anledning til å hospitere ved et politidistrikt og få en innføring og innsikt i påtalearbeidet som drives fra politiets side. Politidirektoratet vil ta dette opp med juridiske fakulteter for å kartlegge interessen blant studentene for en slik ordning.

### **5. Regjeringen vil vurdere å opprette en registreringsordning i forbindelse med politikontroller, samt følge opp Stortingets vedtak om en kvitteringsordning i forbindelse med visitasjoner (Ansvarlig: JD)**

I juni 2003 la Justisdepartementet (JD) frem St.meld. nr. 46 "Kvitteringar frå politiet ved visitasjon og annen kontroll", der man foreslo tre tiltak:

- Det settes av midler til oppstart av et forskningsprosjekt som kan gjøre kvalitative og kvantitative undersøkelser av forholdet mellom politiet og etniske minoriteter.
- I regi av Politidirektoratet (POD) gjennomføres det et tidsavgrenset prøveprosjekt med en kvitterings-/registreringsordning i to politidistrikter for blant annet å vurdere om politiet er diskriminerende i kontakten med publikum
- POD får i oppdrag å vurdere ulike konsekvenser ved bruk av synlig tjenestenummer på uniformer.

Saken ble behandlet i Stortinget i februar 2004. Stortinget besluttet at stortingsmeldingen skulle vedlegges protokollen. Flertallet stemte mot et prøveprosjekt med kvitterings-/registreringsordning. Under debatten ble det klart at man ønsker at det iverksettes forskning for å innhente informasjon om forholdet mellom politiet og etniske minoriteter og hvorvidt politiet er diskriminerende i sitt forhold til etniske minoriteter. Stortinget ba videre regjeringen legge til rette for en varig ordning med synlig tjenestenummer for politi i operativ tjeneste. POD fikk i oppdrag å følge opp Stortingets vedtak.

Ordningen med bruk av synlig tjenestenummer for politi i operativ tjeneste ble iverksatt fra 1.1.2005 og produktene og de praktiske løsningene forbundet med det skal evalueres i løpet av høsten 2006.

Politidirektoratet har i 2006 bevilget penger til et forskningsprosjekt hvor en gjennom en kvalitativ undersøkelse ønsker å avdekke eventuell ulik behandling eller diskriminering overfor personer med minoritetsbakgrunn. En ønsker å se nærmere på politiets holdninger og handlinger overfor ulike grupper. En viktig del av denne undersøkelsen er feltarbeid i politiet. Dette har vært et treårig prosjekt, som ble avsluttet våren 2006. Prosjektet ble gjennomført av Norsk Institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA). Sluttrapporten ventes første kvartal 2007.

I 2004 bevilget Politidirektoratet penger til en kvantitativ pilotundersøkelse i regi av Humetrica AS, der en ønsker å gjennomføre en registrering av henvendelser/møter mellom politiet og publikum i en gitt periode. Forarbeidet til kartleggingen startet i desember 2004. Den praktiske gjennomføringen av prosjektet ble igangsatt i 2005, men er blitt forsinket. Resultater blir presentert høsten 2006.

#### **6. Regjeringen skal sette i verk tiltak for å innarbeide det samiske språket som arbeidsspråk i domstolene (Ansvarlig: JD)**

Ved opprettelsen av Sis-Finnmárkkku/Indre Finnmark tingrett ble domstolen vernet for alle kommunene innen det samiske forvaltningsområdet, med et unntak. Det må likevel antas at de øvrige domstolene i Finnmark og også ellers i landet, fortsatt vil behandle saker som involverer samiskspråklige aktører. Domstoladministrasjonen ser det som en særlig oppgave å sikre bruken av samisk språk i tvister som føres for disse domstolene.

Arbeidet med å utarbeide informasjon på samisk, både brosjyremateriell, informasjon på domstolenes hjemmeside samt maler i domstolenes saksbehandlingssystem LOVISA, fortsetter. Sorenskriveren ved Indre Finnmark er tospråklig og tingretten har rekruttert to språklige saksbehandlere og dommerfullmektig. Tingretten har vært virksom siden januar 2004. Arbeidsspråket ved domstolen er samisk. Alle henvendelser både muntlig og skriftlig besvares på det språk de kommer på. Ca. 25 % av alle forhandlinger i domstolen foregår på samisk. I tillegg bistår domstolen i et prosjekt på utvikling av juridisk terminologi på samisk. Prosjektet går i regi av Tana kommune.

#### **7. Det skal opprettes nye registreringsrutiner for klager (Ansvarlig: JD)**

Justisdepartementets instruks for behandling av henvendelser om kritikkverdige forhold utført i tjeneste i politi- og lensmannsetaten trådte i kraft 16.1.2006. Instruksjonen er avgrenset mot saker som behandles av Spesialenheten for politisaker, klager som gjelder straffeprosessuelle avgjørelser og annen tjenesteutøvelse som faller innenfor påtalemyndighetens ansvarsområde, forvaltningsklager og saker som behandles av Politiets sikkerhetstjeneste.

Det legges i instruksjonen opp til årlig rapportering fra politidistriktene og politiets særorganer til Politidirektoratet, og fra Politidirektoratet til Justisdepartementet. Det skal rapporteres om saksbehandlingen, herunder antall henvendelser, hva som var gjenstand for henvendelsen og om utfallet av saksbehandlingen, samt hvilke tiltak som ble satt i verk for å hindre kritikkverdige forhold.

Politidirektoratet har med utgangspunkt i instruksjonen, og på bakgrunn av en gjennomgang av samtlige klager på politiet behandlet av direktoratet i 2005, i samarbeid med Oslo politidistrikt utarbeidet et forslag til registrerings- og rapporteringsrutiner for klager på politiet. Forslaget omhandler en kategorisering av klagen (hva som er gjenstand for henvendelsen) og angivelse av avgjørelsesmåte (utfallet av saksbehandlingen). Forslaget er forelagt politimestrene og sjefene for politiets særorganer. Resultatet av foreleggelsen er til bearbeiding i Politidirektoratet. Direktoratet tar sikte på å gi utfyllende retningslinjer til instruksjonen i løpet av annet halvår 2006. Komplette årsrapportering vil foreligge f.o.m. året 2007.

I tillegg til klager som fremmes i politiets eget system, kan saker som gjelder diskriminering på bakgrunn av kjønn og etnisitet, innklages til Likestilling- og diskrimineringsombudet, som ble opprettet 1. januar 2006.

## 5.5 Dokumentasjon/overvåking

### 1. Det skal utarbeides en oversikt over eksisterende kunnskap om art og omfang av rasisme og diskriminering (Ansvarlig: AID)

Sosial- og helsedirektoratet mottok i 2005/2006 EU-midler til prosjektet ”Nasjonal bevisstgjøring for å bekjempe diskriminering”. Prosjektet har resultert i en kunnskapsoppsummering med anbefalinger om strategier og tiltak. Som en del av rapporten, har NOVA laget en oversikt over forskningslitteraturen som finnes om diskriminering på ulike arenaer i Norge i forhold til grunnlagene etnisitet, religion og tro, funksjonshemning, seksuell orientering og alder. Marius Emberland, Universitetet i Oslo, har utarbeidet et vedlegg til rapporten om diskrimineringsvernet i norsk og internasjonal rett (IS-1354 og IS-1354/2). Rapporten finnes også på [www.shdir.no/diskriminering](http://www.shdir.no/diskriminering).

### 2. Arbeidsmarkedsstatistikken skal videreutvikles for å få bedre kunnskap om situasjonen til innvandrerbefolkningen på arbeidsmarkedet (Ansvarlig: AID)

Statistisk sentralbyrå (SSB) vil på oppdrag fra staten utarbeide arbeidsmarkedsstatistikk som gjør det mulig å følge utviklingen blant personer med innvandrerbakgrunn. Slik statistikk ble bestilt i 2002. Dette vil være en løpende oppgave. Arbeids- og inkluderingsdepartementet planlegger også å iverksette en egen undersøkelse av deltakelse i arbeidslivet blant etterkommere.

### 3. Regjeringen vil forbedre ordningen for registrering av saker som gjelder rasistisk og diskriminerende atferd (Ansvarlig: JD)

Politidirektoratet (POD) har behandlet spørsmålet i Rådet for elektronisk straffesaksbehandling i politi og høyere påtalemyndighet (RESP). RESP har etter en grundig gjennomgang av spørsmålet rettet en henvendelse til Politiets data- og materieltjeneste (PDMT) om registrering av rasistisk motiverte handlinger, med tanke på å kunne utarbeide statistikk på dette. Jf. rapportering under 5.4, tiltak 3.

