



MANGFOLDETS MULIGHETER - OM OXLO, OSLO EXTRA LARGE

Sammendrag:

Bystyret vedtok i sak 352/10: *"Byrådet bes i etterkant av den varslede gjennomgangen av Oslo Extra Large (OXLO) legge frem en sak for bystyret om status der også målene for arbeidet gjennomgås. I saken vurderes også tiltak for å forsterke og forbedre arbeidet samt informasjons- og profileringstiltak som kan øke bevisstheten om OXLO blant byens befolkning, media, politikere og ansatte i kommunen.*

Oslo Extra Large (OXLO) er forankret i verdidokumentet Oslo - en by for alle, vedtatt av Oslo bystyre i 2001. I Oslo har alle innbyggere lik verdi. Borgere med ulik etnisk, kulturell og religiøs bakgrunn, har alle de samme grunnleggende rettigheter, plikter og ansvar. Innbyggere med en internasjonal bakgrunn er en ressurs for byen.

I denne saken redegjør byrådet for status i 2012, og legger fram målene for arbeidet med integrering og mangfold. Gjennomgangen redegjør for minoritetenes sosiale mobilitet og like muligheter til utdanning, arbeid og eie av bolig, og for sivile rettigheter, etnisk likestilling og likestilling mellom kjønnene.

Oslo er en by åpen for mangfoldets muligheter, og har kommet langt i arbeidet for mangfold og etnisk likestilling, både som kommune og som bysamfunn. Skolen er og vil være et særlig viktig virkemiddel for å fremme sosial mobilitet og skape en god integreringsprosess. Integrering er også næringspolitikk. Norske bedrifter har problemer med å skaffe arbeidskraft. Det er viktig at arbeidsinnvandrere så raskt som mulig får arbeid som matcher kompetansen de bringer med seg.

Integrering byr også på utfordringer. Andelen minoritetskvinner i arbeidslivet er for lav. Mange minoritets elever faller fra i utdanningsløpet. Innvandrere utsettes for diskriminering, og utenlandsk utdanning og arbeidserfaring verdsettes ofte for lavt.

Byrådet foreslår på grunnlag av gjennomgangen bl.a. disse tiltakene:

- Legge det europeiske charteret for integrerende byer til grunn for integrerings- og mangfoldsarbeidet i Oslo
- Utrede prosjektet Jobbmatch Oslo som arena for samarbeid og synliggjøring av innvandrere som en ressurs for arbeids- og næringslivet i Oslo
- Motarbeide alle former for rasisme, mobbing og diskriminering, og etablere en beredskap mot hatretorikk og hets mot minoriteter på internett
- Lansere www.oxlo.no for formidling av fakta om integrering og mangfold
- Profilere OXLO gjennom informasjonsmateriale, konferanser, arrangementer og deltakelse i internasjonale og nasjonale storbynettverk

Saksfremstilling:

1. Innledning

Byrådet presenterer i denne saken status og måloppnåelse for integrerings- og mangfolds-politikken i Oslo. Gjennomgangen viser at Oslo, både som bysamfunn og som kommune, har kommet langt i arbeidet for mangfold og etnisk likestilling. Ungdom og unge voksne med minoritetsbakgrunn klarer seg godt i Oslo. Innvandrernes barn tar høyere utdanning i større grad enn sine foreldre, og forskjellen minsker mellom majoritets elever og minoritets elever født i Norge. Sysselsettingsnivået blant innvandrere er høyt i internasjonal målestokk. Oslo særmerker seg ved at sentrale samfunnsaktører innen næringsliv, utdanning og sivilsamfunn på eget initiativ setter mangfold på dagsorden. Dokumentasjon om at integreringen i Oslo faktisk går bra, og at innvandrere bidrar positivt til økonomi og samfunnsnivå, motvirker diskriminering og negative fordommer.

Byrådet vil at Oslo skal være talentenes by, hvor alle innbyggere skal ha gode muligheter for å klare seg selv og skaffe seg utdanning og arbeid. Etnisk likestilling fremmes best gjennom tiltak som motiverer minoriteter til faktisk å gjøre bruk av sine ressurser og realisere sine muligheter. Minoritetsungdom skal ha like gode utsikter til å få jobb som majoritetsungdom. Arbeid vil gi minoritetskvinner bedre ferdigheter i norsk, større nettverk, bedre helse og bedre økonomi. Det å lære seg norsk og etter hvert skaffe seg fast arbeid er avgjørende for en vellykket integreringsprosess.

Oslo har det siste tiåret opplevd stor innvandring fra Norden og Europa. Arbeidsmarkedet i Norge er attraktivt for europeere rammet av finanskrisen og høy arbeidsledighet. Dette har bidratt til å stabilisere norsk økonomi i en periode med sterk vekst og høy aktivitet i næringslivet. Samtidig har arbeidsinnvandrerne opplevd økt levestandard og inntekt, ofte med den første jobben i vikar- og bemanningsbyråer.

Integrering av innvandrere byr også på utfordringer. For få innvandrerkvinner deltar i arbeidslivet. Selv om Osloskolen løfter faglig svake elever, er det fremdeles mange minoritetselever som faller fra i utdanningsløpet, spesielt elever som har innvandret i skolealder. Mange med minoritetsbakgrunn har opplevd diskriminering på grunn av sin hudfarge, etnisitet eller religion, og innvandrernes kvalifikasjoner verdsettes ofte for lavt.

1.1 Tidligere vedtak i byråd og bystyre

Hovedmålene for integrerings- og mangfoldsarbeidet i Oslo har ligget fast siden Bystyremelding 2/1996 om integrering av flyktninger og innvandrere:

- Alle innbyggere i Oslo skal ha like muligheter, rettigheter og plikter, uavhengig av etnisk eller religiøs bakgrunn.
- Minoritetsgrupper skal delta i utdanning og arbeid, og ha stabile boforhold på lik linje med majoriteten.
- Majoritetssamfunnet skal engasjeres for økt toleranse og aksept av forskjellighet. Mangfoldets ressurser skal brukes og verdsettes.
- Grunnlaget for god integrering skal legges gjennom språkopplæring, målrettede utdanningstiltak og kvalifisering til arbeid.

OXLO-politikken er forankret i bystyrets vedtak 300/01 *Tiltaksplan mot nazisme, rasisme og intoleranse*, bystyrets vedtak 219/01 *Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til stillinger i Oslo kommune*, og bystyremelding 2/1996 *Integrering av flyktninger og innvandrere*. Strategier og tiltak er konkretisert i byrådets vedtak 1062/04 *Videreføring av OXLO-arbeidet i bydeler og virksomheter*. Bystyret vedtok i sak 53/12: "Bystyret ber byrådet om å legge fram en

vurdering av situasjonen med hensyn til diskriminering av jobbsøkere i Oslo kommune og hvilke nye tiltak som kan igangsettes fra Oslo kommunes side for å hindre diskriminering.” Denne saken omfatter også oppfølging av dette vedtaket og vil se arbeidsgiverrollen som en del av kommunens helhetlige arbeid med integrering og mangfold.

Verdiplakaten *Oslo – en by for alle* uttrykker en politisk vilje til å arbeide for et inkluderende byfellesskap. OXLO står for Oslo Extra Large, en romsligere by, mot rasisme og fordommer. Til grunn ligger FNs definisjon av rasisme og diskriminering som forskjellsbehandling og ekskludering på grunn av rase, hudfarge, religion, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse. De sentrale elementene i OXLO-arbeidet vedtatt av bystyret i 2001 er

- Kommunen skal samarbeide bredt med utdanningsinstitusjoner, næringliv, frivillige organisasjoner og andre aktører i sivilsamfunnet
- Bydeler og skoler skal legge til rette for gode møteplasser
- Tiltak mot rasisme og diskriminering skal gis mer prioritet i tildeling av tilskuddsmidler
- Kommunale tjenester skal ta hensyn til minoritetenes behov og preferanser
- Ansatte i kommunen skal gjenspeile byens befolkning
- Innvandrersorganisasjoner skal tas med på råd
- Bydeler og etater skal innarbeide mangfoldsperspektivet i virksomhetsplaner, organisasjonskultur og styringsdokumenter

Viktige føringer med betydning for integrerings- og mangfoldspolitikken er også lagt i bystyrets vedtak 201/11 *Forsterket innsats på skoler med høy andel minoritets elever*, bystyremelding 2/2010 *Ung i Oslo*, bystyresak 170/12 *Aktivering mot fattigdom*, samt bystyremelding 2/2008 *om sosiale boligvirkemidler i Oslo kommune*.

OXLO-politikk rettet mot etnisk likestilling er normdannende for kommunens arbeid for likeverd og mot diskriminering. Bystyret vedtok i 2006 *Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile og bifile* (sak 361/06) og i 2008 *Nytilsatte med nedsatt funksjonsevne i Oslo kommune* (sak 465/08).

Oslo kommune skal behandle alle innvandrere med lovlig opphold som Osloborgere. Innbyggere med minoritetsbakgrunn som er født og oppvokst i byen, eller som har ervervet seg norsk statsborgerskap, regnes av kommunen som norske. Minoritetsbefolkningen varierer mye, målt etter botid, generasjon og sosioøkonomisk bakgrunn. Gjennomgangen er basert på dokumentasjon fra SSB og Universitetet i Oslo, og forskning ved bl.a. FAFO, ISF, NIBR, NIFU og NOVA. Betegnelsen minoritet brukes om hva SSB kaller innvandrere og barn med to foreldre som har innvandret. En oversikt over kildene er lagt ved saken. Tallene gjelder Oslo, hvis ikke annet er oppgitt.

1.2 Statlige føringer

Statlige føringer legger rammer for hva Oslo som kommune kan oppnå i sin politikk. Regjeringens politikk er å sikre like muligheter, rettigheter og plikter for innvandrere og barna deres, slik at de kan delta og bidra i arbeids- og samfunnsliv (Statsbudsjettet 2011-12). Diskrimineringsloven pålegger alle kommuner å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering basert på etnisitet. Regjeringen skal på basis av utredningene *Bedre integrering, Velferd og migrasjon og Mangfold og mestring* (NOU 2011:14, 2011:07, 2010:07) legge fram en ny stortingsmelding om integrering i løpet av 2012.

Regjeringens mål om *samfunnstjenlig og styrt innvandring* (Justisdepartementet 2012)

legger begrensninger på hvilke integreringstiltak kommunen kan iverksette. Viktigst her er bortfallet av retten til gratis norskopplæring for arbeidsinnvandrere (Introduksjonsloven, Utlendingsloven). I 2012 er integrering i større grad en kommunal oppgave. Kommunen på sin side er avhengig av at bedrifter, læresteder og frivillige organisasjoner stiller opp for innvandrere som har kommet til Oslo for å arbeide eller studere.

Introduksjonsloven fra 2005 begrenser enkelte innvandrergruppers rett til gratis norskopplæring. Arbeidsinnvandrere og familieforente med disse, må selv betale for opplæringen. Denne begrensningen rammer mange med svake forutsetninger til å betale for opplæringen selv, som arbeidsledige arbeidsinnvandrere, og hjemmевærende innvandrerkvinner. Oslo kommune opplever at staten på dette området har redusert sin innsats. Kommunen forventer at staten prioriterer norskopplæring høyere.

Arbeidsmiljøloven setter en høy terskel for nyankomne innvandreres deltakelse i arbeidslivet, spesielt innvandrere med utenlandsk utdanning og lite arbeidserfaring fra Norge. Bruk av midlertidig ansettelser reduserer arbeidsgiveres opplevde risiko, og er mer utbredt i stat og kommune enn i det private næringsliv. I tiltak for innvandrere i regi av NAV prioriteres kvalifisering framfor arbeidsformidling. Oslo kommune opplevde bedre måloppnåelse for overgang fra tiltak til jobb, i det kommunalt styrte *Oppgave-differensieringsprosjektet*. (Agenda Kaupang 2007, TF 2006).

Oslo kommune vil være en tydelig samarbeidspart for staten, og en aktiv deltaker i nasjonale og internasjonale nettverk. Integrering skjer i lokalsamfunn, og innovasjon og gode løsninger skjer ofte med bakgrunn i lokale aktørers praktiske erfaringer. Oslo etablerte i 2012 sammen med Bergen, Trondheim, Stavanger og Kristiansand et nasjonalt storbynettverk for arbeidet med mangfold og etnisk likestilling. Nettverket tar bl.a. opp storbyenes felles utfordringer overfor nasjonale myndigheter. For Oslo er det viktig at statlige aktører som Likestillingsombudet og IMDi er godt kjent med hvilke utfordringer Oslo kommune står overfor.

2. Status for integrerings- og mangfoldsarbeidet

Oslo er en internasjonal og etnisk mangfoldig by hvor 27 % av innbyggerne har bakgrunn fra mer enn 150 land. 8 % har innvandret fra Europa. 54 % av minoritetsbefolkningen har norsk statsborgerskap. 75 % av minoritetsellevne i Osloskolen er født i Norge. Halvparten av barn og ungdom i Oslo har minoritetsbakgrunn, gjennom egen innvandring eller foreldrenes innvandringshistorie.

Oslo er blant de raskest voksende byene i Europa. SSB forventer at innvandringen til Oslo og hovedstadsregionen vil være høy i kommende tiår (SSB 2012). Innvandring, innenlandsk tilflytting og høye fødselstall antas å gi Oslo en befolkning på 800 000 innbyggere i 2030. Innvandringen preges i økende grad av arbeidsinnvandring fra Norden, og land sør og øst i Europa.

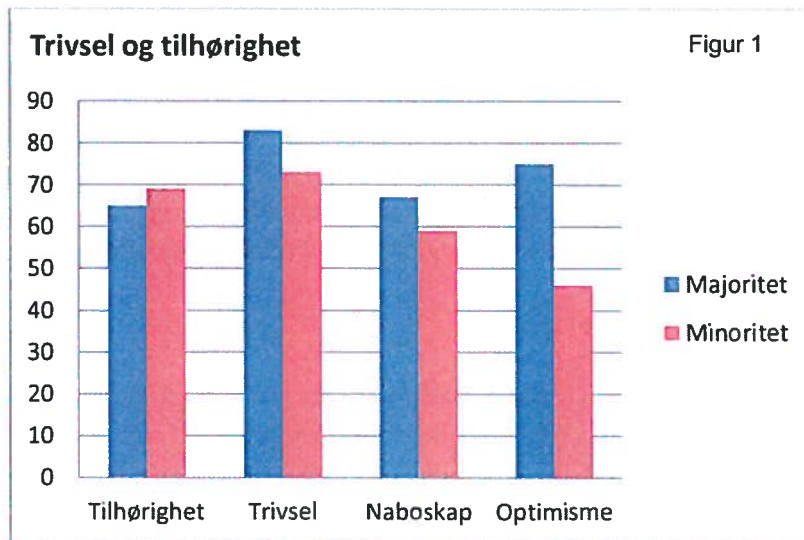
De fleste som bor i Oslo har det bra, med høye nivåer for utdanning, sysselsetting, inntekt og boligstandard. I iht. Fafos rapport *Levekår på vandring* fra 2007 mener ni av ti i den etniske norske majoritetsbefolkningen at de har det godt, og åtte av ti i minoritetsbefolkningen. I minoritetsbefolkningen har en større andel familier og enkeltpersoner en vanskelig levekårsituasjon enn i den øvrige befolkningen. Forskjeller i utdanning, arbeid og familiemønstre mellom unge voksne med ulike bakgrunn, er likevel små.

