



Til: Byrådsavdelingene, etatene, bydelene og kommunale foretak
Fra: Byrådsavdeling for kultur og næring
Saksbeh.: Toralv Moe
E-post: toralv.moe@byr.oslo.kommune.no

Saksnr.: 201204898-3
Arkivkode: 911
Utsendt dato: 17.10.2013
Gjelder fra: 01.11.2013

CHARTER FOR INTEGRERENDE BYER

Bystyret vedtok 15.05.2013 i sak 129/13 "Mangfoldets muligheter – om OXLO, Oslo Extra Large" å legge prinsippene i det europeiske Charter for integrerende byer, til grunn for integrerings- og mangfoldsarbeidet i Oslo. Byrådslederen signerte charteret på Integrating Cities konferansen i regi av Eurocities i London 22.02.2010.

Charteret forplikter kommunen til å sørge for at brukere med etnisk minoritetsbakgrunn er likestilte når det gjelder kommunale tjenester. Charteret forplikter videre kommunen til å sikre at kommunens ansatte gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, og at de ansatte forstår og respekterer begrepene mangfold og likestilling.

Bystyrets vedtak innebærer at:

- 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

I det følgende redegjøres det for hvilke konsekvenser bystyrets vedtak får for bydeler, etater og foretak. Prinsippene i charteret skal innarbeides i bydeler, etater og foretaks styringsdokumenter og strategiske planer. I tråd med fullmaktsstrukturen i Oslo kommune skal prinsippene gjennomføres på virksomhetsnivå, og hver virksomhet skal vurdere behovet for tiltak i sin rolle som tjenesteyter, bevilger, regelgiver og arbeidsgiver.

1. Guide for likeverdige kommunale tjenester

Likeverdige tjenester tar hensyn til at mennesker er forskjellige, respekterer mangfoldet i befolkningen, gir alle tilgang til tjenester av like god kvalitet og tilrettelegger tilbud etter brukerne de er til for. De overordnede mål er at virksomhetene:

- Forstår og kjenner mangfoldet i samfunnet og blant brukerne av deres tjenester
- Reduserer diskriminering og minsker gap i resultater mellom brukergrupper
- Gjør bruk av og feirer gevinstene mangfold bringer med seg
- Dokumenterer innsats og beste praksis

Bydeler, etater og foretak skal tydelig informere om sine mål for mangfoldsarbeidet, - overfor brukere og ansatte så vel som samarbeidsparter og leverandører. Likeverd og likebehandling skal inngå i virksomhetenes planer for kompetanseutvikling, og virksomhetsledere skal sikre at kommunalt ansatte forstår og respekterer begrepene mangfold og likestilling. Brukere av tjenester levert av private bedrifter på vegne av kommunen, skal ha samme vern mot diskriminering som brukere av kommunens tjenester for øvrig.

For å gi eksempler på hvordan dette kan gjøres, vil Byrådsavdeling for kultur og næring i 2014 lage en guide for likeverdige kommunale tjenester. Guiden vil gjøre bruk av e-læring og bygge på kommunens arbeid med verdier og etikk. Utviklingsarbeidet er organisert i et workshop program, hvor bydelene Alna og Gamle Oslo, Sykehjemsetaten og Bymiljøetaten, Enhet of mangfold og integrering, Utviklings- og kompetanseetaten, samt Boligbygg Oslo KF deltar. Andre bydeler og etater vil også bli invitert til å delta i deler av programmet.

2. Mangfold i arbeidsgiverrollen

Prinsippene i charteret er også lagt til grunn for likestilling og mangfold på arbeidsgiverområdet. Som arbeidsgiver vil kommunen:

- gjøre det som er nødvendig for at kommunens ansatte skal gjenspeile mangfoldet i byens befolkning på alle nivåer
- sikre at alle ansatte, inkludert ansatte med minoritetsbakgrunn, blir behandlet rettferdig og likeverdig av sine ledere
- sikre at de ansatte forstår og gjør bruk av begrepene mangfold og likestilling på sine tjenesteområder

Følgende arbeidsgiverrelaterte tiltak knyttet til etnisk mangfold er obligatoriske for alle virksomheter:

- ha eget virksomhetstilpasset mål med tiltak for etnisk mangfold
- innkalle minst én søker med minoritetsbakgrunn til intervju ved utlysning av stilling, dersom det er slik kvalifisert søker
- oppfordre personer med minoritetsbakgrunn til å søke ledige jobber i stillingsannonser, der ansatte med minoritetsbakgrunn er underrepresentert
- stimulere til mangfold i kompetanse- og karriereutvikling
- dokumentere at mangfoldsperspektivet er vurdert i rekrutteringsprosessen

For å legge til rette for virksomhetenes systematiske likestillings- og mangfoldsarbeid, har Byrådsavdeling for finans laget en egen veileder. Se www.oslo.kommune.no/likestilling.

Innholdet i charteret kombinert med disse obligatoriske tiltakene erstatter ”Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til stillinger i Oslo

kommune” fra 2001.

Det blir iverksatt sentrale tiltak for å stimulere mangfold i ledelse i kommunes virksomheter. Byrådsavdeling for kultur og næring skal utrede forsøk med en internship-ordning for masterstudenter.

3. LHBT

Byrådet skal i 2014 legge frem en ny, revidert handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LHBT). Den nye handlingsplanen skal gjøre kommunale virksomheter i bedre stand til effektivt å møte levekårsutfordringene for LHBT, motarbeide trakassering og diskriminering, og øke aksepten for ulike for kjønnsidentiteter og kjønnsuttrykk i Oslos befolkning.

Ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk aktualiser tiltak som sørger for at LHBT er likestilt når det gjelder kommunale tjenester og personalpolitikk. Byrådsavdeling for kultur og næring vil følge dette opp ifbm arbeidet med en guide for likeverdige kommunale tjenester.

4. Aktivitets og rapporteringsplikt

Offentlige myndigheter er iht. norsk lov pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling i all offentlig virksomhet. Hjemlingen finnes i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.

Byrådet vil i den årlige rapporteringen til bystyret systematisere dokumentasjon om kommunens innsats og resultater i integrerings- og mangfoldsarbeidet, og publisere en statusrapport om mangfold og integrering hvert tredje år. Virksomhetene skal som før rapportere om innsatsen for likestilling og mangfold i årsberetningen. Informasjon om dette vil bli gitt i rundskriv om utarbeidelse av årsberetning for bydeler, etater og kommunale foretak.

Spørsmål knyttet til likeverdige kommunale tjenester og LHBT kan rettes til spesialrådgiver Toralv Moe i Byrådsavdeling for kultur og næring; spørsmål knyttet til arbeidsgiverrollen til fagsjef Bjørg Leganger i Byrådsavdeling for finans. Det vil ellers orienteres om arbeidet med å innføre prinsippene i Charteret for integrerende byer, på sektordirektørmøter.

Eli Vorkinn
kst. kommunaldirektør

Jan Fredrik Lockert
seksjonssjef

Vedlegg Bystyresak 129/13 Mangfoldets muligheter, - om OXLO, Oslo Extra Large
Byrådssak 152/12 Mangfoldets muligheter, - om OXLO, Oslo Extra Large
Status 2013 Kunnskapsstatus om OXLO
Charteret for integrerende byer