Det er også tatt opp med Rådet muligheten for en gjennomgang av kodeverket med henblikk på å få ”vasket bort” uheldig begrepsbruk for beskrivelse av etnisitet. PDMT gjør den praktiske vaskingen.

### 4. Det skal iverksettes holdnings- og levekårsundersøkelser (Ansvarlig: AID)

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører, på oppdrag fra AID, en årlig OMNIBUS-holdningsundersøkelse om innvandrere og innvandring. Resultatene fra disse undersøkelsene finnes på SSBs nettsider ([ssb.no/innvstat](http://ssb.no/innvstat)).

Holdningsundersøkelse til innvandring og innvandrere gjennomføres i 2006 lik de som ble gjort i 2003, 2004 og 2005. Dette innebærer at respondenten forholder seg til seks utsagn og bes vurdere innvandrernes bidrag til det norske samfunnet, tre utsagn om respondentenes vilje til grader av personlig (nær-) kontakt med innvandrere, et spørsmål om hvor mange flyktninger og asylsøkere som bør få opphold i landet, og endelig et spørsmål om faktisk kontakt med innvandrere. Jf. SSBs Notat 2004/75 og 2005/51 *Holdninger til innvandrere og innvandring 2004 og 2005* for mer informasjon om undersøkelsene.

Arbeidet med å overvåke situasjonen når det gjelder integrering og levekår for personer med innvandrerbakgrunn utføres bl.a. ved å benytte tilgjengelige data i administrative og statistiske registre. SSB skal gjennomføre en intervjuundersøkelse om levekår blant ikke-vestlige

innvandrere. Undersøkelsen skal gjennomføres etter samme mal som tilsvarende undersøkelse i 1996 og skal kunne sammenlignes med denne. Det er også et mål at den skal kunne sammenlignes med generelle levekårsundersøkelser som gjelder hele befolkningen og relevante (nordiske) undersøkelser. Levekårsundersøkelsen har også et tilleggsutvalg blant unge med innvandrerbakgrunn (3 grupper). Dette er et tiltak i St.meld. nr. 49 (2003-2004) Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Personintervjuer er gjennomført og rapport vil foreligge medio 2007.

#### **5. Regjeringen vil kartlegge og formidle kunnskap om samiske forhold for å motvirke negative holdninger overfor samer (Ansvarlig: AID)**

En undersøkelse om holdninger til samiske spørsmål blant samer ble lagt fram i juli 2002. En konklusjon er at negative holdninger er til hinder for at samer registrerer seg i samemanntallet. Svært mange i undersøkelsen opplyser at det å registrere seg i manntallet er nært knyttet til utviklingen av en samisk identitet og samisk tilhørighet. Flere av de som ikke registrerer seg, oppgir fornorskning og en følelse av å være mindreverdig som årsak. Undersøkelsen dokumenterer at virkningene av fornorskingspolitikken fremdeles hindrer samene i å ta i bruk de politiske rettighetene de har.

AID har høsten 2005 og våren 2006 finansiert en utredning om selvopplevd rasisme og diskriminering blant samer i Norge. Formålet med undersøkelsen er å få et overblikk over forekomsten av etnisk diskriminering av samer, herunder strukturell diskriminering, og på hvilke områder disse forekommer. I undersøkelsen sier hver fjerde at de er blitt diskriminert fordi de er samer, men over halvparten av disse har opplevd dette sjeldnere enn én gang pr. måned. Materialet viser at den diskrimineringen som samer opplever å bli utsatt for både kan karakteriseres som sosial og strukturell diskriminering. Bysamer og samer fra kommuner med lav andel samer opplever mest sjelden diskriminering. Undersøkelsen vil være et viktig grunnlag for regjeringens arbeid med holdninger og informasjon om samer og samiske forhold.

For at ikke samisk ungdom skal få førstehåndskunnskap om samenes liv og kultur, satte AID høsten 2004 i gang et treårig prøveprosjekt kalt "samiske veivisere", i samarbeid med Samisk høgskole. Prosjektet består i at tre samiske ungdommer hvert år tildeles stipend for å reise rundt til videregående skoler, foreninger og organisasjoner for å informere om samisk kultur og samfunnsliv. Interessen for å få besøk av veiviserne har vært stor. Veiviserne har hittil besøkt en rekke skoler og foreninger over hele landet.

Som et ledd i informasjonsarbeidet om samiske forhold, har Arbeids- og inkluderingsdepartementet i samarbeid med Kompetansesenteret for urfolks rettigheter utarbeidet en DVD om samiske forhold. DVDen tar opp temaer som samisk kultur og historie samt en del aktuelle temaer i dagens samepolitikk.

Kompetansesenteret for urfolks rettigheter ble etablert høsten 2002. Kompetansesenteret har til formål å øke kunnskapen og forståelsen om urfolks rettigheter og samiske rettigheter. Senteret skal samle inn, bygge opp, systematisere, vedlikeholde, bearbeide, tilrettelegge og formidle relevant informasjon og dokumentasjon om urfolks rettigheter nasjonalt og internasjonalt. Senteret kan også påpeke behovet for forskning på aktuelle områder.

## 5.6 Internett

### 1. Innsatsen mot rasisme på Internett skal økes, bl.a. gjennom økt innsats fra politiet og gjennom styrking av nasjonalt og internasjonalt regelverk (Ansvarlig: JD)

#### Økt innsats fra politiet:

www.politi.no er internettportalen for hele politi- og lensmannsetaten. Portalen inneholder blant annet informasjon innenfor fire temaer: Narkotika, familievold, trafikk, samt rasisme og diskriminering. Borgerne skal finne tilrettelagt informasjon innenfor disse fire temaene, knyttet til den konkrete situasjonen som de er i. Politidirektoratet har ansvaret for alt innhold til disse faktasidene. Fra innledningen på temaet rasisme og diskriminering på www.politi.no gjengis følgende:

*”Rasisme og diskriminering rammer utsatte grupper av mennesker på mange forskjellige måter. Politiet ønsker å ta dette problemet på alvor, og arbeider aktivt for å bekjempe rasisme og diskriminering, både i egne rekker og i samfunnet generelt. Politiet tar anmeldelser av rasisme og diskriminering alvorlig, og skal sørge for at alle borgere føler at deres rettsikkerhet er ivaretatt.*

*For politi- og lensmannsetaten er god dialog mellom minoritetene og politiet en forutsetning for bevissthet og kunnskap om de særlige problemstillinger som gjelder for minoriteter i deres møte med politi og rettsvesen.*

*Norge i 2005 skiller seg på mange måter fra det norske samfunnet slik det var for 10-20 år siden. Innvandrerbefolkningen har økt fra tre til nesten syv prosent de siste 15 årene. Den nye befolknings sammensetningen stiller oss overfor nye utfordringer: Fokus på arbeid mot rasisme er nødvendig for at personer eller grupper ikke skal føle seg tilsidesatt og diskriminert.”*

På nettsidene kan man lese faktainformasjon om rasisme og diskriminering, som for eksempel statistikk og lover og regler knyttet til temaet. Her kan man også laste ned dokumenter og handlingsplaner, samt sende inn spørsmål om rasisme og diskriminering.

#### Styrking av nasjonalt og internasjonalt regelverk:

Etter forslag i Ot.prp. nr. 40 (2004-2005) vedtok Stortinget i lov av 8. april 2005 nr. 16. de nødvendige lovendringene som skal til for at Norge kan ratifisere Europarådets konvensjon 8. november 2001 om bekjempelse av kriminalitet som knytter seg til informasjons- og kommunikasjonsteknologi (Datakrimkonvensjonen). Justisdepartementet (JD) vil i samarbeid med Utenriksdepartementet (UD) sørge for ratifikasjon av konvensjonen. JD arbeider også med spørsmålet om undertegning og ratifikasjon av tilleggsprotokollen om rasistiske og fremmedfiendtlige handlinger begått i et datasystem.