Minoritetsbefolkningen i Oslo greier seg godt målt etter utdanning, arbeid, og eie av egen bolig. Minoritetene generelt opplever større tilhørighet til byen enn majoritetsbefolk-

ningen (se figur 1).

Kommunens publikumsundersøkelse fra 2010 viser at 69 % av osloborgere med minoritetsbakgrunn føler tilhørighet til Oslo og sitt nabolag, mot 65 % i den etnisk norske majoritetsbefolkning. For alle øker trivsel og tilhørighet med botid. De som har klassekamerater, naboer og arbeidskollegaer med ulik bakgrunn, er vanligvis mer tolerante

enn andre (IMDi 2010). Ungdom i Oslo har ofte venner med ulik bakgrunn enn dem selv (NOVA 2007), og ser positivt på mangfoldet i skolen.



Vel 80 000 mennesker flytter inn og ut av Oslo hvert år. Like mange flytter årlig internt i byen. Det tilsvarer et folketall som i Trondheim, Norges tredje største by. Oslo opplever en årlig tilvekst på mer enn 10 000, et antall som tilsvarer folketallet i en gjennomsnittlig norsk kommune. Nær halvparten av befolkningen i Oslo har flyttet dit de bor i løpet av de siste fem årene.

Ingen flerkulturelle nabolag har en høyere andel enn 20 % beboere med samme etniske bakgrunn. I den flerkulturelle bydelen Gamle Oslo finnes moskeer i samme nabolag som teatre og nattklubber. Det er ingen generell tendens i Oslo til at minoritetsgrupper isolerer seg fra storsamfunnet, med eget språk, egne normer og religiøs praksis, forbundet med tradisjoner fra innvandreres opprinnelige hjemland.

2.1 Internasjonal benchmarking

Oslo kommune sluttet i 2011 seg til det felleseuropeiske *Charteret for integrerende byer* tilknyttet Eurocities og EU, og har siden 2008 vært en deltaker i Europarådets Intercultural Cities nettverk.

Oslo skårer høyt både i Eurocities MIXITIS indeks og i Europarådets ICC Index, bl.a. på politisk lederskap og mangfoldsperspektiv i det kommunale tjenestetilbudet. Begge indekser måler europeiske storbyers arbeid med integrering og mangfold. I ICC-indexen får Oslo 80 av 100 poeng. OECD påpeker at innvandrere lettere blir ansatt i stillinger som krever høy kompetanse i Norge enn i f.eks. USA (OECD 2008). Likevel viser internasjonal benchmarking at Oslo taper i konkurransen med nabobyer i Nord-Europa, som destinasjon for høyt kvalifiserte arbeidsinnvandrere. En sammenligning gjennomført av det sveitsiske forskningsinstituttet BAK Basel Economics (2012) viser at Oslo skårer lavere enn byer som Stockholm, Göteborg, København og Amsterdam i måling av arbeids- og næringslivet mht attraktivitet, åpenhet og inkludering.

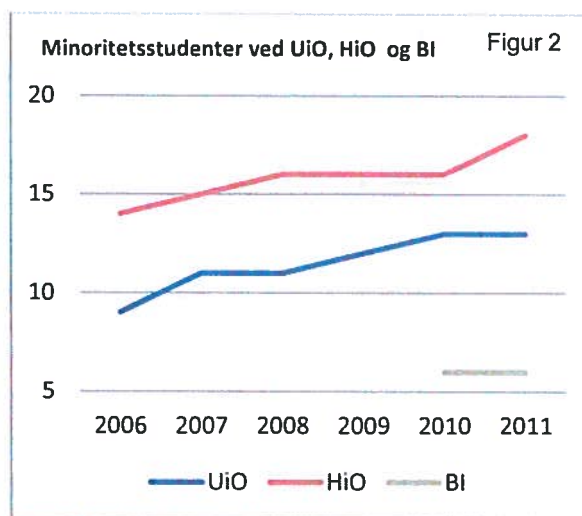
Forskning ved UiO viser at unge voksne med minoritetsbakgrunn født og oppvokst i Oslo, får arbeid i tråd med utdanning i samme grad som majoriteten. Større norske selskaper som DNB og Telenor erfarer at unge nordmenn med flerkulturell bakgrunn, vinner i konkurransen om rekrutteringsstillinger og nye jobber. Vikarjobber i rekrutteringsfirmaer som Manpower og Adecco fungerer for mange som springbrett til jobber med høyere lønn og større krav til kvalifikasjoner (ISF 2009).

Internasjonale studier viser at norsk utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringspolitikk siden 1960-tallet har åpnet muligheter for innvandrere til arbeid, inntekt og sosial mobilitet. Stikkord her er statlig støttet studiefinansiering, et deregulert arbeidsmarked og fri adgang til bedriftsetablering. Norsk boligpolitikk med vekt på boligeie, boligsamvirke og husbank-finansiering, har redusert negative effekter av boligsegregering i byer. Valgordningen som gir innvandrere stemmerett i lokale valg etter tre års lovlig opphold, stimulerer til samfunnsdeltakelse og tillit til demokratiske prosesser.

2.2 Utdanning

Minoritetsungdommen er ofte mer ambisiøse enn etnisk norsk ungdom (KD / NIFU 2011). Norskfødte minoritets elever fullfører videregående skole i samme grad som majoritetsungdom. Både ungdom som har innvandret selv og barn av innvandrere er overrepresentert i prestisjestudier ved norske universiteter.

Andelen studenter blant norskfødte minoritetsungdom er 35 %, mens den er 30 % blant majoritetsungdom. I 2011 hadde 13 % av studentene ved UiO minoritetsbakgrunn. Høyest er andelen ved fakultetene for odontologi, medisin og realfag. Ved HiO var minoritetsandelen 18 %, ved Handelshøyskolen BI 6 %. Andelen er størst innen ingeniør og helsefagutdanninger (se figur 2).



Forskere ved UiO finner at minoritetsforeldre er mest opptatt av resultater, mens majoritetsforeldre særlig er opptatt av barnas oppvekstmiljø, og foreldres mulighet til å engasjere seg i barnas sosiale liv (UiO Culcom 2010). Minoritetsforeldre prioriterer barnas utdanning høyt, og *Elevundersøkelsen* fra 2010 viser at minoritets elever er mer skolemotiverte og investerer mer tid i skolearbeid enn majoritets elevene. I media omtales minoritetsforeldre som "tigerforeldre" med et ønske om at barna skal få bedre jobber enn dem selv gjennom utdanning. Etnisk norske foreldre beskrives som "curlingforeldre" som involverer seg i barnas sosiale liv og knytter nettverk i nabolaget gjennom skole, idrettslag og kulturelle aktiviteter.

Forskningsrapporter fra NIFU, NOVA og SØF forteller at Osloskolen i større grad enn skoler i Norge ellers, kompenserer for foreldrenes bakgrunn. Elevenes prestasjoner i skoler i Oslo med høy andel minoritets elever er gode sammenlignet med Norge for øvrig. 4 av 15 grunnskoler med to-tredjedels andel minoritets elever hadde i 2010-11 bedre resultater enn landsgjennomsnittet på nasjonale prøver på 5. trinn (UDE 2012). I grunnskolen har minoritets elever med lavere resultater på barnetrinnet, en bedre prestasjonsutvikling på ungdomstrinnet enn majoritets elever (NIFU 2011).

I videregående skole gjør minoritets jenter det bedre enn minoritets gutter. Mens 79 % av norskfødte minoritets jenter født i 1990 fullførte opplæringen i 2011, og 46 % av innvandrede jenter, er de tilsvarende tall for gutter 63 % og 29 % (SSB 2012 nasjonale tall).

85 % av alle barn i Oslo mellom 1-5 år går i barnehage, 70 % av alle barn med minoritetsbakgrunn. 95 % av 3 til 5 åringene går i barnehage. I de seneste årene har barnehagebarn med minoritetsbakgrunn økt markant, i takt med iverksettelsen av tiltaket *Gratis kjernetid* i 6 bydeler med høy minoritetsandel.

Mange barn, også barn født og oppvokst i Norge og som har gått i barnehage i Oslo, starter på skolen med svake norskferdigheter. 70 % av minoritetselevene hadde i 2011 behov for særskilt språkopplæring ved skolestart. Byrådet lanserte bl.a. derfor i 2010 prosjektet *Oslobarnehagen*, for å styrke barnehagen som læringsarena. Prosjektet har utarbeidet en Oslostandard som ivaretar både krav til innhold og kvalitet, og et ønske om et mangfoldig barnehagetilbud. Tiltak som stimulerer ferdigheter i norsk, prioriteres.

Forsterket innsats i skolen

Vel 75 % av elevene i Osloskolen fullfører videregående opplæring. Norskfødte med minoritetsbakgrunn fullfører på linje med majoriteten, mens i overkant av 50 % av innvandret skoleungdom fullfører opplæringen. Gutter fullfører i lavere grad enn jenter, og elever på yrkesfaglige fullfører i lavere grad enn elever på allmennfaglige studieretninger (SSB 2011). Vel halvparten av elevene som ikke har fullført og bestått opplæringen, mangler bestått eksamen i ett eller to fag, oftest matematikk og naturfag. Mange har mistet motivasjonen etter å ha valgt feil og byttet studieretning i utdanningsløpet. (NIFU 2009).

Byrådets mål er at 90 % av elevene i Oslo skal fullføre og bistå videregående opplæring. For å nå målet har Osloskolen iverksatt flere større tiltak med særlig vekt på de kritiske overgangene fra 7. til 11. årstrinn. I videregående skoler er den statlige *Ny giv* satsingen styrket med prosjektet *PROFF* med mål å øke kvaliteten i fag- og yrkesopplæringen. Eksamenskurs i matematikk og naturfag hjelper flere til å bestå, og mange elever får mulighet til å avlegge ny eksamen gjennom Sommerskolen. I tråd med saken *Forsterket innsats på skoler med høy andel minoritets elever* (bystyresak 201/11 av 15. juni 2011), har skoler med høy andel minoritetsspråklige elever lengre skoledag, med ekstra timer til undervisning i matematikk og norsk. Opplæring i alfabetiserings- og mottaksgrupper for nyankomne elever er bedre organisert, og skole-hjem samarbeidet er styrket. Rådgiving og karriereveiledning er styrket gjennom prosjektet *Rådgivingsløftet i Osloskolen*, og nettverk mellom ungdomsskole, videregående skole, høyere utdanning og arbeidsliv.

Byrådet vedtok i sak 76/12 å etablere et internasjonalt grunnskoletilbud i Oslo. Tilbudet vil gi elever i Osloskolen et ambisiøst opplæringsalternativ, som vil kunne være en sentral faktor for å tiltrekke utenlandsk nøkkelkompetanse til institusjoner og bedrifter i Osloregionen. Flere kunnskapsinstitusjoner i Oslo etterspør et slikt tilbud. I grunnskolen undervises det i engelsk fra første årstrinn, og i et annet språk fra femte årstrinn. På ungdomstrinnet gis det tilbud om opplæring i arabisk, kinesisk mandarin, tyrkisk og urdu i tillegg til tysk, fransk og spansk. Sommerskolen har siden 2006 gitt elever i Oslo muligheten til å øve grunnleggende ferdigheter, hvor opplæring i norsk, matematikk og språk kombineres med lek, fysisk aktivitet og kulturopplevelser.

Universitetet har siden 2003 samarbeidet med Osloskolen om mentorordningen *Mangfold i fokus i akademia* (MiFA). Studenter kurser elever i videregående skole om valg av utdanning, og både studenter og elever fungerer som støttespillere for skolenes rådgivere, og som mentorer og forbilder for elevene.

Blant ungdom og unge voksne som ikke fullfører videregående opplæring, slutter 30 % for å arbeide (UiO Frischsenteret 2010, Vista 2010, nasjonale tall). Ytterligere 30 % har sporadiske jobber, og ca 25 % vender tilbake til skolen. 15 % har verken skoleplass eller jobb, og ca 5 % står i fare for varig å bli stående uten arbeid eller utdanningsplass. Årlig er det i Oslo ca 500 elever i hvert årskull som slutter underveis i videregående skole. Oppfølgingstjenesten i Oslo registrerte våren 2012 800 ungdom i alderen 16 – 21 år utenfor arbeid og opplæring. SSB registrerte i desember 2010 vel 1000 arbeidsledige unge voksne i alderen 20 – 24 år.

I tråd med saken *Aktivisering mot fattigdom* (bystyresak 170/12 av 13. juni 2012) er det

satt i verk en rekke tiltak for marginalisert ungdom i regi av frivillige aktører, bydeler og NAV. Tiltakene er beskrevet i rapporten *Barnefattigdom i Oslo* (Hev 2011).

Voksenopplæring

I 2011 var det registrert ca 4300 deltakere i opplæringen i norsk og samfunnskunnskap for innvandrere, ca 1500 i grunnskoleopplæring for voksne og ca 1100 i videregående opplæring. Ca 95 % av deltakerne i grunnskoleopplæringen og ca 60 % av deltakerne i videregående opplæring har minoritetsbakgrunn. Antall deltakere i norskopplæring har falt med 36 % fra 2010 til 2011, grunnet begrensninger i retten til gratis norskopplæring for arbeidsinnvandrere og deres ektefeller. Tilsvarende er antall deltakere i grunnskole for voksne mer enn fordoblet fra 2009 til 2011 (UDE 2012). I 2012 er 55 % av registrerte søkere til norskopplæringen innvandrere som må betale opplæringen selv (UDE 2012).

Oslo voksenopplæring samarbeider med bydeler og NAV om tilpassede kurs i arbeidsnorsk. Av vel 100 deltakere på tiltaket *Norsk og arbeidspraksis* kom ca 75 % i arbeid. *Quo Vadis* er et byomfattende tiltak for innvandrerkvinner med liten eller ingen skolebakgrunn. Av de til enhver tid vel 50 deltakerne, kommer flesteparten i ordinær jobb. Quo Vadis flytter i 2013 etter planen inn i nye lokaler i Oslo sentrum. Det er også vedtatt å lage et tilsvarende tilbud for mannlige deltakere. Det er i økonomiplanperioden 2012-15 lagt inn midler til lavterskeltilbud og norskopplæring som del av kvalifiseringsprogram.