### 2. Det skal opprettes en tipslinje til Kripos for å bekjempe rasisme på Internett (Ansvarlig: JD og Kripos)

På internettportalen www.politi.no kan publikum sende inn tips i følgende kategorier: Overgrep mot barn, miljøkriminalitet, økonomisk kriminalitet og datakriminalitet. Disse tipskategoriene rutes direkte til respektivt særorgan (Kripos og Økokrim). I tillegg legges det til rette for såkalte åpne tips, som vil rutes til det enkelte politidistrikt, og tips i konkrete saker.

Her kan publikum sende inn tips vedrørende rasisme og diskriminering. Tipsapplikasjonen vil videreutvikles etter behov.

## 5.7 Lokalmiljø

### **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 (Ansvarlig: IMDi)**

- *Systematisere erfaringer fra kommunale og fylkeskommunale handlingsplaner mot rasisme og diskriminering*

Oppdraget ble gitt til SINTEF-IFIM i samarbeid med Antirasistisk senter. Resultatet foreligger i rapporten "Mellom kebab og vaffel" som var klar i desember 2005. SINTEF-IFIM har tatt for seg arbeidet med handlingsplaner i det offentlige og erfaringer internasjonalt, mens Antirasistisk senter har fokusert på frivillige organisasjoners arbeid mot rasisme og diskriminering. Rapporten viser bl.a. at det skjer en dreining i det offentlige arbeidet fra å fokusere på tiltak mot rasisme og diskriminering til å vektlegge arbeid for inkludering og deltakelse. Det ses også en tendens til at integrerings- og antidiskrimineringsperspektivet i større grad innarbeides i ordinært planarbeid i stedet for at det utarbeides egne handlingsplaner på dette feltet. På det frivillige feltet kan ofte små lokale tiltak ha god effekt, men en ser også at det først og fremst er de store nasjonale organisasjonene med tilstrekkelige ressurser som er i stand til å iverksette større og mer langsiktige tiltak, også lokalt.

Rapporten er trykket opp og distribuert til kommuner, fylkeskommuner, samarbeidspartnere og andre aktuelle 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. (Ansvarlig: IMDi)*

IMDi satte oppdraget med å fremskaffe erfaringer og kunnskap om hvordan kommuner eller bydeler kan motvirke negative konsekvenser hos ungdom som har vært utsatt for rasistisk motivert trakassering eller voldshandlinger ut til Antirasistisk Senter sommeren 2003. Endelig rapport, "Hva gjør vi nå?" En rapport om lokalsamfunnsarbeid mot rasisme og diskriminering, ble mottatt høst 2003. Rapporten er en sammenlignende studie av erfaringer gjort i lokalmiljø der ungdom har vært utsatt for rasistiske overgrep. Målet var å beskrive den situasjonen som skapte problemet, beskrive og analysere de tiltak og prosesser som ble igangsatt fra ulike aktører, samt å innhente og systematisere erfaringer med og resultatene av tiltakene.

IMDi har støttet prosjektet "Samarbeid og verdsetting – arbeid med ungdom og foreldre i minoritetsmiljøer" i Kristiansand kommune. Prosjektet startet opp i 2004 og har fått tilskudd ut 2006. Målsettingen er å forebygge og redusere konflikter og vold blant ungdom med minoritetsbakgrunn. Målgruppe er ungdom i faresonen, foreldre og ressurspersoner fra ulike etniske minoritetsgrupper. Det samarbeides med politi, barnevern, flyktningsjeneste, skole, fritidsetat, etniske minoritetsforeninger og IMDi Sør. Ett av tiltakene i prosjektet er opprettelse av mentorordning. Det knyttes en mentor som selv har innvandrerbakgrunn til hver ungdom. Vedkommende skal være en voksen person som skal fungere som en positiv rollemodell, og som kan gi den unge støtte, råd og veiledning.

Resultatene så langt viser at prosjektet har hjulpet flere ungdommer på rett vei og hindret videre kriminell løpebane. Tiltaket har også utløst egen aktivitet og initiativ i de ulike miljøene. Dette viser hvor vesentlig det er å involvere voksne og ressurspersoner i de aktuelle gruppene. Prosjektet vil bli evaluert av NIBR v/Yngve Carlsson. Erfaringer fra prosjektet blir dessuten formidlet til andre kommuner gjennom kurs, seminarer m.m. som prosjektmedarbeiderne deltar i.

## **2. Regjeringen vil arbeide for å hindre rekruttering til rasistiske og nasjonalistiske miljøer og motvirke rasistisk motivert vold (Ansvarlig: JD i samarbeid med BLD)**

- *Videreutvikle den Tverrfaglige Veiledningstjenestens tilbud til kommuner og andre, ut fra foreliggende erfaringer og evalueringen av tjenesten (Ansvarlig: IMDi)*

Med utgangspunkt i de sakene IMDi har kjennskap til gjennom rapportering og egen oppfølging av bl.a. mediene, kan det sies at det foreligger et behov og etterspørsel for veiledningstjenesten i kommunene. Veiledningstjenesten er aktuell både når det virkelig brenner i en kommune, men også i neste fase når det gjelder å utvikle langsiktige tiltak.

For å kunne forbedre tjenestens tilbud til kommuner og andre samt sikre våre muligheter for oppfølging og rapportering har IMDi gjennomført følgende tiltak:

- Revidering av mandatet
- Vurdering av sammensetningen og kompetanse av tjenestens medlemmer
- Utarbeidet nye kriterier for gratistilbudet
- Utarbeidet skjema for mottaker av tilbudet og skjema for rapportering fra tjenestens medlemmer på utførte oppdrag

Etterspørselen etter Veiledningstjenesten har vært avtagende i 2005. Dette skjer til tross for at antall rapporterte hendelser har vært stabil. Det er flere grunner til dette. Hovedgrunnen synes å være at kommunene i større grad ønsker å håndtere disse hendelsene selv. Dette har vært trenden i 2004 og 2005. Flere kommuner har opprettet et kriseteam med deltakere fra flere etater i kommunen og flere av disse teamene samarbeider også med politiet lokalt.

For å forbedre tjenestens tilbud til kommuner, har IMDi gjort det lettere for kommuner når det gjelder adgang til gratistilbudet, samt at direktoratets regionkontor har henvendt seg til kommunene i større grad for å tilby bruk av tjenesten. Disse tiltakene har ikke ført til økt bruk av tjenesten fra kommunenes side.

- *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 (BLD)*

Barne- og likestillingsdepartementet har støttet et 3-årig prosjekt (2001-2003) ved Norsk institutt for by- og regionforskning (NIBR) som ga systematisk forskningsmessig oppfølging og veiledning av kommuner. Det er utarbeidet en rapport om prosjektet, "Voldelige ungdomsgrupper – intervensjon på kommunenivå. Erfaringsrapport fra Kristiansand 2001-2004." NIBR-rapport 2004:20.

- *Evaluere og videreutvikle EXIT-prosjektet som et eget program (JD, BLD)*

EXIT-prosjektet startet i 1997 i regi av organisasjonen *Voksne for barn*. Målet har vært å utvikle metoder og tiltak som kan bidra til at ungdom som ønsker seg ut av rasistiske og nasjonalistiske miljøer får hjelp til dette. Fra 2001 ble det satt i gang et program basert på



erfaringer fra prosjektet. Organisasjonen har gitt hjelp til ungdom og foreldre, og formidlet kontakt med hjelpeapparatet for videre oppfølging av den enkelte.

Organisasjonen har gjennom denne virksomheten opparbeidet seg verdifull kompetanse. Det har vært et klart mål at kompetansen skulle overføres til kommunene og det offentlige hjelpeapparatet. Det er holdt en rekke konferanser og utarbeidet veiledning til kommunene. Veiledningen er lagt ut på Internett. Det er dessuten skrevet flere bøker og rapporter om arbeidet. Justisdepartementet (JD) og Barne- og likestillingsdepartementet (BFD) har gitt midler til prosjektet til og med 2003. En evaluering av Exit-prosjektet inngår i rapporten "Voldelige ungdomsgrupper - intervensjon på kommunenivå. Erfaringsrapport fra Kristiansand 2001-2004" fra Norsk institutt for by- og regionforskning NIBR-rapport 2004:20. Se omtale foran.

### **3. Regjeringen vil bevilge midler til flerkulturelle barne- og ungdomsaktiviteter, blant annet gjennom Idébanken (Ansvarlig: BLD)**

Idébanken ble evaluert av Rogalandsforskning i 2002 (Idébank for integrasjon – Evaluering av en støtteordning for reduserte skiller mellom norsk ungdom og minoritetsungdom, RF 2003/067). Evalueringen viser at de prosjekter og aktiviteter som har fått støtte i stor grad samsvarer med målsettingen for ordningen. Det er stort mangfold med hensyn til hva slags organisasjoner og grupperinger som får støtte, og geografisk gis det tilsagn til alle landsdeler.

Støtteordningen *Idébanken* ble videreført, og var på kr 1 000 000 i 2005. I 2006 er det 750.000 kroner til fordeling. Hovedmålsettingen med *Idébanken* er å redusere skillet mellom norsk ungdom og minoritetsungdom. Ordningen skal videre stimulere til aktivitet og bedre dialog mellom ungdom med ulik kulturell bakgrunn, og skal lagre og formidle erfaringer fra tiltak og prosjekter mot rasisme og diskriminering.

Barne- og likestillingsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet deltar i den nasjonale komiteen for Europarådets ungdomskampanje for mangfold, menneskerettigheter og deltakelse – All Different – All Equal. Kampanjen varer fra sommeren 2006 til høsten 2007. Departementet har bevilget midler til kampanjen, som blant annet skal benyttes til å støtte lokale barne- og ungdomsaktiviteter som fremmer kampanjens formål. Se [www.alldifferent-allequal.no](http://www.alldifferent-allequal.no)

### **4. Regjeringen vil rette en særlig satsing inn mot ungdom i større bysamfunn (Ansvarlig: BLD)**

Barne- og likestillingsdepartementets (BLDs) tilskuddsordning *Barne- og ungdomstiltak i større bysamfunn* har som mål å bidra til bedre oppvekst og levekår for barn, unge og familier, med særlig vekt på ungdom i alderen 12-25 år, i et utvalg byer. Ordningen er fra 2005 utvidet med 13 byer og omfatter nå i alt 23 byer, samt syv bydeler i Oslo. Innsats mot rasisme og diskriminering står sentralt i ordningen, hvor både kommuner/bydeler, frivillige organisasjoner, ungdomsgrupper og private institusjoner har kunnet søke om tilskudd.

BLD utgav i 2003 et erfaringshefte i anledning at tilskuddsordningen var ti år. Erfaringsheftet presenterer om lag 40 ulike tiltak fra de ti byene og de 7 prioriterte bydelene i Oslo. *Erfaringshefte, Ungdomstiltak i større bysamfunn* (Q-1053), finnes på Internett: <http://odin.dep.no/bfd>.

## **Annen rapportering**

En ny forskrift om tilskudd til frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner ble vedtatt i 2002 (Forskrift om tilskudd til frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner av 16. desember 2002). Denne forskriften har gjort det enklere for nye organisasjoner og organisasjoner med et begrenset rekrutteringsgrunnlag å få støtte. Disse endringene kommer blant annet organisasjoner for barn og ungdom med minoritetsbakgrunn og organisasjoner for samiske barn og ungdom til gode. Etter at forskriften trådte i kraft i 2003 og fram til og med 2006 har fem organisasjoner for ungdom med minoritetsbakgrunn mottatt omkring 3,2 mill. kroner i etablerings- og driftsstøtte. I tillegg har to samiske barne- og ungdomsorganisasjoner mottatt tilskudd fra ordningen.

Et offentlig utvalg som skal vurdere den statlige støttepolitikken til de frivillige barne- og ungdomsorganisasjonene ble nedsatt i september 2005. Utvalget leverte sin utredning 29. juni 2006. Utvalget har blant annet fremmet forslag som kan styrke rammevilkårene for barn og ungdom fra minoritets- og innvandringssmiljøer, ut fra en erkjennelse at disse gruppene ofte faller utenfor offentlige støtteordninger på grunn av at de velger alternative organisasjonsformer. Som oppfølging av utvalgets arbeid vil BLD vurdere å gjøre endringer i regelverket for grunnstøtte til barne- og ungdomsorganisasjonene. Se <http://odin.dep.no/bld/norsk/tema/barnogunge/>

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

### **1. Regjeringen vil fremme forslag om en lov mot etnisk diskriminering (Ansvarlig: AID)**

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) ble vedtatt av Stortinget 3. juni 2005, og trådte i kraft 1. januar 2006

Diskrimineringsloven bygger på regjeringens lovforslag i Ot.prp. nr. 33 (2004-2005), Loven oppfylder kravene i EUs rådsdirektiv 2000/43/EF om likebehandling uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse og rådsdirektiv 2000/78/EF om likebehandling i arbeidslivet. Loven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Direkte og indirekte diskriminering på de nevnte grunnlag er forbudt. Forbudet omfatter også trakassering og instruks om å diskriminere eller trakassere samt å benytte negative reaksjoner (gjengjeldelse) mot noen som har tatt opp en diskrimineringsklage. Loven gjelder på alle samfunnsområder, også for arbeidslivet og for boligmarkedet.

Loven inneholder videre, i tråd med EUs nevnte rådsdirektiver, delt bevisbyrde og sanksjoner som skal gjøre forbudet effektivt. Delt bevisbyrde betyr at der det foreligger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering, må den det er klaget på sannsynliggjøre at diskriminering i strid med loven ikke har funnet sted. Brudd på forbudet kan føre til krav på oppreisning for ikke-økonomisk tap og erstatning for økonomisk tap.

Diskriminering som begås av flere i fellesskap, enten i løse grupper eller i mer organiserte former, er særlig skadelig. I diskrimineringsloven er det derfor en egen straffebestemmelse for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere personer i fellesskap. Et av kriteriene for vurdering av om overtredelsen er grov er om den er begått mot person under 18 år.

FNs rasediskrimineringskonvensjon er innarbeidet i norsk lov gjennom diskrimineringsloven. Konvensjonen får dermed en styrket stilling i norsk rett. Innarbeidingen ventes samtidig å få en sterk signaleffekt både nasjonalt og internasjonalt.

### **Nytt håndhevingsapparat for likestilling og diskriminering**

Stortinget vedtok 10. juni 2005 lov om Likestillings- og diskrimineringsombud og Likestillings- og diskrimineringsnemnd (diskrimineringsombudsloven). Loven trådte i kraft 1. januar 2006. Det nye håndhevingsapparatet ble etablert fra samme tid.

Diskrimineringsombudsloven bygger på regjeringens lovforslag i Ot.prp. nr. 34 (2004-2005), som ble fremmet samtidig med diskrimineringsloven. Loven omfatter håndhevingen av flere lovverk med diskrimineringsvern, herunder diskrimineringsloven. Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnd blir det nye håndhevingsapparatet. Senter mot etnisk diskriminering, Likestillingsombudet og Likestillings-senteret inngår i det nye ombudet. Ombudets oppgave er å håndheve lovene, gi veiledning, være pådriver og drive dokumentasjonsarbeid. Nemnda har fått myndighet til å pålegge stansing eller retting i et pågående diskriminerende forhold, samt å ilegge tvangsmulkt dersom pålegg ikke etterleves.

Ombudet fører også tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med FNs rasediskrimineringskonvensjon.

Et mål med diskrimineringsloven er å fremme likestilling i et bredere og mer langsiktig perspektiv.

## **2. Regjeringen vil foreslå en endring av straffeloven § 135 a ("rasismeparagrafen")**

### **(Ansvarlig: JD)**

Straffeloven § 135 a har de senere år gjennomgått flere endringer. I 2003 fikk bestemmelsen en presisering som skal gjøre det lettere å straffeforfølge bruk av rasistiske symboler. Etter forslag i Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) har Stortinget vedtatt ytterligere endringer i straffeloven § 135 a om straff for grove rasistiske ytringer og § 349 a om straff for diskriminerende handlinger. Endringen trådte i kraft 1. januar 2006.

Endringen i § 135 a gir et bedre og mer omfattende vern mot rasistiske og visse andre kvalifisert krenkende ytringer. Bestemmelsen skjerpes på tre punkter.