Det er igangsatt tilbud som kombinerer *norskopplæring og videregående opplæring i yrkesfag* innen helsefag- og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Tiltaket retter seg mot kommunens økende rekrutteringsbehov innen helse-, omsorgs og barnehagesektoren. Byrådet har også økt bevilgningene til norskopplæring på jobb, for å styrke norsk-kunnskapene hos ansatte i sykehjem og barnehager med minoritetsbakgrunn.

2.3 Arbeid

Sysselsettingen er 71 % i hele Oslos befolkning, 61 % i minoritetsbefolkningen (SSB 2012). Forskjellen skyldes lavere sysselsetting blant kvinner i enkelte minoritetsgrupper. Arbeidsledigheten er 2 % i majoritets- og 6 % i minoritetsbefolkningen. Minoritets-ungdom med høyere utdanning har like gode utsikter til å få jobb som majoritetsungdom. Selvsyssselsetting og eie av personlige foretak er mer vanlig i minoritetsbefolkningen.

Sysselsettingen varierer med innvandringsgrunn. I 2009 var den 71 % blant arbeidsinnvandrere, 57 % blant familieforente og 55 % blant flyktninger (SSB 2011, nasjonale tall). Variasjonen minker over tid. Flyktninger med bakgrunn fra land som Chile, Vietnam, Sri Lanka, Etiopia og Bosnia er sysselsatt på linje med majoritetsbefolkningen.

SSB rapporter at innvandrere i jobb har bedre karriereutvikling enn etnisk norske med samme utdanning og jobberfaring (SSB 2010, ISF 2009). Sosial mobilitet skjer bl.a. ved at arbeid i et vikarbyrå eller korttidsoppdrag i et bemanningsbyrå, fører fram til fast ansettelse i en ordinær jobb.

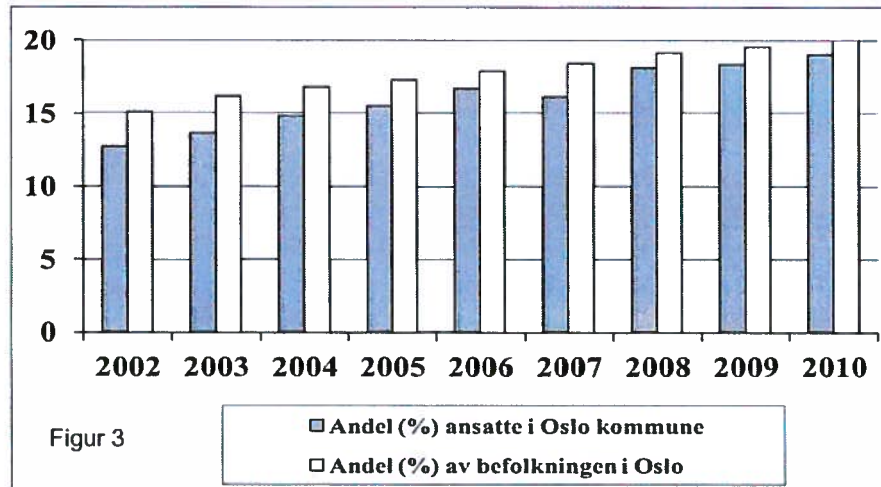
Oslo kommune som arbeidsgiver

Oslo kommune som arbeidsgiver har i en årrekke arbeidet aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidsplassene i kommunen preges av økende mangfold. Den personalpolitiske strategien, vedtatt i Byrådssak 1295/05, legger vekt på at det skal være like muligheter for alle uavhengig av alder, kjønn og etnisitet..

Kommunen har hatt en rekke sentrale initiativ med tilhørende aktiviteter for å ivareta mangfold og likestilling i arbeidsgiverrollen. *Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn* fra 2001 har vært sentral i dette arbeidet.

Den ble evaluert av Econ Pöry i 2008. Evalueringsrapporten ble oversendt finanskomitéen i sak 149/2008, notat 51/2008. Econ Pöry mener "at handlingsplanen har hatt en positiv betydning, men i hovedsak som et bevisstgjørende dokument. Enkelte av tiltakene har trolig også vært effektive i seg selv." Tiltaket om å innkalle minst én søker med minoritetsbakgrunn til intervju ved utlysning av stilling, dersom det er slike kvalifiserte søkere, fremheves særskilt.

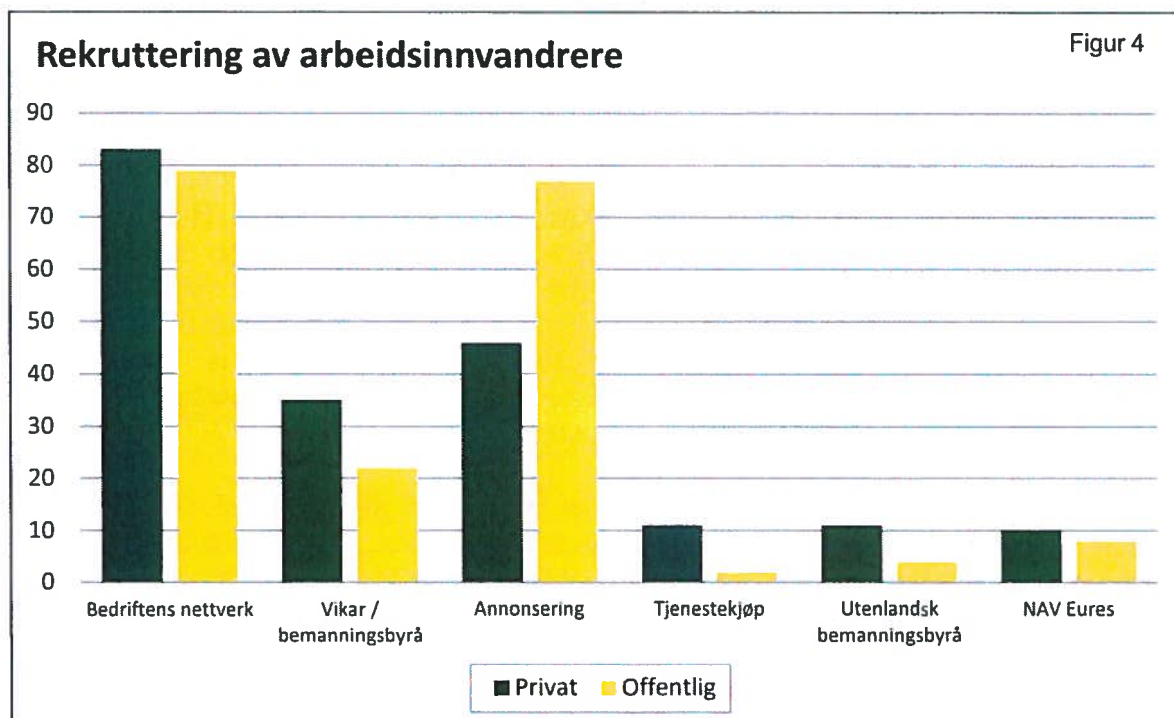
Andelen ansatte fra land utenfor Europa er økende i Oslo kommune fra ca. 11 % i 2001 til ca 19 % i 2010 (se figur 3, tall fra Oslo kommune 2012, basert på statistikk fra SSB). Utviklingen er positiv og andelen ansatte med minoritetsbakgrunn gjenspeiler på



kommunenivå i stor grad byens befolkning. Ansatte med minoritetsbakgrunn er representert innenfor alle kommunes sektorer selv om andelen varierer. Fortsatt er det flere i stillinger med lite krav til formell kompetanse og færre i lederstillinger og i stillinger som lærere, ingeniører og innen kulturfeltet. For å øke andelen ledere med minoritetsbakgrunn har kommunen utviklingsprogram for ansatte med minoritetsbakgrunn som ønsker lederstillinger.

Mangfold og integrering i arbeidslivet

Arbeidsgivere i privat og offentlig sektor rekrutterer arbeidsinnvandrere hovedsakelig gjennom egne nettverk, annonsering og vikar / bemanningsbyråer (se figur 4, Perduco 2012 nasjonale tall). Det europeiske arbeidsformidlingsnettverket NAV Eures bistår arbeidsgivere med rekruttering i utlandet og arbeidsinnvandrere med informasjon om arbeidsmarkedet i Osloregion.



Tiltak som tar utgangspunkt i hvordan bedrifter faktisk rekrutterer, oppnår gode resultater. NHOs *Global Future*, *Jobb X* ved Antisrasistisk senter, samt *Karrieresenteret* og programmet *MiFA* ved UiO styrker deltakernes mulighet til å få jobb gjennom mentorordninger og nettverksbygging, samarbeid med rekrutterings- og vikarbyråer, og bistand i jobbsøkingprosessen.

Mentorprogrammet *Global Future* mobiliserer høyt utdannede kvinner og menn med flerkulturell bakgrunn til å søke stillinger og styreverv som samsvarer med utdanning og kvalifikasjoner. Av deltakerne som avsluttet første kull i 2012 hadde 75 % fått en ny og bedre jobb eller avansert internt i bedriften.

Stiftelsen *Alarga* hjelper selskaper og organisasjoner med å tiltrekke, beholde og videreutvikle flerkulturelle talenter. Stiftelsens partnere er Orkla, Telenor, Yara, DNB, Statkraft, Aker Solutions, Cermaq, Hafslund og PwC. *Alarga* tilbyr en stipendordning for mastergradsstudenter med flerkulturell bakgrunn, hvor deltakerne bl.a. får sommerjobb og en mentor i partnerbedriften.

Ved karrieresenteret *Jobb X* deltar 300 ungdom og unge voksne årlig på kurs og andre aktiviteter. Tiltaket er et supplement for ungdom som ikke fanges opp av skolen eller NAV. Deltakerne lærer å finne ledige jobber, skrive CV og søknader, og trener på å bli trygg på intervjusituasjonen. De følges opp av mentorer fra næringsliv og sivilsamfunn, og kurses i rettigheter og plikter i arbeidslivet. Ca 70 % av unge voksne kommer ut i jobb. *Jobb X* kurser også ansatte i NAV og bydelene om mentoring og empowerment.

Kommunal og statlig innsats for å få arbeidsledige i jobb er samordnet i NAV, der bydelene samarbeider med den statlige delen av arbeids- og velferdstjenesten. Bydelenes innsats retter seg primært mot velferdsavhengige med minoritetsbakgrunn, med svakest forutsetninger til å få jobb, mht utdanning, arbeidserfaring og norskkunnskaper (NIBR, TØI 2011). Fafo dokumenterer i rapporten *Innvandrere i praksis* (Fafo 2011) at tiltaket praksisplass i økende grad er et virkemiddel for norskopplæring, spesielt for arbeidsledige uten rett til gratis norskopplæring.

Kvalifiseringsprogrammet er det viktigste NAV-tiltaket i kommunal regi. I 2011 gikk 37 % av deltakerne over i ordinært arbeid etter endt program. Ca 70 % av om lag 800 deltakere hadde minoritetsbakgrunn. Av de i underkant 200 som i 2011 avsluttet *introduksjonsprogrammet* for flyktninger, gikk 50 % over i utdanning eller ordinært arbeid. Av vel 400 som i 2011 fullførte bydelsbaserte *Ny sjanse program* gikk vel 30 % over i arbeid eller utdanning.

Deltakere med minoritetsbakgrunn tilbys som oftest praksisplass som kvalifisering til jobber som krever lite formell kompetanse. Deltakere på kvalifiseringstiltak er sjelden aktive jobbsøkere så lenge kvalifiseringen varer – hva velferdsforskningen kaller tiltakenes innlåsingeffekt (UiO Frischsenteret 2012, 2010, AFI 2011). Praksisplass fører sjelden til fast jobb – overgangen til ordinært arbeid er i gjennomsnitt 5 % høyere blant deltakere på praksisplass enn blant helt ledige (Fafo 2006, 2007, 2011). Til sammenligning er overgangen til fast jobb 30 % høyere for arbeidssøkere som er midlertidig ansatt i et vikarbyrå, og 60 % av midlertidige ansatte er fast ansatt etter to år.

Næringsetaten holder kurs om etablering av bedrifter i Oslo. En tredjedel av vel 10 000 nye foretak i 2010 ble startet av etablerere med minoritetsbakgrunn. Servicekontoret for næringslivet arrangerer kurs på språk som polsk, arabisk, somalisk, tyrkisk og engelsk. Ungt Entreprenørskap (UE) fremmer samarbeid mellom skole og næringsliv om entreprenørskap i skolen. UE har særlig gitt minoritetselever i Oslo tro på seg selv og mulighet til å vise kreativitet og skaperglede. Elever som har drevet ungdomsbedrift har

30 % høyere etableringsrate enn andre elever (ØF 2008, nasjonale tall).

2.4 Bolig

SSBs levekårsundersøkelser viser en markant oppgang i andelen i minoritetsbefolkningen som eier sin egen bolig, fra 54 % i 1996 til 63 % i 2006 (Fafo 2012, SSB 2008, nasjonale tall). I Oslo er det vanligst å eie egen leilighet i borettslag. Andelen selveiere blant barnefamilier er over 70 %, like høy som i befolkningen som helhet. Andelen er høyest i etablerte minoritetsgrupper, og lavest blant nyankomne flyktninger. I enkelte minoritetsgrupper i Oslo – som blant norsk-pakistanere og norsk-tamiler – er selveierandelen nær 90 %.

Nabolag øst i Oslo hvor minoritetsbefolkningen er konsentrert, oppleves av de som bor der selv som gode områder å bo og vokse opp i. De økte minoritetsandelene i de ytre bydelene, har betydd en bedring av levekårene for familiene som har flyttet dit, fra leiegårder i sentrum til borettslagsleiligheter og selveide rekkehus i Groruddalen og Oslo sør (Fafo 2007, NiBR Fafo 2012).

Både ressurssterke majoritets- og minoritetsforeldre følger boligkarrierer og kjøper bolig av bedre kvalitet i områder hvor beboerne har høyere inntekt og utdanning. I Oslo er derfor segregering mest forbundet med ulik inntekt og kjøpekraft i boligmarkedet. Familier med økt kjøpekraft har en tendens til å flytte fra og unngå å flytte til områder med høy andel nyankomne innvandrere. Minoritetsforeldre søker om skolebytte i omtrent samme grad som majoritetsforeldre (UiO 2010).