For det første utvides rekkevidden av § 135 a, slik at den får anvendelse på flere situasjoner enn tidligere. Nytt er at en ytring som ellers oppfyller gjerningsbeskrivelsen, skal kunne rammes selv om den ikke er offentlig fremsatt i lovens forstand. Vilåret er at den settes fram på en måte som gjør at den er egnet til å nå et større antall personer. Utvidelsen her ligger i at det ikke er noe vilkår at ytringen rent faktisk er spredt videre til en vid personkrets. Endringen får for eksempel anvendelse på budskap som settes fram i radio, fjernsyn, over åpne nettsider eller ved oppslag, uavhengig av om budskapet faktisk når et større antall personer. For det andre er skyldkravet senket, slik at også grovt uaktsomme overtredelser av bestemmelsen rammes. Tidligere rammet bestemmelsen kun forsettlig framsatte ytringer. Endringen vil bidra til å styrke det vern som bestemmelsen tar sikte på å gi, først og fremst ved at bevissituasjonen blir enklere. Mens et krav om forsett innebærer at retten må ta stilling til forhold som knytter seg til den siktedes tankeprosess på gjerningstidspunktet, vil vurderingen av om den siktede har utvist grov uaktsomhet i større utstrekning knyttes til selve handlingen. For det tredje er strafferammen hevet, slik at overtredelser kan straffes med bøter

eller fengsel inntil tre år. Den øvre strafferammen var tidligere bøter eller fengsel inntil to år. I tillegg er begrepsbruken i bestemmelsen justert noe i samsvar med forslagene fra Holgersenutvalget. (Bl.a. er begrepet ”rase” tatt ut av bestemmelsen i det innholdet anses dekket av ”hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse”. Begrepet ”trobekjennelse” er erstattet med ”religion eller livssyn”.)

Departementet gikk ikke inn for å justere terskelen i bestemmelsens ordlyd for hvor krenkende ytringen må være for å rammes av § 135 a. Den nærmere avveiningen mellom bestemmelsens rekkevidde og ytringsfriheten bør, som i dag, skje i rettspraksis, blant annet på bakgrunn av signalene som er gitt i Innst. S. nr. 270 (2003–2004) s. 23, jf. behandling av St.meld.nr. 26 (2003-2004) Om endring av Grunnloven § 100. Justisdepartementet uttaler i proposisjonen at det imidlertid kan være naturlig å tillegge konteksten som ytringen inngår i, noe større betydning for hvordan ytringen skal tolkes enn etter dagens rettspraksis, jf. Rt. 2002 s. 1618.

I samsvar med tilrådingen fra Holgersenutvalget er det gjort mindre justeringer i straffeloven § 349 a, slik at begrepsbruken harmonerer med de tilsvarende justeringene i forslaget til endringer i § 135 a.

### **3. Regjeringen vil styrke det rettslige vernet mot diskriminering på boligmarkedet (Ansvarlig: KRD)**

Tidligere har det ikke vært egne lovbestemmelser som har vernet mot diskriminering på bolig- og leiemarkedet. Stortinget har nå vedtatt nye borettslover. Boligbyggelagsloven og borettslagsloven ble vedtatt den 6. juli 2003. Samtidig ble det vedtatt egne diskrimineringsbestemmelser i husleieloven og eierseksjonsloven. Forskriftene som gjelder diskriminering i boliglovene tok til å gjelde 1. januar 2004. Regjeringen fremla endringer i borettslagsloven mv. i Ot.prp. nr. 52 (2004-2005). Den nye boligbyggelagsloven, samt hoveddelen av borettslagsloven trådte i kraft 15. august 2005.

I bestemmelsene blir det satt ned forbud mot at det blir tatt hensyn til trobekjennelse, hudfarge, språkkunnskaper, nasjonal eller etnisk opprinnelse eller homofil legning, leveform eller orientering på bolig- og leiemarkedet. Slike omstendigheter kan ikke tas med i vedtektene i boligbyggelaget, borettslaget eller eierseksjonssameiet. Det kan heller ikke tas med når en ny eier eller leier skal godkjennes. Er det grunn til å tro at slike omstendigheter er blitt tatt hensyn til, skal dette legges til grunn som bevist dersom den som har utført handlingen ikke kan bevise det motsatte. Det er også mulig å reise et erstatningskrav mot slik ulovlig diskriminering.

I tillegg til å ha fremmet disse lovendringene, har regjeringen besluttet å sørge for at de aktuelle aktører i boligmarkedet blir informert om regelendringene. Både de private aktørene og kommunene vil få slik informasjon. Det forutsettes at Husbanken og kommunen videreformidler denne informasjonen. I denne sammenheng kan det nevnes at ved ikrafttreden av diskrimineringsbestemmelsene i boliglovene, gjennomførte Kommunal- og regionaldepartementet høsten 2004 en annonsekampanje for å gjøre boliglovenes diskrimineringsbestemmelser bedre kjent. Annonsene kom på trykk i flere av landets største aviser. Kampanjen ble kåret til årets annonse i Adresseavisen 2004.

Det er i tillegg blitt utarbeidet informasjonsfoldere med adresse til aktuelle aktører på markedet. Husbanken utga i august 2004 et hefte som har som mål å fremme forståelse, samarbeid og deltakelse i flerkulturelle boligområder. Heftet er basert på resultater fra

”Utviklingsprogrammet for flerkulturelle bomiljø”. Programmet gikk over tre år, fra 1997-2000, og ble finansiert av Husbanken, Kommunal- og regionaldepartementet og Utlendingsdirektoratet. Rapporten ”Om lovgivning og diskriminering på boligmarkedet” er en av flere rapporter som er omtalt i heftet. Formidlingsheftet er rettet mot aktører som arbeider med flerkulturspørsmål i bomiljøer og bosetting av flyktninger. Hensikten er å formidle funn fra forskningsprosjektene i en mer populær form. Hefte er tenkt anvendt som verktøy for aktuelle tiltak. I tillegg til dette blir det anbefalt ulike tiltak som kan bidra til å forbedre kontakt, integrering og deltakelse og trivsel for både innvandrere og nordmenn.

Forskning viser at det er nødvendig å ha egne diskrimineringsbestemmelser innenfor dette området. Det tas sikte på at det skal settes i gang evaluering av hvordan bestemmelsen fungerer i praksis, og dersom det viser seg nødvendig, vil ytterligere forskning bli igangsatt. Også andre tiltak vil bli satt i verk dersom diskrimineringen ikke viser seg å bli redusert i tilstrekkelig grad.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal håndheve diskrimineringsforbudene i boliglovene. Dette innebærer å avgi uttalelser i klager om brudd på lover og bestemmelser under ombudets virkeområde, og å gi råd og veiledning om dette regelverket. Den som mener seg diskriminert skal kunne legge fram saken for ombudet, som vil be om opplysninger fra begge parter og foreta en objektiv vurdering av saken og avgi en uttalelse om hvorvidt diskriminering har foregått. Det videre arbeidet med å gjøre bestemmelsene kjent, samt å ivareta at loven blir overholdt ligger nå hos ombudet. Kommunal- og regionaldepartementet vil likevel følge med i det arbeidet som nå er påbegynt av ombudet, og på sikt også vurdere hvorvidt loven virker etter sin hensikt.

#### **4. Senter mot etnisk diskriminering skal videreføres (Ansvarlig: AID)**

Senter mot etnisk diskriminering (SMED) ble opprettet i 1998 for en prøveperiode ut 2002. Hensikten var å styrke vernet mot etnisk diskriminering. Senteret opparbeidet seg et godt erfarings- og kunnskapsgrunnlag, og gjorde en viktig innsats for å dokumentere diskriminering. Senteret var også en aktiv pådriver og aktør i den offentlige debatten. Virksomheten til senteret ble derfor besluttet videreført fram til det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnden kom i funksjon den 1. januar 2006, jf. rapportering under 5.8, tiltak 1.

#### **5. Regjeringen vil gå inn for at Norge slutter seg til Den europeiske menneskerettighetskonvensjonens 12. tilleggsprotokoll om ikke-diskriminering (Ansvarlig: JD)**

Norge undertegnet protokoll 12 til den europeiske menneskerettskonvensjon 15. januar 2003. I NOU 2005: 8 Likeverd og tilgjengelighet foreslås det at det nedsettes et utvalg som blant annet skal få i oppdrag å utrede spørsmålet om norsk ratifikasjon. Forslaget er til vurdering i departementet.

#### **6. Regjeringen går inn for at EUs ikke-diskrimineringspakke innlemmes i EØS-avtalen (Ansvarlig: AID, JD og UD)**

Pakken består av to direktiver og et handlingsprogram som skal støtte opp under gjennomføringen av dem. De to direktivene er ikke innlemmet i EØS-avtalen, men det er vedtatt tilsvarende nasjonal lovgivning. I Norge er det arbeidsmiljølovens bestemmelser mot diskriminering og diskrimineringsloven (etnisk diskriminering m.v.). Handlingsprogrammet er innlemmet i EØS-avtalen fra 2004.

Programmet gjelder for perioden 2001 – 2006 og har som formål å fremme tiltak for å bekjempe diskriminering på grunnlag av etnisk opprinnelse, religion eller trosbekjennelse,

funksjonshemming, alder eller seksuell orientering. Programmet skal støtte og bygge opp under det arbeidet som gjøres på europeisk nivå og i medlemslandene.

Programmets midler skal benyttes til å øke forståelsen og kunnskapen om diskrimineringsrelaterte problemstillinger, utvikle medlemslandenes (både sentrale og lokale myndigheter og frivillige organisasjoner) evne til å bekjempe diskriminering, og, på et europeisk nivå, bidra til utveksling av informasjon om ”god praksis”. Konkret brukes programmets midler bl.a. til å støtte forskning, seminarer og konferanser, tiltak i regi av frivillige organisasjoner, informasjonskampanjer og tiltak med sikte på utveksling av gode modeller mellom de europeiske land.

Senter mot etnisk diskriminering (SMED) gjennomførte fra mars til oktober 2004 et prosjekt om datainnsamling og metodeutvikling finansiert under programmet. SMED har også, i samarbeid med bl.a. Statistisk sentralbyrå (SSB), fått støtte fra EU til videreføring av prosjektet ”Common measures of Discrimination”. Prosjektet gjennomføres over to år med oppstart i 2005. Formålet med prosjektet er å anbefale nye metoder for datainnsamling om diskriminering.

Det daværende Arbeids- og sosialdepartementet fikk, i samarbeid med Kommunal- og regionaldepartementet, prosjektmidler fra programmet i 2004 til et prosjekt som skulle formidle informasjon og stimulere til debatt i offentlige etater og private organisasjoner om diskriminerings spørsmål på grunn av etnisk opprinnelse, religion eller tro, alder eller seksuell legning, og måter å jobbe med dem på. Sosial- og helsedirektoratet gjennomførte prosjektet som ble avsluttet 31.12. 2005. Hovedrapporten er prosjektet *Nasjonal bevisstgjøring for å bekjempe diskriminering - en kunnskapsoppsummering med anbefalinger om strategier og tiltak*. Se nærmere på internett <http://www.shdir.no/diskriminering/>.

I 2006 gjennomfører Likestillings- og diskrimineringsombudet, på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, prosjekt om aldersdiskriminering. Prosjektet fikk støtte fra programmet i 2005. En søknad fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet om midler til et prosjekt knyttet til diskrimineringsloven i 2007 er under behandling.

EU vil videreføre arbeidet mot diskriminering innen et nytt program for sysselsetting og sosial solidaritet, PROGRESS. Dette programmet vil også omfatte likestilling mellom kjønnene, fattigdom og sosial utestenging, arbeidsmarked og arbeidsmiljø. Innlemming i EØS-avtalen er under vurdering.

## **5.9 Generelle tiltak**

### **1. Regjeringen vil styrke innsatsen mot utestedsdiskriminering (Ansvarlig: AID og JD)**

- *Regjeringen vil fremme forslag om endring av alkoholloven, slik at utestedsdiskriminering kan føre til inndragning av skjenkebevilling. (Ansvarlig: AID)*

I Ot. Prp. Nr. 86 (2003-2004), som ble fremmet 11. juni 2004, ble det foreslått at skjenkebevilling skal kunne inndras dersom det ved skjenkestedet skjer gjentatt diskriminering av grunner som nevnt i straffeloven § 349a. Forslaget er vedtatt, jf. lov 17. desember 2004 nr. 86, og ble satt i kraft 1. juli 2005.

- *POD gis i oppdrag å følge opp og prioritere arbeidet med tiltak mot utestedsdiskriminering. (Ansvarlig: JD)*

Politidirektoratet (POD) utgav i 2004 håndboken ”Kriminalitet knyttet til serveringssteder”. Håndboken er ment å være et arbeidsverktøy for politiet i kampen mot rasisme og diskriminering, økonomisk kriminalitet og vold knyttet til denne type etableringer. Håndboken er svært utfyllende når det gjelder politiets behandling av pålegg om ordensvakter, utestedsdiskriminering og tverretatlig samarbeid. Håndboken er sendt alle landets politidistrikter.

Politidistriktenes oppfølging av dette tiltaket inngår i den årlige styringsdialogen mellom POD og politidistriktene.

## **2. Det skal opprettes en database over ressurspersoner som tilhører minoriteter og over personer med kompetanse på minoritetspolitiske temaer (Ansvarlig: IMDi)**

Opprettelsen av databasen ble konkurranseutsatt, og kontrakt ble inngått med programleverandør i 2005.

Databasen heter Mangfoldskilden, ble opprettet juni 2006 og har nettsiden [www.mangfoldskilden.no](http://www.mangfoldskilden.no). Siden opprettelsen har den vært åpen for registrering av og søk etter ressurspersoner med minoritetsbakgrunn. Innen begynnelsen av august 2006 var det 139 personer som hadde registrert seg som ressurspersoner i Mangfoldskilden, og av disse hadde 82 lagt inn detaljert CV. Mangfoldskildens nettside hadde 3374 besøk i juni og var IMDi's fjerde mest populære nettside. Informasjon om Mangfoldskilden har blitt distribuert til eksterne aktører, blant annet til organisasjoner og fylkeskommuner gjennom post og eksterne seminarer og konferanser som for eksempel KIMs nasjonalkonferanse og Kontaktforum i regi av Oslo kommune. Informasjon er også delt ut gjennom Innvandringsnytt, og Mangfoldskilden er blitt promotert gjennom eksterne nettsider, bla UDIs, KIMs og den flerkulturelle avisen Utrop. Høsten 2006 vil Mangfoldskilden bli markedsført ift andre viktige samfunnsaktører deriblant media, kommuner, private og statlige bedrifter. Arbeidet med rekruttering av ressurspersoner med minoritetsbakgrunn og personer med kompetanse på minoritetspolitiske temaer vil fortsette utover høsten 2006.

## **3. Regjeringen vil gi støtte til ungdomssamarbeid i Barentsregionen for å bidra til økt toleranse blant ungdomsgrupper i nord-områdene (Ansvarlig: BLD)**

Barentssekretariatet forvalter midler til multilaterale prosjekter og aktiviteter til barn og ungdom i Barentsregionen. Urfolk og minoriteter er et av fem satsingsområder. Ordningen ble etablert i 2003, og ble videreført i 2004 og 2005. Kulturprosjekter arrangert av etniske grupper har fått støtte. I 2005 arrangerte Barentssekretariatet, i samarbeid med Barne- og familiedepartementet, en ungdomskonferanse for å stimulere til mer samarbeid mellom ungdomsgrupper og hvor urfolk var et av hovedtemaene.

## **4. Regjeringen vil bidra til å fremme og synliggjøre kunstnerisk og kulturelt mangfold (Ansvarlig: KKD)**

I Soria Moria-erklæringen er det slått fast at regjeringen vil synliggjøre det flerkulturelle perspektivet på alle felter i kulturlivet og bidra til å skape bedre møteplasser mellom majoritets- og minoritetskulturer.

Ansvar for tilskudd til tiltak som skal fremme kulturelt mangfold er samlet i Norsk Kulturråd. I KKD's tildelingsbrev til Kulturrådet er et av resultatmålene "videreutvikling av det kulturelle mangfoldet".

På slutten av 90-tallet utviklet Kulturrådet "Mosaikk", som var en fireårig satsing på kunst og det flerkulturelle samfunnet. Mosaikk ble avviklet i 2001, og målsetningen for programmet ble i stedet innarbeidet som satsningsområde i det ordinære arbeids- og ansvarsområdet til de ulike fagutvalgene i Kulturrådet. Fagutvalgene innarbeidet strategier for å styrke kulturelt mangfold i sine årsplaner og rådet gikk aktivt inn for å rekruttere kunstnere og kunstfaglige personer med minoritetsbakgrunn til utvalgene. Resultatet ble at flere prosjekter med flerkulturell relevans fikk støtte og det samlede tilskuddet til prosjekter som fremmer kulturelt mangfold økte betydelig. I 2005 ble det over Norsk kulturfond gitt et tilskudd på 20,6 mill. kroner til 153 flerkulturelle tiltak.