Byutvikling

Byutviklingsprogram som *Groruddalssatsingen* og *Oslo Sør* har forbedret kommunale tjenester på mange områder. Sosiale tjenester og tjenestetilbud innen skole, kultur- og fritid er bedre samordnet og koblet opp mot hverandre, og tjenestene er mer tilgjengelig gjennom informasjonstiltak og ansatte som arbeider ute i felten, ofte i partnerskap med frivillige organisasjoner. Områdeløft har involvert både fysisk opprusting, revitalisering av lokale sentra og styrking av sosial infrastruktur i bomiljøer med opphopning av levekårsproblemer.

Skoler, bibliotek og fritidsklubber er styrket som vertskapsarenaer og møteplasser, som ved Furuset Forum og *Alnaskolen* i Bydel Alna, og Holmlia bibliotek og *Treffpunkt Holmlia* i Bydel Søndre Nordstrand. Bydelene har åpnet nye offentlige rom og møteplasser som reflekterer mangfoldet i befolkningen, som Verdensparken i Bydel Alna. Sentralt står bydelenes samarbeid med OBOS (Oslo Bolig- og Sparelag). Sammen med Bydel Alna, borettslag og velforeninger i Groruddalen, står OBOS bak prosjektet *Bo sammen*, et kursopplegg om godt naboskap.

Levekår, helse og etnisk bakgrunn samvarierer til en viss grad med nabolag og bydel. Andelen som mottar sosialhjelp er høyere i minoritets- enn i majoritetsbefolkningen – 8 % mot 3 % (SSB 2011, nasjonale tall). Andelen sosialhjelpsmottakere i Oslo er imidlertid redusert med en tredjedel siden 1995, og analyser viser at minoritetsbefolkningen over tid har fått høyere inntekt og bedre levekår (Statistisk årbok for Oslo 2009, NOVA 2010). Kun 8 av Oslos vel 90 delbydeler eller nabolag skårer spesielt lavt på levekårsindekser for utdanning, sysselsetting, og velferdsavhengighet. Dette er nabolag der andelen nyankomne innvandrere og flyktninger er høy. Få som bor i slike områder blir imidlertid boende der lenge. De som får seg jobb eller starter utdanning flytter.

Boligsosiale virkemidler

Den sosiale boligpolitikken er beskrevet i *Bystyremelding 2/2008 om sosiale boligvirke-*

midler. Boligvirkemidlene skal bidra til at enkeltpersoner og familier i størst mulig grad er selvhjulpne, og hjelpe flere enkeltpersoner og familier med lav inntekt eller lite egenkapital til å kjøpe egen bolig. Kommunen tildeler startlån, boligstilskudd og bostøtte fra Husbanken. Støtten er behovsprøvd og forbeholdt vanskeligstilte på boligmarkedet som ikke får lån i bank. Bostøtte gis også til vanskeligstilte som leier bolig.

Boligsosiale utviklingsprogram laget for bydelene i Groruddalen, er et eksempel på godt utviklingsarbeid. Bydelene samarbeider med Husbanken om kjeding av tiltak, samordning av kommunal og statlig støtte, målrettet informasjonsarbeid og tett samarbeid mellom kommune, stat og frivillig sektor. Bydel Grorud motiverer leietakere i kommunale boliger til gradvis å kjøpe seg inn i boligen de leier (*Startlånprosjektet*), og har initiert samarbeid med frivillige organisasjoner som *sosiale boligeiere* i utleiemarkedet.

Kommunen er den største utleier av boliger i Oslo. Tildeling av kommunale boliger forbeholdes personer som ikke kan finne en bolig på det ordinære boligmarkedet. Leietakere i kommunale boliger er ikke en ensartet gruppe. I dag tildeles kommunal bolig til vanskeligstilte, som for eksempel nyankomne flyktninger, rusavhengige personer, personer med funksjonsnedsettelse, personer med psykiske lidelser og personer som er utskrevet fra institusjonsopphold i helsevesenet eller kriminalomsorgen. Minoritetsfamilier leier oftere bolig enn majoriteten, og leier oftere kommunal bolig. Det er et mål at barnefamilier skal tildeles bolig i trygge oppvekstmiljøer, fortrinnsvis i vanlige borettslag og sameier.

2.5 Likestilling og sivile rettigheter

Osloborgere med minoritetsbakgrunn utgjør vel 25 % av de stemmeberettigede ved kommunevalg (SSB 2012). Omtrent halvparten bruker stemmeretten. Valgdeltakelse er lavest blant nye arbeidsinnvanderne fra land øst i Europa. Samtidig er deltakelse i politiske partier og representasjonen i bystyret høy. 27 % av representantene i bystyret valgt i 2011 har minoritetsbakgrunn.

Demokrati i en flerkulturell by handler om stemmerett og sivile rettigheter, representasjon og konsultasjonsordninger, og om mediemakt – muligheten til å virke inn på hvordan innvandrere og minoriteter presenteres i media. Sivile rettigheter handler om likestilling og at alle skal ha like muligheter, uavhengig av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, tro og sosial bakgrunn.

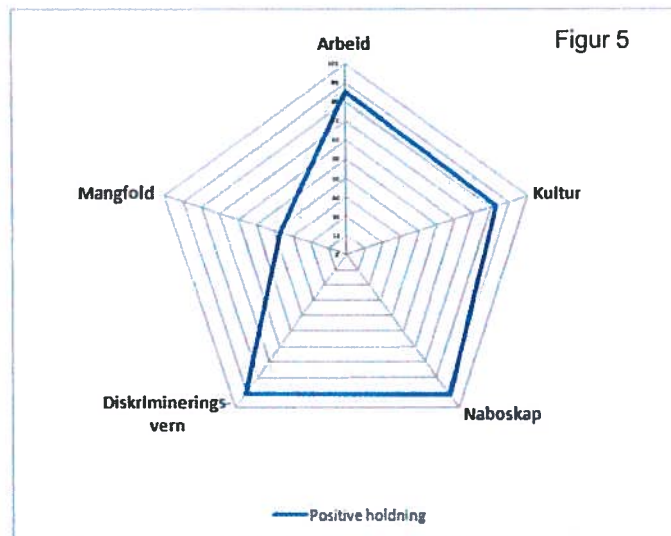
Media skal iht. *Vær varsom plakaten* vise respekt for menneskers egenart og identitet, privatliv, rase, nasjonalitet og livssyn. I rapporten *Medieskapt islamfrykt og usynlig hverdagsliv* (IMDi 2009), sies det at norske mediers dekning av saker om innvandring og integrering er polarisert og problemfokuset. Mange minoritetsgrupper og nabolag øst i Oslo føler seg ofte misrepresentert i media. SSB og IMDi registrerer at det er store sprik mellom hva personer med minoritetsbakgrunn faktisk står for, og hva majoritetsbefolkningen generelt tror at de mener (SSB 2011).

IMDi rapporterer også at det er en positiv utvikling i norske medier, forsterket av mediernes egen gjennomgang av praksis etter terrorangrepet 22. juli 2011. Det gjelder spesielt mediernes ytringsansvar for debatter på internett. Politikere, samfunnsaktører og organisasjoner med bånd til minoritetsbefolkningen deltar i økende grad i den offentlige debatt. Interkulturelle relasjoner er et satsingsområde i journalistutdanningen, bl.a. ved Høyskolen i Oslo og Akershus.

Likeverd og etnisk likestilling

Det er stor oppslutning om at prinsippet om likebehandling uavhengig av bakgrunn, skal

hjemles i lov. SSBs undersøkelse for 2011 (figur 5, nasjonale tall) viser at fire av fem mener at innvandrere flest gjør en nyttig innsats i arbeidslivet. Folk flest synes også at minoritetene beriker kulturlivet, og oppfatter flerkulturelle naboskap positivt. Samtidig er mer enn 1 av 2 skeptisk til mangfold i verdi- og trosspørsmål. Mange har en negativ oppfatning av muslimer og islam. Diskriminering rammer særlig mennesker som har innvandret selv og tilhører en synlig (eller hørbar) minoritet (IMDi 2012). 1 av 2 innvandrere i Norge har opplevd diskriminering, enten i arbeidslivet, i utdanning, på boligmarkedet eller på utesteder (SSB 2009).



Antirasistisk senter har kartlagt voldstrusselen fra eksteme miljøer (ARS 2012). Trusselen er løftet fra gateplan, til den virtuelle arena. Hatet utspiller seg innenfor hva som kalles hatretorikkens ekkokamre på internett. Antirasistisk senter står bak varslingsordningen *Si ifra om rasisme*. Foreningen *Vepsen* står bak undersøkende journalistikk om voldelige, rasistiske, totalitære eller hatefulle og antidemokratiske miljøer og grupper.

Skoler med tydelig ledelse og klare regler for hvordan elever og lærere skal oppføre seg, oppnår godt læringsmiljø, lærelystne elever og lite mobbing og rasisme (NIFU 2010). Skolemiljøet påvirker elevenes skoleresultater. Forskningen bekrefter at opplæringen må kobles til en klar formidling av skolens verdier, for å forbygge rasisme og diskriminering (KD 2011 *Det kan skje igjen*, Perduco 2011, OMOD 2010). Kunnskap alene endrer ikke holdninger. Kunnskapen må gjøres relevant som del av skolemiljøet, i relasjon til lærer og rektor, og i relasjoner til medelever.

Elevundersøkelsen i Oslo viser at 7 % av elevene har vært utsatt for diskriminering pga etnisk eller nasjonal bakgrunn, 6 % pga religion eller livssyn, og 5 % pga seksuell orientering. 13 % av foreldrene i Osloskolen sier at barna deres blir utsatt for mobbing, vold og rasisme. Foreldre med bakgrunn fra Midt Østen og Afrika rapporterer om mest diskriminering. Perducos undersøkelse fra 2011 om rasisme og antisemittisme viser at 15 % av ungdomsskoleelevene i Osloskolen har blitt utsatt for uønskede hendelser pga. sin nasjonale bakgrunn og 9 % pga. sin religion. Minoritets elever er mest utsatt. 33 % av elevene med jødisk bakgrunn har opplevd uønskede hendelser, 5 % av elever med muslimsk bakgrunn, 2 % av elever med kristen bakgrunn.

Rapporten *Diskrimineringens omfang og årsaker* fra (ISF 2012) viser at et utenlandsk navn reduserer sannsynligheten for å bli innkalt til jobbintervju med 30 %. 26 % av arbeidstakere med minoritetsbakgrunn er overkvalifiserte i jobben sin, sammenlignet med 11 % av etnisk norske arbeidstakere (SSB 2010, nasjonale tall).

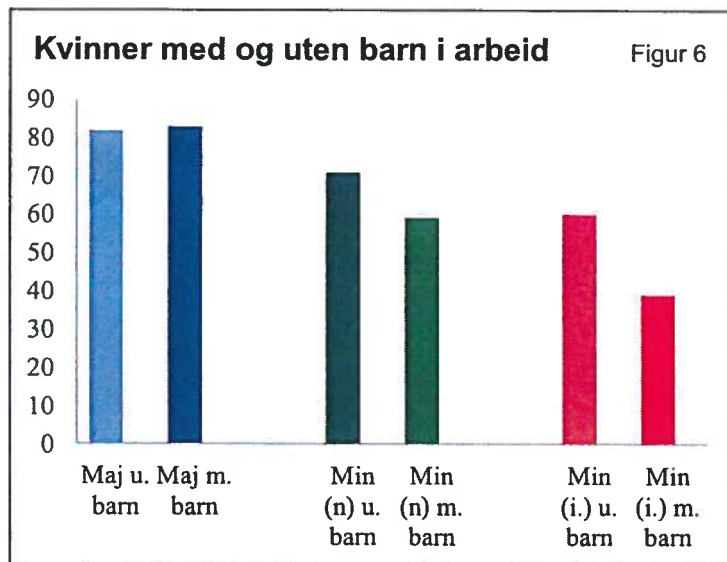
20 % av leietakere og boligkjøpere med minoritetsbakgrunn har opplevd diskriminering på boligmarkedet (SSB 2009). Flest opplever diskriminering på det private leiemarkedet.

Blant unge voksne menn sier 20 % at de har opplevd at de har blitt nektet adgang til et utested pga. sin minoritetsbakgrunn. Kontroller gjennomført i 2010 avslørte diskriminerende forskjellsbehandling ved 5 av 128 utesteder. Næringsetaten har skjerpet

kontrolleren med skjenkesteder og følger opp serveringslovens bestemmelser om utestedsdiskriminering, i tråd bystyrets vedtak i sak 290/11 om diskriminering i utelivet og byrådssak 2/12 om fornyelse av kommunale salgs- og skjenkebevillinger.

Minoritetene og likestilling mellom menn og kvinner

Likestilling handler også om like muligheter og rettigheter for kvinner som for menn. Yrkesaktiviteten blant etnisk norske kvinner er svært høy, og 4 av 5 forsetter i arbeid etter å ha fått barn (se figur 6).



Kvinner med bakgrunn fra land hvor et tradisjonelt kjønnsrollemønster står sterkt, har markant lavere yrkesdeltakelse. Mens forskjellen i yrkesdeltakelse mellom menn og kvinner blant innvandrere generelt er 10 %, er den 30 % mellom menn og kvinner innvandret fra Pakistan.

Likestilling fremmes gjennom satsing på utdanning blant jenter og unge voksne kvinner, fulgt av karrierer i arbeidslivet som samsvarer med utdanning.

Rapportene *Familiepraksis og likestilling* (Fafo 2009) og *Familieinnvandring og ekteskapsmønster* (SSB 2010) konkluderer med at familie- og kjønnsrollemønstre i minoritetsbefolkningen er i endring. Inntekt, utdanning og familiemønster blir mer lik den etnisk norske majoriteten over tid og mellom generasjoner. Mens 60 % av innvandrere født i Pakistan mener at kvinner med små barn ikke bør arbeide i det hele tatt, deles denne oppfatningen kun blant 25 % av deres etterkommere. Unge kvinner med minoritetsbakgrunn tar utdanning og deltar i arbeidslivet i langt større grad enn sine mødre, og de gifter seg og får barn senere. Ekteskapsinnvandring er mindre vanlig. Arbeid gir minoritetskvinner bedre ferdigheter i norsk, større nettverk, bedre helse og bedre økonomi.

Sosial kontroll handler om regulering av handlinger og relasjoner, som fører til konformitet med normer og regler. Sosial kontroll kjennes i dagligspråket som god moral, skikk og bruk og politisk korrekthet. I noen minoritetsmiljøer tar sosial kontroll form av regler som begrenser barn og ungdoms sosiale omgang, og kleskoder som usynliggjør kvinner. Sosial kontroll framstår da som intoleranse og autoritær kontroll som tvinger barn og ungdom til å lyde foreldre og kvinner til å underordne seg menn. Særlig kvinner og unge jenter er utsatt for sladder, ryktespredning og uformelle former for moralpoliti.