I arbeidet med kulturvern har Kulturrådet lagt stor vekt på å stimulere institusjoner som forvalter kulturhistorisk materiale til å bli steder hvor minoritetene selv kan forme og oppleve kulturelle trekk som angår egen identitet, kulturarv og tradisjon. Rådet har også støttet en rekke prosjekter med vekt på dokumentasjon og formidling av samisk kultur og nasjonale minoriteters historie. For perioden 2002-2005 har Kulturrådet dessuten gitt totalt 2,35 mill. kroner til dokumentasjonsdelen i Norsk Folkemuseum og Internasjonalt Kultursenter og Museums prosjekt *Norsk - i går, i dag, i morgen?* som kartlegger den ikke-vestlige innvandringen til Norge de siste 35 årene. Kildematerialet vil bli grunnsteinen i et arkiv som speiler kulturelt mangfold i Norge i nyere tid.

I 2006 har KKD i tillegg gitt et samlet tilskudd på 12,6 mill. kroner til i alt 9 tiltak innenfor området kulturelt mangfold. De aktuelle tiltakene er Mela, Du Store Verden, Internasjonalt kultursenter og museum, Center for Afrikansk kulturformidling, tidsskriftet Samora, Samspill, Stiftelsen Cosmopolite, Damini House of Culture og Nordic Black Theatre.

Flerkulturelle prosjekter inngår ellers i virksomheten til en rekke kulturinstitusjoner som mottar støtte over KKD's budsjett. F.eks. legger Rikskonsertene stor vekt på å formidle musikk som har røtter i andre kulturer, og Riksteatret har utarbeidet strategier for å rekruttere kunstnere med minoritetsbakgrunn og nå nye publikumsgrupper.

Kultur- og kirke departementet arrangerte i august 2002 en konferanse i Drammen om kulturelt mangfold, i samarbeid med Norsk kulturråd, Oslo Kommune og Drammen kommune. I sammenheng med konferansen ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skulle drøfte hvordan målet om å fremme kulturelt mangfold bør følges opp. Gruppen la fram resultatene sine tidlig i 2003, og dette arbeidet inngikk som en del av grunnlaget for den nye kulturmeldingen: St.meld. nr. 48 (2002-2003) Kulturpolitikk fram mot 2014.

I kulturmeldingen peker departementet på viktige utfordringer, samtidig som ytre rammer for politikken på området de neste ti årene omtales. Det pekes på flere parallelle strategier for å fremme og utvikle kulturelt mangfold: Å gi handlingsrom for ulike minoriteter til å fremme og utvikle kulturuttrykk på egne premisser og skape møtesteder og tiltak som fremmer nye kombinasjoner av uttrykksformer. Særordninger må videreutvikles samtidig som det stimuleres til inkorporering av nye uttrykk i eksisterende ordninger og institusjoner. 1. april 2004 ble kulturmeldingen behandlet i Stortinget. I Innst. S. nr. 155 (2003-2004) sluttet flertallet seg til vurderingene i kulturmeldingen.



Kulturministeren har tatt initiativ til å arrangere et markeringsår for kulturelt mangfold i 2008. Tiltaket er beskrevet St. meld. nr. 17 (2005-2006) 2008 som markeringsår for kulturelt mangfold som ble lagt frem 2. juni 2006. Målet med markeringsåret er at aktiviteter og prosesser gjennom året skal bidra til å øke innbyggernes muligheter til å delta i - og oppleve - det mangfold av kulturuttrykk som dagens norske samfunn faktisk kan frambringe. Videre skal året brukes til å utvikle arenaer og tiltak som stimulerer kulturaktørene med bakgrunn henholdsvis i majoritets- og minoritetskulturer til å utvikle samhandlings- og samarbeidsmønstre. Institusjoner og organisasjoner som mottar offentlig støtte til kulturaktiviteter, skal i større grad enn i dag avspeile det kulturelle mangfoldet som finnes i dagens Norge. Et mer langsiktig mål er å øke innbyggernes kunnskap om og respekt for kulturelt mangfold som en nødvendig og positiv dimensjon ved det norske samfunnet. Slik sett skal 2008 markere starten på en utvikling der stimulering av kulturelt mangfold blir et markant og gjennomgående trekk ved norsk kulturpolitikk.

## Vedlegg

Tiltak	
<b>5.1 ARBEID</b>	<b>Ansvarlig for gjennomføring før (i parentes) og etter endringene i departementsstrukturen 2005/2006</b>
5.1.1. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opprettelse av forum for etnisk mangfold i arbeidslivet</li> <li>• Utdeling av pris for mangfold i arbeidslivet</li> </ul>	(UDI i samarbeid med AAD) AID
5.1.2. Krav om å ivareta ikke-diskriminering hos leverandører til statlige anskaffelser	(AAD) FAD
5.1.3. Det er satt resultatmål om at minst 60 prosent av registrerte arbeidsledige skal i jobb	(AAD) AID
5.1.4. Retningslinjene for å motvirke etnisk diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling i Aetat skal videreføres	(AAD) FAD
5.1.5 Godkjenningsordningen for realkompetanse skal videreutvikles	(UFD) KD
5.1.6 Ingen skal bli stengt ute fra det statlige arbeidsmarkedet på grunn av etnisk opprinnelse, hudfarge mv <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangfoldsformulering i statlige stillingsannonser</li> <li>• Innkalling av kvalifiserte personer med innvandrerbakgrunn til intervju</li> <li>• Utvikle et godt dokumentasjonsgrunnlag i form av statistikk</li> <li>• Etablere forsøk med mentorordning i statlige virksomheter</li> <li>• Integrere mangfoldsperspektivet i lederopplæringen i staten</li> </ul>	(AAD) FAD
5.1.7 Oppfordring til statlige etater om å innføre ”rasismefri sone”	(AAD) FAD

<b>5.2 OFFENTLIGE TJENESTER</b>	<b>Ansvarlig for gjennomføring før (i parentes), og etter endringene i departementsstrukturen 2005/2006</b>
5.2.1. Regjeringen skal bidra til at flere utdanningsinstitusjoner fokuserer på flerkulturell forståelse	(UFD) KD
5.2.2. Det skal settes i verk et forsøks- og utviklingsprogram for å styrke minoritetsperspektivet i	(UDI) IMDi

<p>offentlige tjenester generelt og iverksettes særlige kompetansetiltak innen visse virksomheter.</p> <p><u>I tillegg</u> skal det settes i verk særlige kompetansetiltak for å styrke minoritetsperspektivet i UDI, krisesentrene og i politi/påtalemyndighet/rettsvesen</p>	<p>UDI, (BFD) BLD og JD</p>
<p>5.2.3. Rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn til videregående og høyere utdanning skal økes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrke skolens rådgivningstjeneste i forhold til ungdom med innvandrerbakgrunn</li> <li>• Vurdere å endre opplæringsloven</li> <li>• Unge asylsøkere skal så snart som mulig gis undervisning sammen med norsk ungdom</li> <li>• Det skal gis 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 minoritetspråklig bakgrunn til føreskolelærerutdanningen og lærerutdanningen for ulike skoleslag og nivåer.</li> </ul>	<p>(UFD) KD</p>
<p>5.2.4. For å bedre tjenestetilbudet, vil regjeringen øke rekrutteringen av personer som tilhører visse prioriterte sektorer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regjeringen vil foreta en gjennomgang av godkjenningsordningene for utenlandsk helsepersonell med sikte på forenkling og eventuelle endringer i regelverk. Regjeringen vil videre gi støtte til kommunale tiltak osv</li> <li>• Det flerkulturelle perspektivet i lærerutdanningen skal styrkes</li> <li>• Det skal i tillegg iverksettes tiltak for å øke rekrutteringen av personer som tilhører minoriteter til fengselsvesen og politietaten</li> </ul>	<p>(HD) HOD</p> <p>(UFD) KD</p> <p>JD</p>
<p>5.2.5 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</p>	<p>(HD) HOD</p>
<p>5.2.6. Det skal utarbeides en samlet fremstilling av eksisterende samisk kompetanse i helse- og sosialsektoren</p>	<p>(HD) HOD</p>
<p>5.2.7. Regjeringen vil sette i gang tiltak for å øke kunnskapen og bevisstheten om samelovens språkregler</p>	<p>KKD</p>
<p>5.2.8. Tolketjenesten skal forbedres</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle tiltak som sikrer kommunikasjon via tolk i offentlig sektor, og bidrar til fastsettelse av retningslinjer og rutiner som sikrer at kvalifiserte tolker benyttes</li> <li>• Legge til rette for brukeropplæring av fagpersoner</li> </ul>	<p>(UDi) IMDi i samarbeid med sektormyndighetene</p> <p>(UDi) IMDi</p>