Norsk lov forbyr bruk av tvang for å presse noen til å inngå ekteskap. IMDi rapporter at det i perioden 2008 – 2010 ble registrert ca 1000 saker hvor minoritetsungdom fikk bistand i konflikt med foreldre i situasjoner med autoritær oppdragelse, kontroll og familievold, hvorav ca en tredjedel omhandler inngått tvangsekteskap (ISF 2010).

Forskning viser at kvinnelig omskjæring er et alvorlig, men marginalt problem i Norge. (UiO 2008, HiOA 2012, NKVTS 2011). I 2008 ble det i en kartlegging funnet 15 tilfeller i gruppe på om lag 4000 jenter med bakgrunn fra land der praksisen er vanlig. Praksisen opprettholdes ikke blant norske innvandrerkvinner, og er forbudt iht. norsk lov.

OXLO-arbeidet i Oslo kommune er konkretisert i en medie- og informasjonsstrategi, en strategi for et mangfoldig kommunalt tjenestetilbud og en plan for beredskap mot nazisme og rasisme. Tjenestetilbudet til Oslos befolkning skal være fleksibelt og inkluderende, og ta hensyn til minoritetsgruppens behov og preferanser.

Enhet for mangfold og integrering (EMI) koordinerer aktivitetene i OXLO. Beste praksis fra kommunale virksomheter, bedrifter, media og frivillige organisasjoner formidles gjennom seminarprogrammene *Kontaktforum* og *Kveldsforum*, og enhetens OXLO-sider på internett. EMI arrangerer en årlig OXLO-konferanse og deler ut en OXLO-pris. Blant mottakerne av OXLO-prisen er Nordic Black Theatre, Vålerenga IF og Bydel Alna. Organisasjoner og kommunale tjenestesteder som utmerket seg i arbeidet med barn og unge, ble i perioden 2004-07 kåret til OXLO-ambassadører. OXLO-kampanjens plakater er et vanlig innslag på bydelsdager og andre kultur- og idrettsarrangementer.

OXLO og verdiplakaten *Oslo – en by for alle* er kjent blant kommunale ledere og aktører i det sivile samfunn. OXLO som en standard for etnisk likestilling er lite kjent, spesielt mht. et likeverdig tjenestetilbud. Det er et generelt behov for opplæring og kompetanse-spredning om standarder, rutiner og metoder for mangfoldsarbeid. Kampanjen *Born and raised in Oslo* synliggjør flerkulturelle ungdomsmiljøer i skoler, idrettslag, bibliotek og fritidsklubber. Fra 2012 gis det tilskudd til skoleaviser, kulturaktiviteter, og undervisnings-opplegg i norsk, historie og religion, livssyn og etikk (RLE). Ungt Entreprenørskap har høstet positive erfaringer om elevers engasjement, fra gründercamper om sosialt entreprenørskap.

I Osloskolen er det iverksatt en rekke tiltak for å styrke beredskap mot rasisme og mobbing. Osloskolens *Manifest mot mobbing* ble lansert i 2012. Læringsmiljøet skal være preget av respekt, toleranse, likeverd og inkludering, og hver skole utvikler planer, rutiner og kompetanse for forebygging og håndtering av mobbing. Flere skoler og barnehager gjorde i 2007 og 2008 forsøk med bruk av verktøyet *Mangfoldsspeilet* (MiA 2008).

Alle elever på ungdomstrinnet besøker *Holocaustsenteret*, og mange skoleklasser har besøkt Interkulturelt Museum og utstillingen *Våre hellige rom*. Osloskolen har styrket samarbeidet med Deichmanske bibliotek om formidling av kunnskap om historie, samfunn, filosofi og religion. Jødisk museum og Det mosaiske trossamfunn er sentrale partnere i innsatsen mot antisemittisme. Programmene mot mobbing – *Olweus*, *ConnectOSLO / Respekt*, *PALS* og *SkolemeglingOSLO* – benyttes ved til sammen 123 skoler. Hver høst arrangerer alle skolene *Dignity Day*, inspirert av HKH Kronprins Haakon Magnus' nasjonale kampanje for respekt og verdighet.

Oslo kommune deltar i og støtter opp om nettverk i næringslivet for utveksling av erfaringer om rekruttering og likestillingstiltak. Dette er initiativ med basis i slike nettverk:

- Kåringen *Top 10* av suksessrike innvandrere i regi av Leadership Foundation
- Rekrutteringstiltaket *Teach First Norway* for lærere i Osloskolen i regi av Statoil
- Stiftelsen *Mangfold i Arbeidslivet* for rådgiving overfor flerkulturelle bedrifter
- Foraene *Diversity Charter* og *Nordisk forum for verdiskaping og innovasjon*

Antirasistisk senter gir råd og veiledning til mennesker som opplever diskriminering, og mottar statlig og kommunal støtte for å følge opp klager på diskriminering overfor Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Rådet for innvandrersorganisasjoner er et kommunalt høringsorgan, valgt blant byens vel 300 registrerte innvandrersorganisasjoner. RiO har siden 2000 gjort en stor innsats for å øke deltakelsen i kommune- og stortingsvalg, gjennom tiltaket *Valgbussen*.

Arenaer for likestillingsarbeid

Skoler, bibliotek, fritidsklubber og idrettslag er viktige arenaer for likestilling mellom jenter og gutter. Andelen flerkulturell ungdom som bruker fritidsklubber er dobbelt så stor som blant ungdom med etnisk norsk bakgrunn. Årsaken er at slike tilbud er godt utbygd i bydeler der minoritetene bor, at tilbudet er gratis, og at fritidsklubber oppfattes som flerkulturelle og tolerante. 7 av 10 minoritetsjenter oppsøker biblioteket regelmessig.

NOVAs forskning (NOVA 2007, 2012) viser at minoritetsungdom født og/eller oppvokst i Oslo føler tilhørighet til byen. Norsk og kombinasjoner av norsk og foreldrenes morsmål er vanlig som familiens hjemmespråk. Flere enn før vektlegger det å leve etter norsk kultur og tradisjon. Samtidig oppfatter over halvparten at de har en blandet identitet, knyttet både til Norge og til foreldrenes hjemland.

Flere minoritetsorganisasjoner arbeider for likestilling, bl.a. MiRA ressurscenter for innvandrerkvinner, Selvhjelp for innvandrere og flyktninger (SEIF), Internasjonal Helse- og sosialgruppe (IHSG) og nettverkene LIM (Likestilling, integrering, mangfold) og LIN (Likestilling, inkludering, nettverk). Studentorganisasjoner som Somalisk studentforening, har også fokus på likestilling. Idretten, og særlig fotballen, arbeider for å få med flere aktive jenter.

I bydelene gjøres det en betydelig innsats for å fremme likestilling mellom menn og kvinner ved helsestasjoner, ved familievernkontorer, og gjennom foreldreveiledningsprogrammer som *ICDP* og *Home-Start*. I Bydel Gamle Oslo er det høstet positive erfaringer i prosjektet *Somaliske linkarbeidere* med å involvere somaliske organisasjoner og ressurspersoner i arbeidet med helse, kosthold og barneoppdragelse.

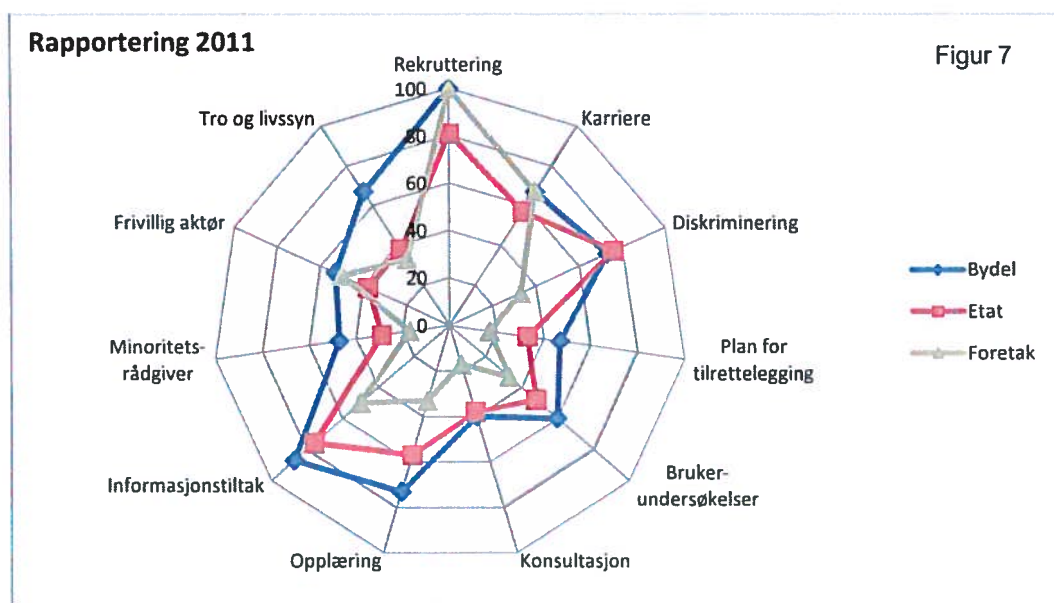
LHBT

Kommunens mangfoldsarbeid omfatter også seksuelle minoriteter (LHBT). Intoleranse overfor homofile, lesbiske, bifile og transpersoner finnes i majoritetsbefolkningen så vel som i minoritetsmiljøer. Forekomsten av psykiske problemer, ensomhet og selvmordsforsøk er hyppigere blant LHBT-ungdom enn heterofil ungdom, uavhengig av etnisk eller religiøs bakgrunn. Åpenhet om LHBT kan i enkelte religiøse miljøer føre til ekskludering fra sosiale fellesskap (HiO 2010).

Byrådet sluttførte i 2009 den treårige *Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile og bifile*. Planen hadde et fokus på homofile, lesbiske og bifile i sårbare faser i livet – i ungdomsfasen og som eldre med pleie og omsorgsbehov, samt homofile, lesbiske og bifile med minoritetsbakgrunn. Oslo kommune gir økonomisk støtte til LLH og *Skeiv Verden*. Skeiv Verden er et samlingssted for homofile og lesbiske med minoritetsbakgrunn. Å ha en annen seksuell orientering og samtidig tilhøre en etnisk eller religiøs minoritet kan være ekstra utfordrende. Både LLH og Skeiv Verden er aktive i OXLO-kampanjen, med mål om å få et bedre diskrimineringsvern for alle minoriteter.

Tilrettelegging av tjenestetilbud i bydeler og etater

Kommunale virksomheter skal gjenspeile og anerkjenne det kulturelle og språklige mangfoldet i befolkningen. 44 av 49 virksomheter (90 %) har mål for sitt rekrutteringsarbeid. 28 har karrierefremmede tiltak for opplæring og kompetanse, og 33 har tiltak mot diskriminering og trakassering (se figur 7, årsberetninger for virksomhetene for 2011). 33 av 42 virksomheter med tjenester overfor befolkningen (79 %) har tilrettelagt tjenestetilbudet mht en mangfoldig sammensatt befolkning. 15 har en plan for dette, 25 gir ansatte tilbud om opplæring, og 21 anvender brukerundersøkelser ifbm tilrettelegging, og 15 konsulterer innvandrersorganisasjoner. Det vanligste tiltaket gjelder informasjon, tolking og oversettelse (32 virksomheter, 76 %). 20 virksomheter tar hensyn til brukeres tro og livssyn, og 19 samarbeider med frivillige aktører for å gi et tilpasset tilbud.



Oslo kommune er forpliktet til å arbeide for lik representasjon av minoriteter i fora og utvalg som organiserer interessene til brukere av kommunale tjenester. Brukermedvirkning er lovfestet innenfor utdanning og helse- og velferdssektoren. Publikumsundersøkelsen fra 2010 viser at brukere med minoritetsbakgrunn opplever at kommunen og bydelene i stor grad legger til rette for at de skal bli hørt i saker som angår dem, og for at de kan påvirke innholdet i kommunens tjenestetilbud. I sak 291/10 redegjør byrådet for tilgangen på gode tolketjenester i Oslo og tilbudet i den kommunale tolketjenesten. Bystyret sluttet seg i sak 118/11 til videreføringen av en kommunal tolketjeneste i Oslo.

Rapporten *Likeverdige tjenester* kartlegger hvilke utfordringer norske storbyer opplever ved et stort etnisk mangfold blant brukerne av kommunale tjenester (Fafo 2012). Rapporten slår fast at etnisk mangfold i seg selv ikke nødvendigvis medfører utfordrende og kostbare tilpasninger av tjenestetilbudet. Ansatte i tjenester som er pålagt sentrale integreringsoppgaver – som norskopplæring i barnehage og kvalifiseringstiltak i bydelene – melder imidlertid om en krevende hverdag.

Bydel Alna vedtok i 2009 planen *Mangfold, muligheter og glede*. Planen er fulgt opp i prosjektet *Mangfold er hverdagen*, med konkrete tips og eksempler på beste praksis om hva mangfold betyr for bydelen som arbeidsgiver, tjenesteyter og tilrettelegger for lokalsamfunn og frivillighet. Mangfoldsutvalget i bydel Søndre Nordstrand ble opprettet i 2009 som del av Oslo Sør satsingen. Utvalget arbeider med å styrke minoritetsbefolkningens muligheter til medbestemmelse, og deltakelse i nærmiljøet.

SALTO er samarbeidsmodellen mellom Oslo kommune og Oslo politidistrikt – *Sammen lager vi et trygt Oslo*. Salto-koordinatorerne i bydelene samordner innsats fra ungdomsarbeidere, barnevern og skole, og trekker ungdommen selv, foreldre og frivillige organisasjoner aktivt inn i forbygging av barne- og ungdomskriminalitet. Salto-nettverket fungerer som beredskap mot konflikter og vold, også hendelser med islett av rasisme og etniske motsetninger.

Anskaffelser

Oslo kommunes konsernovergrepene strategi for anskaffelser (byrådssak 1023/10 av 11. mars 2010) omhandler bl.a. kommunens samfunnsansvar, med henvisning til prinsippene i Earth Charter og FNs *Global Compact*. Brukere av kommunale tjenester skal ha samme diskrimineringsvern, uavhengig av om tjenesten leveres av kommunen selv, eller om den er konkurranseutsatt. Det innebærer at bedrifter som leverer tjenester på vegne av kommunen, er pålagt å sikre lik tilgang til offentlige tjenester og hindre diskriminering.

2.6 Sivilsamfunn

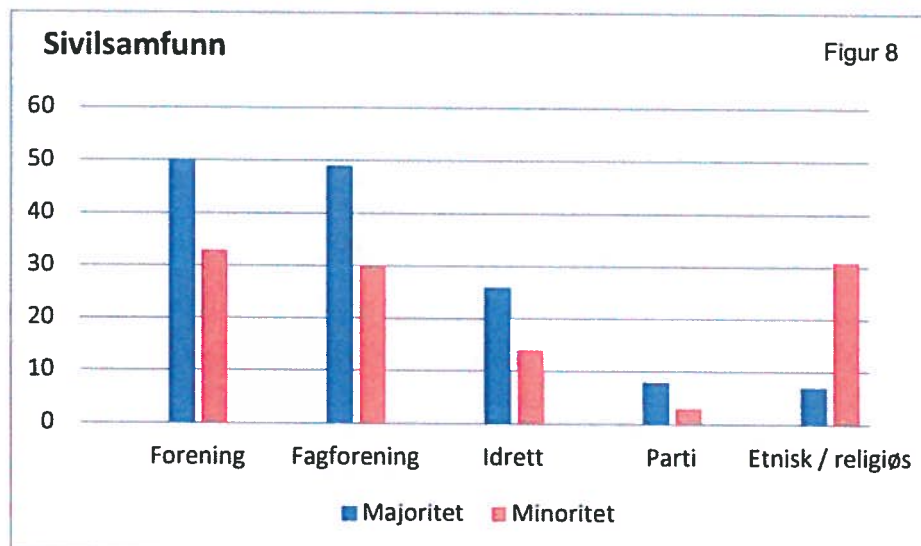
Oslo kommune støtter opp om innsatsen for at minoritetene skal ha en synlig plass i det sivile samfunn. Kommunen samarbeider med frivillige organisasjoner for å styrke organisasjonskunnskapen i minoritetsbefolkningen, og økt kjennskap til demokrati og likestilling, regler og sedvane i den norske frivilligheten. Viktige fora for dette er

- Frivillighet Norge og *Inkluderingsprosjektet* om større etnisk mangfold i foreningslivet
- Oslo idrettskrets - *Klubbtiltak storby* og Fotballforbundet - *Fotball og frivillighet*
- UngOrg (Barne og ungdomsorganisasjonene i Oslo, tidl. BURO) med *Inkludert*
- Rådet for innvandrersamfunn i Oslo (RiO) med 300 registrerte organisasjoner
- LLH og Skeiv Verden

Tamilsk ressurs og veiledningssenter på Rommen og *Akademi Utdanningssenter* og *Oslo Kultur- og utdanningsforening* på Lindeberg er eksempler på nye organisasjoner som trer fram som vertskap i sine nærmiljø. Nye fora som *Litteraturhuset* og avisen *Utrop* er blitt viktige katalysatorer for debatt om toleranse og mangfold også innad i minoritetsmiljøer.

Byrådet fremmet i 2009 en ny forskrift for *Oslo kommunes tilskudd til integrerings- og mangfoldstiltak* (byrådssak 162/09, bystyresak 265/09). Formålet med tilskuddsordningen er å bidra til at Oslo skal være en åpen og inkluderende hovedstad med rom for mangfold og livsutfoldelse. EMI forvalter kommunale og statlige støtteordninger for innvandrersamfunn, og tilbyr kurs og opplæring i drift av organisasjoner. Kommunen gir også tilskudd til arbeid med helse- og sosialspørsmål, og til kunstnere og kulturaktører som bidrar til et mangfold av ulike kulturtilbud og kunstneriske uttrykk.

Minoritetenes deltakelse i sivilsamfunnet er kartlagt av Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor (ISF 2011). I minoritetsbefolkningen deltar jevnlig én av tre i frivillig arbeid, sammenlignet med én av to i majoritetsbefolkningen (figur 8, nasjonale tall). Blant norsk-tamiler ligger deltakelsen i fagforeninger like høyt som i majoritetsbefolkningen, blant norsk-somalier ligger deltakelsen i politiske partier tilsvarende høyt.



Forskning ved ISF, Fafo og UiO viser at tilliten mellom minoritet og majoritet øker, ved økt samhandling og deltakelse i frivillige organisasjoner. Innvandrersamfunn fungerer som brobyggere, informasjonskanaler og springbrett for deltakelse i samfunnet. Over tid har innvandrersamfunnene i Oslo endret seg fra å løse velferds- og informasjonsbehov til å bli interesseorganisasjoner engasjert i utdanning og oppvekstvilkår for barn og ungdom.

Kunnskap Oslo

I *Kunnskap Oslo* deltar Oslo kommune, Universitetet i Oslo, Høyskolen i Oslo og Akershus, Handelshøyskolen BI, NHO og LO og et tyvetalls institutt og forskningssentra basert i Oslo. Alliansen arbeider blant annet for bedre utnyttelse av potensialet i det etniske mangfoldet. Universitetet og høyskolene er opptatt av å framskaffe forskning som basis for en kunnskapsbasert integreringspolitikk, og å tilby studier som kvalifiserer til yrkesliv i et flerkulturelt og internasjonalt samfunn.

Ved UiO er det registrert over 2000 publikasjoner om det flerkulturelle og flerreligiøse Oslo. Det er utviklet ny kunnskap om det flerkulturelle samfunnet, bl.a. som del av programmet *Velferd, arbeid og migrasjon* i regi av Forskningsrådet, og programmene *Kulturell kompleksitet i det nye Norge* (UiO Culcom) og *Alnaprosjektet* (UiO, HiAO).

Kulturliv

Oslo er hjemsted for flertallet av norske kunst- og kulturaktører som har spesialisert seg på formidling av flerkulturelle uttrykksformer. Undersøkelsen *Kulturkartlegging* (MiA 2010) viser at fire av fem kulturaktører i Oslo tar i bruk referanser til musikk, dans litteratur utenfor en nordisk og vestlig kulturkrets. Aktører som *Nordic Black Theatre*, kulturmønstringene *Du store verden*, og *African History Week*, musikkscenene *Cosmopolite* og *Blå, Mela-festivalen* (Horisont) og *Oslo World Music Festival*, samt filmfestivalene *Film fra sør* og *Bollywood*, har alle i en årrekke vært banebrytende i flerkulturell kulturformidling i Norge. *Oslo Nye Teater* er en pioner i rekrutteringen av flerkulturelle skuespillere.

Kultursentra som *X-ray* i bydel Grünerløkka, har det siste tiåret stått fram som talentfabrikker for unge utøvere med en flerkulturell bakgrunn. En ny generasjon kulturarbeiderne har utmerket seg innen musikk, dans og teater. *Almedie* og Trosterud ungdomsklubb i bydel Alna, kultursenteret *Nysirkus* i bydel Bjerke og *Ungdomsfabrikken* på Holmlia i bydel Søndre Nordstrand, er del av den samme trenden.

Samarbeidsrelasjoner mellom etablerte kulturarenaer og kulturutøvere med flerkulturell bakgrunn, er kilde til kunnskap og nytenking. Eksempler på slikt samarbeid er det kunstnerisk og praktisk samarbeidet mellom kultursenteret X-Ray, Oslo Filharmonien og Den Norske Operaen.

Kulturetaten har utarbeidet en plan for tilrettelegging av kulturtilbud til en mangfoldig befolkning. Tilskuddordninger skal bidra til et nyskapende, mangfoldig, inkluderende og tilgjengelig kunst- og kulturtilbud. Institusjoner som mottar kommunalt tilskudd, skal være mangfoldig innrettet og nå nye publikumsgrupper. Utsmykking av kommunale bygg og byrom skal reflektere mangfoldet i befolkningen, og invitere til samhandling på tvers av språklige og kulturelle skillelinjer. Det gjelder spesielt skoler, barnehager, fritidsklubber og bibliotek – lokaler brukt av barn og ungdom. Gode eksempler på slik bruk av kunst er klatreveggen av bokstaver på Gamlebyen skole, og bruk av fotografier fra skole-hverdagen som dekorasjon på Lakkegata skole. Prosjektet *Kultur i ring* på Romsås er eksempel på styrking av lokalsentra som inkluderende sosiale møteplasser.

Bibliotek og museum

Deichmanske bibliotek er en flerkulturell møteplass med et inkluderende kulturtilbud. Biblioteket formidler og populariserer kunnskap om litteratur, billedkunst, musikk og kulturhistorie med referanser utenfor Europa og Vesten.

Minoritetsbefolkningen i Oslo oppsøker bibliotekene i større grad enn majoriteten. Biblioteket samarbeider jevnlig med kulturaktører med minoritetsbakgrunn, og arrangerer kulturer, poesikvelder, bokkaféer og foredrag, filmvisninger, konserter og utstillinger.

Det flerspråklige bibliotek (DFB) står bak bibliotektilbud til språklige minoriteter.

Oslo museum ved Interkulturelt museum er også en viktig møteplass for formidling av kulturelt mangfold, spesielt til elever i Oslo skolen. Utstillingen *Våre hellige rom* er laget i samarbeid med menigheter knyttet til kristendom, islam, jødedom, hinduisme, sikhisme og buddhisme, og synliggjør det religiøse mangfoldet i dagens Oslo.

Idrett

Oslo idrettskrets har som hovedprioritet å skape en åpen og inkluderende idrett. Minoritetsbefolkningen skal med, både som aktive og som frivillig ressurs. Idretten i Oslo rekrutterer bredt blant barn og unge, også blant minoritetsungdom. Satsingen *Klubbtiltak storby* stimulerer til aktivitet for barn og ungdom med minoritetsbakgrunn, og støtter opp om økt deltakelse og engasjement av foreldre.

Med programmer som *Fair play* og *Fargerik fotball* har Norges fotballforbund og Oslo Fotballkrets satt standard for arbeidet med mangfold og toleranse innen idretten. I rapporten *Fotball og frivillighet* har NFF systematisert erfaringene med å rekruttere og inkludere barn og unge med minoritetsbakgrunn, og med å få minoritetsforeldre med i fritidsaktiviteter. Eliteserieklubben Vålerenga har gjort *Vålerenga mot rasisme* til sin fremste merkevare. Supporterklubben *Klanan* er med sin inkluderende holdning til innflyttere til hovedstaden generelt, blitt et identitetsmerke for både byen og fotballaget. Mangfoldsperspektivet i idretten var sentrale element i både i Ski VM i Oslo i 2011, og i arbeidet med søknadene om Oslo som vertskap for Vinter OL og EM i fotball.

Tros- og livssynssamfunn

Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn arbeider for å fremme likestilling og gjensidig forståelse og respekt mellom tros- og livssynssamfunn. Blant medlemmene er Den norske kirken, Oslo Katolske Bispedømme, Islamsk Råd, Det Mosaiske Trossamfund og Human-Etisk Forbund. Norges kristne råd står bak *Flerkulturelt kirkelig nettverk* som arbeider med å styrke frikirker og kristne migrasjonsmenigheters engasjement for integrering. Ni av ti katolikker i Oslo er innvandrere, mange er arbeidsmigranter fra Polen, Spania og Filippinene. Oslo katolske bispedømme og bistandsorganisasjonen Caritas er aktive bidragsytere til integrering.

Islamsk Råd Norge er en paraplyorganisasjon for islamske trossamfunn og organisasjoner. IRN arbeider for økt respekt av muslimer som en ressurs i det norske samfunnet, og er en brobygger og dialogpartner for gjensidig forståelse mellom muslimer og ikke-muslimer. I kampanjen *Tea Time* i regi av Antirasistisk senter inviterer norske muslimer ikke-muslimer hjem på te for å bli litt bedre kjent. Moderate og humanistisk orienterte muslimer i *Minotenk*, *Ung muslim* og *LIM* har tatt initiativ til debatt om tvangsekteskap, kvinneundertrykking, antisemittisme og religiøs radikaliserings i minoritetsmiljøer.

Av Oslos befolkning utgjør medlemmene i Den norske kirken vel 62 %. Katolikker, frikirker og kristne migrasjonsmenigheter utgjør ca 7 %, muslimske trossamfunn ca 7 % og medlemmer av Human-etisk Forbund ca 3 %. Vel 21 % av befolkningen tilhører ikke noen tros- eller livssynssamfunn. (Oslo bispedømmeråd 2012, SSB 2010).

Kirkelig dialogsenter har som målsetting å være en tydelig verdibærer for toleranse i et mangfoldig samfunn. Senteret er tilknyttet Oslo bispedømmeråd, og bygger på erfaringene fra dialogsenteret Emmaus.

3. Byråds vurdering

Integreringspolitikken i Oslo har over de siste tiår gått gjennom flere faser, fra

arbeidsinnvandringen på 1960- og 70-tallet, bosetting av flyktninger og oppbyggingen av norskopplæring og kvalifiseringstiltak på 1980- og 90-tallet, fokus på utdanning og den oppvoksende generasjon på 2000-tallet, og minoritetenes inntog i nærings- og arbeidsliv og nytt fokus på arbeidsinnvandring i dette tiåret.

Alle mennesker er likeverdige og har krav på å bli behandlet med respekt og tillit. Oslo skal være en åpen by med rom for alle. Samtidig som byen er åpen for nye impulser og nye mennesker, krever mangfoldet i språk, etnisitet, kultur og religion oppslutning om felles verdier som demokrati, likeverd og personlig frihet. I Oslo skal alle innvandrere med lovlig opphold regnes som Osloborgere. Innbyggere med minoritetsbakgrunn som er født og oppvokst i byen, eller som har norsk statborgerskap, regnes av kommunen og dens virksomheter som norske. Diskriminering er urettferdig, ulovlig og bryter mot idealer fra menneskerettighetserklæringen. Mobbing, diskriminering og antisemittisme har en negativ virkning på elevers skoleresultater. Diskriminering er også dårlig samunnsøkonomi.

Integrering er et personlig ansvar. Kommunens integreringspolitikk skal legge til rette for at alle – uansett bakgrunn – har mulighet til å realisere sine valg og bruke sine ressurser, og skaffe seg utdanning og arbeid som basis for selvstendige liv. Denne innsatsen gjør Norge til et rikere samfunn. Det gir et godt grunnlag for kreativitet og vekst.

Gjennomgangen viser at minoritetsbefolkningen over tid og generasjoner blir lik majoritetsbefolkningen. Innvandring vil derfor over tid verken gjøre det vanskeligere eller lettere å opprettholde nasjonale velferdsordninger.

Charteret for integrerende byer

Byrådet legger det europeiske charteret for integrerende byer til grunn for fornyelsen av OXLO – Oslo Extra Large, og vil føre en aktiv politikk for mangfold og mot diskriminering. Byrådet vil gjøre mangfoldet i Oslo til en ressurs og et konkurransefortrinn. Byrådet vil samarbeide med næringslivet og statlige myndigheter om å gjøre Oslo attraktivt for mennesker med kompetanse fra hele verden. Oslo kommune skal derfor delta aktivt i fora i næringslivet som tar opp mangfold og etnisk likestilling.

Tjenestetilbudet i Oslo kommune skal være fleksibelt og inkluderende, og kommunen skal gjenspeile mangfoldet i byens befolkning, både blant ledere og ansatte og i alle typer virksomheter.