<p>som trenger tolk i arbeidet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre et mer stabilt utdanningstilbud på høyere nivå innen tolking og utvide tilbudet til å gjelde flere språk – Nettbasert utdanning for tolker</li> <li>• 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</li> <li>• Opprette tolkeregister for domstolene</li> </ul>	<p>(KRD og UDi) AID og IMDi</p> <p>(KRD) AID i samarbeid Universitetet i Oslo</p> <p>JD</p>
--	---

<b>5.3 SKOLE/UTDANNING</b>	<b>Ansvarlig for gjennomføring før (i parentes) og etter endringene i departementsstrukturen 2005/2006</b>
5.3.1 Det skal utarbeides nye læremidler til bruk i skolens generelle holdningsskapende arbeid, med fokus på rasisme og diskriminering.	(UFD) KD
5.3.2 Det skal foretas forskningsbasert evaluering av hvordan det flerkulturelle perspektivet ivaretas i læremidler	(UFD) KD
5.3.3 Regjeringen skal formidle kjøreregler for et kulturelt mangfoldig Norge uten rasisme og diskriminering, til alle sektorer og markere dagen for avslutningen av holocaust i skolen	(UFD) KD
5.3.4 Regjeringen vil vurdere videreføring av Senter for kompetanseutvikling i den flerkulturelle skolen (SEFS) etter utløpet av senterets prosjektperiode	(UFD) KD
5.3.5 Praktiseringen av norsk som andrespråk skal forbedres	(UFD) KD

<b>5.4 POLITI/PÅTALEMYNDIGHET/DOMSTOLENE</b>	<b>Ansvarlig for gjennomføring før (i parentes) og etter endringene i departementsstrukturen 2005/2006</b>
5.4.1 Politiet skal øke sin bevissthet og kunnskaper om minoriteter	JD
5.4.2 Rapporten "Forebygging av rasisme og diskriminering i politi- og lensmannsetaten" skal følges opp med konkrete tiltak	JD og (Etterutdanningsrådet for dommere) Kompetanseutvalg for dommere
5.4.3 Regjeringen vil opprette egne enheter hos påtalemyndigheten for å sikre spisskompetanse i forhold til saksfeltet, og stimulere til økt bruk av kursing av	JD

dommere	
5.4.4 For å bedre tjenestetilbudet, vil regjeringen fortsette arbeidet for å øke rekrutteringen av personer som tilhører minoriteter til politietaten og fengselsvesenet	JD
5.4.5 Regjeringen vil vurdere å opprette en registreringsordning i forbindelse med politikontroller, samt følge opp stortingets vedtak om en kvitteringsordning i forbindelse med visitasjoner.	JD
5.4.6. Regjeringen skal sette i verk tiltak for å innarbeide det samiske språket som arbeidsspråk i domstolene	JD
5.4.7 Det skal opprettes nye registreringsrutiner for klager	JD

<b>5.5 DOKUMENTASJON/OVERVÅKNING</b>	<b>Ansvarlig for gjennomføring før (i parentes) og etter endringene i departementsstrukturen 2005/2006</b>
5.5.1 Det skal utarbeides en oversikt over eksisterende kunnskap om art og omfang av rasisme og diskriminering	(KRD) AID
5.5.2 Arbeidsmarkedsstatistikken skal videreutvikles for å få bedre kunnskap om situasjonen til innvandrerbefolkningen på arbeidsmarkedet	(AAD) AID
5.5.3 Regjeringen vil forbedre ordningen for registrering av saker som rasistisk diskriminerende adferd	JD
5.5.4 Det skal iverksettes holdnings- og levekårsundersøkelser	(KRD) AID
5.5.5 Regjeringen vil kartlegge og formidle kunnskap om samiske forhold for å motvirke negative holdninger overfor samer	(KRD) AID

<b>5.6 INTERNETT</b>	<b>Ansvarlig for gjennomføring</b>
5.6.1 Innsatsen mot rasisme og diskriminering på internett skal økes bl.a. gjennom økt innsats fra politiet og gjennom styrking av nasjonalt og internasjonalt regelverk	JD
5.6.2 Det skal opprettes en tipslinje til Kripas for å bekjempe rasisme på internett	JD og Kripas

<b>5.7 LOKALMILJØ</b>	<b>Ansvarlig for gjennomføring før (i parentes) og etter endringene i departementsstrukturen 2005/2006</b>
5.7.1 Det skal utvikles og formidles kunnskap om hvordan man kan bekjempe rasisme og diskriminering i lokalmiljøer, for å fremheve kommuners og fylkeskommuners kompetanse og for å stimulere til økt lokalt arbeid mot rasisme og diskriminering	(UDI) IMDi

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematisere erfaringer fra kommunale og fylkeskommunale handlingsplaner mot rasisme og diskriminering</li> <li>• 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</li> </ul>	
<p>5.7.2 Regjeringen vil arbeide for å hindre rekruttering til rasistiske og nasjonalistiske miljøer og motvirke rasistisk motivert vold</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videreutvikle den Tverrfaglige veiledningstjenesten</li> <li>• 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</li> <li>• Evaluere og videreutvikle EXIT-prosjektet</li> </ul>	<p>(UDi) IMDi (BFD) BLD</p> <p>(BFD) BLD</p>
<p>5.7.3 Regjeringen vil bevilge midler til flerkulturelle barne- og ungdomsaktiviteter, blant annet gjennom idébanken</p>	(BFD) BLD
<p>5.7.4 Regjeringen vil rette en særlig satsning inn mot ungdom i større bysamfunn</p>	(BFD) BLD

<p><b>5.8 STYRKING AV DET RETTSLIGE VERNET MOT ETNISK DISKRIMINERING OG RASISTISKE YTRINGER</b></p>	<p><b>Ansvar for gjennomføring før (i parentes) og etter endringene i departementsstrukturen</b></p>
<p>5.8.1 Regjeringen vil fremme forslag om en lov mot etnisk diskriminering</p>	(KRD) AID
<p>5.8.2 Regjeringen vil foreslå en endring av straffeloven § 135a (rasismeparagrafen)</p>	JD
<p>5.8.3 Regjeringen vil styrke det rettslige vernet mot diskriminering på boligmarkedet</p>	KRD
<p>5.8.4 Senter mot etnisk diskriminering skal videreføres</p>	(KRD) AID
<p>5.8.5 Regjeringen vil gå inn for at Norge slutter seg til Den europeiske menneskerettighetskonvensjonens 12. tilleggsprotokoll om ikke-diskriminering</p>	JD
<p>5.8.6 Regjeringen går inn for at EUs ikke-diskrimineringspakke innlemmes i EØS-avtalen</p>	(ASD) AID, JD, KRD og UD

<b>5.9 GENERELLE TILTAK</b>	<b>Ansvarlig for gjennomføring før (i parentes) og etter endringene i departementsstrukturen 2005/2006</b>
5.9.1 Regjeringen vil styrke innsatsen mot utestedsdiskriminering <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regjeringen vil fremme forslag om endring av alkoholloven, slik at utestedsdiskriminering kan føre til inndragning av skjenkebevilling.</li> <li>• POD gis i oppdrag å følge opp og prioritere arbeidet med tiltak mot utestedsdiskriminering</li> </ul>	(Sosialdepartementet) AID  JD
5.9.2 Det skal opprettes en database over ressurspersoner som tilhører minoriteter og over personer med kompetanse på minoritetspolitiske temaer	(UDI) IMDi
5.9.3 Regjeringen vil gi støtte til ungdomsarbeid i Barentsregionen for å bidra til økt toleranse blant ungdomsgrupper i nord-områdene	(BFD)BLD
5.9.4 Regjeringen vil bidra til å fremme og synliggjøre kunstnerisk og kulturelt mangfold	KKD