Oslo kommune ga i 2010 ut rapporten *Status 2009* som dokumenterte innsats og resultater i kommunens arbeid med integrering og mangfold. Rapporten er basert på kartleggingen av standarder og indikatorer gjennom en serie rundebordskonferanser i 2008 og 2009 med deltakelse fra forskere, kommunalt ansatte, eksperter og interesseorganisasjoner. Rapporten *Status 2012* danner kunnskapsgrunnlaget for denne saken, og ble debattert på en rundebordskonferanse i mai 2012.

Byrådet kan dokumentere at kommunen har et bredt samarbeid om integreringsspørsmål med utdanningsinstitusjoner, næringliv, kulturliv, idrett, frivillige organisasjoner og tros- og livssynssamfunn. Bydeler, bibliotek og skoler har lagt til rette for gode møteplasser, ofte i samarbeid med frivillige aktører i nabolag med høy minoritetsandel. Mange virksomheter har innarbeidet et mangfoldsperspektiv i sine styringsdokumenter, spesielt bydeler og etater med en mangfoldig sammensatt brukergruppe. Ansatte i kommunen gjenspeiler byens befolkning, om enn ikke i alle sektorer og nivå, f.eks i lederstillinger og i stillinger som lærere, ingeniører og innen kulturfeltet.

Terrorhandlingene 22. juli 2011 plasserte Oslo på listen over byer rammet av fundamentalisme og politisk motivert vold – Oklahoma, New York, London, Madrid, Bologna

og Mumbai. Byrådet vil gjøre en innsats gjennom internasjonale fora og nettverk, for å ta byen tilbake og gjenvinne Oslos renommé som en åpen, tolerant og inkluderende by. Skolen skal forvalte lærdommen fra 22. juli 2011, og skal – i fellesskap med elever og foreldre – utvikle og styrke samfunnets motstandskraft mot rasisme og fremmedfrykt.

Utdanning

Osloskolen skal være trygg. Alle elever, uansett bakgrunn, skal få best mulig opplæring slik at de får mulighet til å realisere sine evner og talenter. Skolen skal kompensere for elevenes ulike bakgrunn og løfte deres skoleprestasjoner. Tiltakene som inngår i byrådssaken om den *forsterkede innsatsen på skoler med høy andel minoritets elever* vil styrke denne tendensen og fremme sosial mobilitet ytterligere.

Byrådet vil også videreutvikle samarbeidet mellom barnehager og skole, spesielt om skolens bruk av kunnskap om språkferdigheter kartlagt i barnehage. Byrådet vil avgi en egen bystyremelding om prosjekt Oslo-barnehagen. Prosjektet vil heve kvaliteten på barnehagene og styrke barnehagen som læringsarena. Målet er å sikre at alle barn som har gått i barnehage kan starte på skolen med tilstrekkelige ferdigheter i norsk til å følge ordinær undervisning.

Minoritets elever er mer utsatt for mobbing og vold pga. etnisk bakgrunn og religion. Byrådet kan ikke akseptere de høye forekomstene av diskriminering knyttet til elevens tros- og livssyn. Skolen er den viktigste arena for integrering og holdningsdannelse. Sentralt i innsatsen står oppfølgingen av forpliktelsene i Oslo-manifestet mot mobbing. Byrådet vil bidra til utvikling av et opplæringstilbud om demokratisk beredskap mot antisemittisme og rasisme i regi av UiO og Holocaustsenteret, og en årlig gründercamp for skoleelever om sosialt entreprenørskap i samarbeid med Ungt Entreprenørskap.

Arbeid

Forskning i regi av Fafo og Frischsenteret (UiO) viser ingen eller liten effekt av arbeidsmarkedstiltak som vanligvis tilbys innvandrere når det gjelder overgang fra tiltak til arbeid. Arbeidsmarkedstiltak for innvandrere er i stor grad rettet mot å heve kompetansen hos innvandrere med lite relevant medbrakt utdanning og arbeidserfaring.

Tiltak med mål å heve deltakernes kompetanse, prioriterer opplæring framfor formidling til arbeid. Konsekvensen er at deltakerne har svært lav søkeaktivitet – hva forskerne kaller tiltakenes innlåsnings effekt. Deltakere med høy kompetanse sluses ofte inn i jobber de er overkvalifisert for. Effekten av praksisplass- og opplæringstiltak er størst når det gjelder jobber med lave krav til formell kompetanse innen privat og kommunal tjenesteproduksjon.

Norske bedrifter har problemer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft. Våren 2012 fantes det vel 70 000 ledige jobber i Norge. Samtidig opplever Oslo stor innvandring av arbeidsmigranter fra Europa – arbeidssøkere som ofte har høy kompetanse, men ofte begrenset kunnskap til Oslo og det lokale arbeidsmarkedet. For næringslivet i Oslo er dette et unikt mulighetsvindu.

Byrådet vil derfor utrede om det er behov for å styrke innsatsen rettet mot arbeidslivet. Utredningen skal se på behovet for å skape en arena for samarbeid mellom aktørene på området, og synliggjøre innvandrere som en ressurs. En slik samarbeidsarena - kalt JobbMatch Oslo - vil kunne omfatte nettverksmøter med bedrifter, avtaler med institusjoner for høyere utdanning og initiativ overfor bemanningsbyråer. Det skal også vurderes om kommunen kan samle sitt engasjement overfor aktører som NHO, UiO og Jobb X, om bl.a mentorordningene Global Future og Mangfold i akademien. JobbMatch Oslo skal ikke omfatte tilbud som veiledning, opplæring eller kvalifisering, eller

lovhjemlete oppgaver som tilligger NAV.

Hensikten med å utrede JobbMatch Oslo er å sette søkelyset på måter Oslos kan øke sin attraktivitet som destinasjon for høyt kvalifiserte innvandrere, og kompensere for markedssvikt og informasjonsgap i arbeidsmarkedet. I både Stockholm, Malmö og København er det satset på tiltak som gjør byene attraktive for høyt kvalifisert arbeidskraft. I utredningen, vil byrådet benytte erfaringene fra disse byene.

Byrådet vil at Oslo kommune skal fremstå som et forbilde for andre arbeidsgivere. Byrådet vil nå erstatte *Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til stillinger i Oslo kommune* fra 2001 med Eurocities' charter om integrerende byer. Charteret har tydelig målsetting for arbeidsgiverrollen. Byrådet vil følge dette opp overfor kommunens virksomheter i form av retningslinjer / instruks. For å styrke rekrutteringen av ansatte med minoritetsbakgrunn til lederstillinger tilbys utviklingsprogram for fremtidige ledere med minoritetsbakgrunn. For å styrke rekrutteringen til stillinger som krever høy utdanning, vurderes det å innføre en ordning med internship, hvor masterstudenter tilbys tremåneders prosjektoppdrag i kommunale virksomheter. Tiltaket om å innkalle minst én søker med minoritetsbakgrunn til intervju ved utlysning av stilling, dersom det er slike kvalifiserte søkere, videreføres.

Byrådet mener at det å se mangfold i arbeidsgiverrollen i sammenheng med det øvrige integrerings- og mangfoldsarbeidet også er et uttrykk for at kommunen ønsker en helhetlig og gjennomgående praksis innenfor dette området. Diskrimineringslovgivningen stiller krav om mål og tiltaksplaner som del av aktivitets- og rapporteringsplikten. Dette skal innarbeides i alle kommunes virksomheter. For å styrke å stimulere dette arbeidet utvikles det i sentral regi en egen veileder til bruk i den enkelte virksomhet. Det vil her også være aktuelt å ta et initiativ overfor statlige myndigheter, om å lage en samlet oversikt over rutiner for vurdering av realkompetanse og godkjenning av utenlandsk utdanning.

Byrådet ser også fordelene med å styrke samarbeidet om bruk av midlertidige jobber i vikar- og bemanningsbyråer, for å senke terskelen til arbeidslivet. For mange arbeidsgivere framstår innvandrere, også de med høy kompetanse, som arbeidstakere med potensielt lav produktivitet. Som Institutt for samfunnsforskning konkluderer i sin analyse, kan midlertidig vikarbyråarbeid være et springbrett til arbeidsmarkedet. En slik ansettelsesform senker arbeidsgiveres oppfattelse av risiko, og gir innvandrere mulighetene til å synliggjøre sin kompetanse og utvide sine nettverk.

NHO, UiO og Antirasistisk senter har samarbeidet med vikar- og bemanningsbyråer om rekruttering av arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn, bl.a Proffice, Manpower / Experis og Inkludi. Forskning i regi av Frischsenteret og Fafo viser at vel halvparten av utleide arbeidstakere i norske bemanningsbyråer og fjerdeparten av arbeidsinnvandrere på kortidsoppdrag i Norge i 2006, var fast ansatte i norske bedrifter i 2009.

Bolig

Befolkningsveksten i Oslo, kombinert med stor intern geografisk mobilitet, byr på utfordringer. Byrådet vil videreføre innsatsen for å motvirke tendensen til opphopning av levekårsproblematikk i enkelte nabolag. Mye godt arbeid er allerede lagt ned i å styrke den sosiale infrastrukturen i nabolag som skårer lavt i levekårsstatistikken, gjennom byutviklingsprogrammene i Groruddalen, Oslo Sør og tidligere Oslo Indre Øst. Eie av egen bolig stimulerer den enkeltes investering i lokalsamfunn og barns oppvekstmiljø, og styrker nabolagets kvalitet og sosiale kapital.

Arbeidet med boligsosiale utviklingsprogram for bydelene i Groruddalen har gitt nye innspill til strategier og tiltak som kan fremme etnisk og sosioøkonomisk blandede

nabolag. Dette vil være tema i arbeidet med boligbehovsplan og ny kommuneplan. De viktigste virkemidlene mot uønsket boligsegregering ligger innenfor arbeids- og utdanningspolitikken. Arbeid og inntekt, kombinert med gode muligheter til boliglån har gjort det mulig for de fleste minoritetsfamilier i Oslo å kjøpe egen bolig.

Likestillingsarbeid

Byrådet ser det som positivt at den unge generasjonen av innvandrernes barn – *født og oppvokst i Oslo* – stifter familier, oppdrar barn og praktiserer likestilling mellom mann og kvinne tilpasset livet i en moderne storby. Tema som kjønnsdiskriminering, kastevesen, religiøs intoleranse og sosial kontroll er satt på dagsorden. Praksiser som tvangsgifte og kjønnslemlestelse er på retur.

Byrådet vil fortsatt være opptatt av å øke sysselsettingsgraden blant innvandrerkvinner, og vil oppfordre de unge kvinnene som har satset på utdanning – innvandrerkvinnenes døtre – til også å satse på en yrkeskarriere. Her står samarbeidet med innvandrerorganisasjoner sentralt, spesielt støtten til MiRA ressurscenter for innvandrer- og flyktningkvinner.

Byrådet fremmet i 2006 en treårig handlingsplan mot diskriminering på grunnlag av seksuell orientering. Planen er gjennomført og tiltakene er innarbeidet i den ordinære driften. Homofil og lesbisk ungdom møter imidlertid fortsatt fordommer i skole- og idrettsmiljøer. Byrådet mener derfor at enkelte av tiltakene i planen skal videreføres.

Det forebyggende ungdomsarbeidet står sterkt i Oslo gjennom Salto-samarbeidet og skoler, fritidsklubber, bydeler og lokalt politi er flinke til å håndtere konflikter og bryte opp gjengmiljøer. Ungdomskriminaliteten i dag er lavere enn for ti år siden, tross at befolkningen har økt med nærmere 20 %. Byrådet legger derfor ned Beredskapsteamet mot rasisme og diskriminering opprettet i 2004. Byrådet vil imidlertid ta initiativ til å styrke beredskapen mot hatkriminalitet. Byrådet vil også styrke innsatsen mot diskriminering på utesteder, og aktivt bruke mulighetene i alkoholloven til å sanksjonere regelbrudd.

Demokrati i Oslo krever sterke relasjoner og bånd på tvers av kulturelle, språklige og religiøse skiller, og brede kontaktflater mellom minoritet og majoritet. Toleranse handler om respekt for enkeltmenneskets individualitet og for den enkeltes rettigheter som samfunnsborger, mann eller kvinne, barn, ungdom eller voksen. Det innebærer også et vern om retten til å leve i tråd med egne kulturelle og religiøse tradisjoner.

Sivilsamfunn

God integreringspolitikk bygger på et samspill mellom kommune og bysamfunn. Integreringspolitikken er sentral for utdannings- og næringspolitikken så vel som for kultur- og idrettsliv, og kommunens innsats i byutviklings- og boligpolitikken. Bydeler og etater skal være med på å skape møteplasser hvor det er lett for mennesker med ulike bakgrunn å gjøre ting sammen. Byrådet vil spille på lag med bedrifter, kunnskapsinstitusjoner og organisasjoner som finner gode løsninger på utfordringene integrering byr på, og som evner å utløse fordelene mangfoldet bringer med seg.

Gjennomgangen av status for Oslo som bysamfunn og kommune, viser at Oslo er på vei til å bli en flerkulturell by med brede kontaktflater mellom minoritet og majoritet. Økende kontakt og samhandling mellom mennesker med ulike bakgrunn er basert på et frivillig engasjement. Sentrale samfunnsaktører tar på eget initiativ tak i utfordringene mangfoldet byr på, og står bak løsninger basert på eget behov for å involvere minoritetene til deltakelse og innsats. Dette engasjementet er Oslos styrke som en flerkulturell storby, og utgjør et solid fundament for samarbeid og allianser mellom kommunen og andre samfunnsaktører. Byrådet vil endre den kommunale tilskuddsordningen for integrering og

mangfold, for å støtte opp om aktuelle tiltak innen utdanning, arbeid og bolig.

Oslo viser framgang i integrerings- og mangfoldsarbeidet, der mange storbyer i Norden og Europa strever. Vedtaket om verdidiplakaten *Oslo - en by for alle* var byen og bystyrets reaksjon på det rasistisk motiverte drapet på Benjamin Hermansen i 2001. Mangfoldet forutsetter en grunnleggende åpenhet, i kommunen og dens mange virksomheter, så vel som i bedrifter, skoler, universitet og høyskoler, kulturinstitusjoner, idrettslag, frivillige foreninger og trossamfunn. Rosetoget med 200 000 mennesker på Rådhusplassen 25. juli 2011 viste at byen står samlet om å avvise vold, hatretorikk og ekstremisme. Byrådet vil støtte opp om fellesskap på tvers av etniske og religiøse skiller, og fortsatt stimulere til private initiativ og frivillighet i arbeidet med integrering og mangfold.

4. Byrådets forslag til tiltak

Oslo skal fortsatt være en raus og inkluderende by - *Oslo Extra Large*, i tråd med verdidokumentet *Oslo - en by for alle*. Byrådet vil samarbeide med statlige myndigheter for å sikre gode statlige rammebetingelser for gjennomføring av integrerings- og mangfoldspolitikken i Oslo. Arbeidet vil bli styrket og forbedret gjennom følgende tiltak:

- 1) Oslo kommunen skal legge prinsippene i det europeiske charteret for integrerende byer til grunn for integrerings- og mangfoldsarbeidet i Oslo:
 - Kommunen skal aktivt formidle målet om å skape like muligheter til utdanning og arbeid for alle som bor i byen, sikre likeverd, likestilling og ikke-diskriminering; og legge forholdene til rette for at minoritetsbefolkningen kan engasjere seg i demokratiske fora og prosesser
 - Kommunen skal sørge for at minoritetsbefolkningen er likestilt når det gjelder kommunale tjenester, og informere om at dette også gjelder bedrifter som leverer tjenester til byens befolkning på vegne av kommunen
 - Kommunen skal gjøre det som er nødvendig for at kommunens ansatte skal gjenspeile mangfoldet i byens befolkning på alle nivåer; følge opp at alle ansatte blir behandlet rettferdig og likeverdig av sine ledere og kolleger; og sikre at alle ansatte forstår og respekterer begrepene mangfold og likestilling
 - Kommunen skal profilere Oslo som en flerkulturell by i nasjonale så vel som internasjonale nettverk knyttet til EU, Europarådet og FN, - bl.a. Eurocities, Intercultural Cities og European Coalition of Cities against Racism
- 2) For å styrke og forbedre integrerings- mangfoldspolitikken, skal Oslo kommune iverksette følgende tiltak:

Utdanning

- Styrke barnehagen som læringsarena og iverksette språktiltak slik at alle barn skal kunne norsk før skolestart
- Videreføre tiltak i skolen som styrker ferdigheter, basiskunnskap og fullføring av skoleløpet hos utsatte elevgrupper, som elever med svake norskkunnskaper og nyankomne elever som kommer til Norge sent i skoleløpet
- Samarbeide med næringsliv, frivillige organisasjoner og statlige myndigheter om tiltak for unge voksne uten arbeid eller skoleplass
- Bidra til utviklingen av et opplæringstilbud om demokratisk beredskap mot antisemittisme og rasisme, som del av prosjekt ledet av Senteret for studier av Holocaust og livssynsminoriteter
- Følge opp manifestet mot mobbing i Osloskolen, og tydeliggjøre verdiene respekt, toleranse, likeverd og inkludering i skolens verdigrunnlag
- Synliggjøre beste praksis i skolenes holdningsarbeid for Oslo Extra Large, mot rasisme og diskriminering

Arbeid

- Utrede prosjektet Jobbmatch Oslo som arena for samarbeid og synliggjøring av innvandrere som en ressurs for arbeids- og næringslivet i Oslo
- Styrke kurstilbudet til etablerere med minoritetsbakgrunn
- Gjøre forsøk med en internship-ordning for masterstudenter
- Ta initiativ overfor statlige myndigheter, om å lage en samlet oversikt over rutiner for vurdering av realkompetanse og godkjenning av utenlandsk utdanning
- Følge opp målsettinger for arbeidsgiverrollen bl.a. i henhold til det europeiske charteret for integrerende byer og legge til rette for at disse blir fulgt opp i den enkelte virksomhet i Oslo kommune

Bolig

- Sikre at kommuneplan og arealplaner legger til rette for utvikling av varierte boligmiljø, med balanse mellom småhus og blokkbebyggelse
- Støtte opp om velforeninger, leieboer- og huseierforeninger som har tiltak mot diskriminering i utleiemarkedet
- Ta initiativ overfor statlige myndigheter om nettbasert informasjon om eie og leie av bolig, tilrettelagt for brukere med minoritetsbakgrunn

Likestilling og sivile rettigheter

- Styrke beredskapen mot hatretorikk og hets mot minoriteter på internett, i et samarbeid med aktuelle aktører
- Stimulere til økt representasjon av minoriteter i foreldreutvalg i skole og barnehage, og i brukerfora knyttet til bydelenes tjenestetilbud
- Ivareta behovet for å forebygge særskilte helseproblemer i minoritetsbefolkningen i kommunens folkehelseplan, og støtte opp om frivillig helseopplysningsarbeid
- Sørge for at brukere med minoritetsbakgrunn er likestilt når det gjelder tjenester levert av private bedrifter på vegne av kommunen etter konkurranseutsetting, i arbeidet med strategien for samfunnsansvar i anskaffelsesreglementet
- Styrke kommunens innsats mot utelivsdiskriminering
- Fortsatt støtte opp om bibliotek, fritidsklubber og idrettslag som arenaer for likestilling mellom jenter og gutter
- Videreføre sentrale tiltak i handlingsplanen mot diskriminering av lesbiske, homofile og bifile som en permanent del av OXLO-arbeidet, ved å
 - støtte LLH Oslo og Akershus i arbeidet mot diskriminering
 - støtte Skeiv verden og synliggjøring av LHBT med minoritetsbakgrunn
 - gå gjennom behovet for rådgivingstjenester og helsetiltak
 - oppdatere internettressursen Mangfold i skolen
- Bidra til å videreføre "Våre religiøse rom" ved Interkulturelt Museum som en permanent utstilling til bruk i Osloskolen
- Legge ned Beredskapstemaet mot diskriminering

Sivilsamfunn, idretts- og foreningsliv

- Mobilisere foreldre og unge voksne med minoritetsbakgrunn til deltakelse i idrett og frivillige aktiviteter for barn og unge
- Bedre adgangen for frivillige organisasjoner til å leie rimelige lokaler, og kurse innvandrersamfunnsorganisasjoner om demokrati, likestilling og organisasjonskunnskap
- Medvirke til en årlig gründercamp om mangfold og demokrati i samarbeid med Ungt Entreprenørskap og UngOrg
- Støtte opp om skoler, elevråd, fritidsklubber og idrettslag som arbeider med flerkulturelle skole- og ungdomsmiljø gjennom ordningen Born & raised in Oslo
- Støtte opp om samarbeid mellom minoritetsbaserte og tradisjonelle frivillige organisasjoner
- Kartlegge arbeidet til frivillige organisasjoner, bedrifter og utdanningsinstitusjoner

og andre som gjør en innsats for nyankomne innvandrere som har kommet til Oslo for å arbeide eller studere

Profilering og dokumentasjon

- Lansere www.oxlo.no som ressursportal for fakta om mangfold og inkludering
- Samarbeide med partnerne i Kunnskap Oslo om en årlig kunnskapskonferanse og et seminarprogram for å spre kunnskap om mangfold og integrering
- Spre informasjon om beste praksis i etater, skoler og bydeler om mangfoldsarbeid, og utrede behovet for kurs om mangfold og tiltak mot etnisk diskriminering
- Markere OXLO en gang årlig med bannere langs Karl Johans gate, og ved arrangementer som Oslo Innovation Week, Oslo Kulturnatt, Musikkfest Oslo og andre begivenheter der Oslo kommune deltar eller bidrar finansielt, som større idrettsarrangementer, knutepunktfestivaler og internasjonale konferanser
- Sikre at kunst i byrom og offentlige bygninger, og at bilde og tekst i kommunens informasjonsmateriell gjenspeiler mangfoldet i befolkningen
- Systematisere dokumentasjon om kommunens innsats og resultater i integrerings- og mangfoldsarbeidet i den årlige rapporteringen til bystyret, og publisere en statusrapport om mangfold og integrering hvert tredje år

Tiltakene følges opp av de respektive virksomhetene iht. sektorprinsippet. Flere av tiltakene er tverrsektorielle og krever samarbeid og en koordinert innsats. Byrådsavdeling for kultur og næring har ansvaret for samordning av kommunens mangfolds- og integreringsarbeid. Rapporteringen på de viktigste tiltakene vil inngå i byrådets årsberetning.

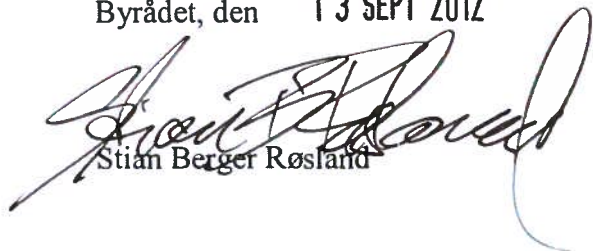
5. Økonomiske og administrative konsekvenser

Kommunens virksomheter skal følge opp tiltakene innenfor rammene av budsjett for 2013 og økonomiplan 2013-16. Spørsmål med budsjettmessige konsekvenser vil bli fulgt opp i de ordinære budsjettprosesser.

Byrådet innstiller til bystyret å fatte følgende vedtak:

1. Bystyret legger prinsippene i det europeiske charteret for integrerende byer til grunn for integrerings- og mangfoldsarbeidet i Oslo, og tar for øvrig saken "Mangfoldets muligheter – om OXLO, Oslo Extra Large" til orientering.
2. Vedtakspunkt 2 i bystyrets vedtak av 30.05.2001 sak 219/01 "Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til stillinger i Oslo kommune", oppheves.

Byrådet, den 13 SEPT 2012


Stian Berger Røsland


for Hallstein Bjercke

Vedlegg tilgjengelig på Internett: 1 Eurocities charter for integrerende byer
2 Kilder

Vedlegg ikke tilgjengelig på Internett: Ingen

Kilder

Vedlegg til byrådssaken Mangfoldet muligheter, - om OXLO, Oslo Extra large

AFI 2006	Den flerkulturelle byen
AFI 2010	Inclusion of immigrants in work life and local community life
AFI 2011	Evaluering av kvalifiseringsprogrammet
ARS 2012	Høyreekstremisme i Norge
Agenda K 2007	Forsøk med differensiert oppgavefordeling
Bakbasel 2011	Correlation analysis between the intercultural cities index and other data
Bakbasel 2012	Benchmarking Migration – Attractiveness, Openness, Integration
Civita 2012	De nye seierherrene
ECON 2008	Evaluering av handlingsplan
Fafo 2006	Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere
Fafo 2007	Vi får jo to ekstra hender
Fafo 2007	Levekår på vandring fra
Fafo 2009	Familiepraksis og likestilling
Fafo 2011	Innvandrere i praksis
Fafo 2012	Likeverdige tjenester
Fafo 2012	Innvandrerbarn og bolig
Fafo 2012	Arbeidsmigrasjon med åpen retur (presentasjon Fafo Østforum)
FHI 2008	The Oslo immigrant health profile
HEL 2012	Folkehelseplan 2013 -16
HEV 2011	Barnefattigdom i Oslo
HiO 2010	Bestem deg, er du homo eller muslim?
HIOA 2012	Attitudes toward female circumcision among Somali immigrants in Oslo
ICC Index	Council of Europe – Intercultural cities
IMDi 2009	Medieskapt islamfrykt og usynlig hverdagsliv
IMDI 2010	Integreringsbarometeret
ISF 2008	Kjønnslemlestelse i Norge
ISF 2009	Kan vikarbyråarbeid være et springbrett (i Søkelys på arbeidslivet)
ISF 2010	Evaluering av handlingsplan mot tvangsekteskap
ISF 2011	Frivillig sektor og innvandrere
ISF 2012	Diskrimineringens omfang og årsaker
KD 2011	Innvandrerungdom har høye ambisjoner (NIFU)
KD 2011	Det kan skje igjen
Kirkeforskning 2010	Religion i dagens Norge
NFF 2011	Fotball og frivillighet (Comte)
NIBR TØI 2011	Midtveisevaluering av Groruddalsatsingen
NIFU 2009	Sluttere, slitere og sertifiserte
NIFU 2010	De gamle er eldst
NIFU 2011	Elevenes prestasjonsutvikling
NKVTS 2011	Arbeid med kjønnslemlestelse i Norge
NOVA 2007	Ung i Oslo
NOVA 2010	Barns levekår – betydningen av familiens økonomi for barns levekår
NOVA 2012	Vennskap, utdanning og framtidsplaner
MiA 2008	Som sukker i vann – la prosessen gjøre jobben
MiA 2010	Kulturkartlegging
MIXITIS	Eurocities – Integrating Cities Charter
MIPEX	Migration Policy Group - Migrant Integration Policy Index
Norsk Industri 2011	Norskfødte med innvandrerforeldre studerer mest
OECD 2008	Jobs for youth
OMOD 2009	Skolen er fra Mars, elevene er fra Venus
Oslo kommune 2012	Virksomhetenes årsberetninger for 2011
Oslo bispedømme 2012	Organisering av kirken i Oslo
Perduco 2011	Kunnskaper og holdninger på området rasisme og antisemittisme

Perduco 2012	Bruk av arbeidskraft fra EU
Policy Network 2009	Decentralising integration policies
SSB 2008	Levekår blant innvandrere i Norge
SSB 2010	Familieinnvandring og ekteskapsmønster
SSB 2011	Holdninger til innvandrere
SSB 2009	Opplevd diskriminering
SSB 2010	Barn og unge med innvandrerforeldre
SSB 2010	Unge med innvandrerbakgrunn og arbeidsmarkedet
SSB 2010	Overkvalifisering blant innvandrere
SSB 2011	Fullføring av videregående opplæring
SSB 2012	Stabil gjennomstrømming i videregående
SSB 2012	Regional framskrivning av antall innvandrere 2011-2040
SSB 2012	Makroøkonomi og offentlige instanser i ulike scenarioer for innvandring
SSB 2012	Velgerundersøkelse blant innvandrere,
SØF 2010	Prestasjonsforskjeller mellom skoler og kommuner:
SØF 2010	Videregående opplæring og arbeidsmarkedstilknytning for unge voksne
Stockholm stad 2011	Jobbtorg Stockholm – årsredovisning 2010
TF 2006	Evaluerings av forsøk med kommunale arbeidsmarkedstiltak
Udir 2012	Ungdom utenfor opplæring og arbeid
UiO 2008	Kvinnelig omskjæring - Holdninger og praksis blant somaliske kvinner
UiO 2010	Skolesegregering, elevsammensetning, frafall og karakterer
UiO 2010	Myter om skolebytte
UiO Frisch 2010	Utdannings- og arbeidskarrierer hos unge voksne
UiO Frisch 2010	Innvandrere i arbeid – hjelper arbeidsmarkedstiltak
UiO Frisch 2012	Temporær og varig arbeidsinnvandring (presentasjon Fafo Østforum)
UiO Frisch 2012	Nav reformen
UiS 2010	Religion i skole og utdanning (Redco)
ØF 2008	Entreprenørskapsopplæring og elevenes læringsutbytte
TNS Gallup	Publikumsundersøkelsen (UKE)
Vista Analyse 2010	Samfunnsøkonomiske konsekvenser av marginalisering blant ungdom