



NASJONAL AKTIVITETSRAPPORT NORGE ANTI-DISKRIMINERING OG MANGFOLDSTRENING

Mangfold i arbeidslivet (MiA)

Mai 2008



Innholdet i denne publikasjonen reflekterer ikke synspunktene til den Europeiske kommisjonen, Directorate –General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Verken den Europeiske kommisjonen eller en hvilken som helst person som handler på vegne av den er ansvarlig for anvendelsen av informasjonene i denne rapporten.

Dette prosjektet og denne publikasjonen har blitt bestilt av den Europeiske kommisjonen i det Europeiske fellesskaps ”Community Action Programme to combat discrimination” (2001-2006). Dette programmet ble etablert for å støtte effektiv implementering av det nye antidiskriminerings lovverket i EU. Dette seksårige programmet har som målgruppe alle som kan bidra til å forme utviklingen av et tilpasset og effektivt antidiskrimineringslovverk og -politikk innen de 25 medlemslandene, EFTA og søkerlandene.

Dette Anti-diskriminerings og mangfolds treningsprosjektet var ledet av Human European Consultancy (humanconsultancy.com) i samarbeid med Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) International Society for Diversity Management – idm (www.idm-diversity.org).

De nasjonale aktivitetene ble utført av Stiftelsen Mangfold i arbeidslivet (MiA) (www.mangfold.no).

I. Innhold

I.	Innhold	3
II.	Introduksjon	4
III.	Anti-diskrimineringsseminaret.....	5
	a) Nasjonale aktiviteter og anti-diskrimineringsseminaret	5
	b) Kartlegging: NGOer og fagforeningers arbeid for å bekjempe diskriminering.....	12
	c) Nasjonal lovgivning på antidiskrimineringsområdet.....	14
	d) Finansieringsmuligheter for antidiskrimineringsarbeid.....	31
	Fagforeningenes rolle i å bekjempe diskriminering	33

II. Introduksjon

Stiftelsen Mangfold i arbeidslivet (MiA) er en ideell stiftelse,, som arbeider for å fremme like muligheter i arbeidslivet i Norge. MiA har et utstrakt nettverk med innvandrersorganisasjoner og grupper, organisasjoner for personer med nedsatt funksjonsevne, organisasjoner for eldre, fagforeninger, kommuner og statlige enheter som arbeider med innvandring og mangfold i Norge.

MiA organiserte Antidiskrimineringsseminaret i november og har hatt omfattende dialog med flere organisasjoner om de viktige sakene knyttet til antidiskrimineringsarbeid før og etter seminaret. MiA har blitt bedt om å arrangere lignende seminarer om antidiskriminering flere steder i Norge og ganske mange organisasjoner har kontaktet MiA og forespurt om muligheter for å arbeide sammen om det materialet som er utviklet av dette prosjektet og å videreutvikle det til seminarpakker.

Spesielt interessant er det uttrykte behovet for kompetanseheving fra ansatte i kommunesektoren knyttet til introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere, som er lovfestet gjennom Introduksjonsloven (LOV-2003-07-04-80 og LOV -2005-12-21-134) og obligatorisk i alle kommuner som mottar flyktninger .

Gjennom dette prosjektet har MiA tilegnet seg og utviklet sin kunnskap og sitt nettverk på området knyttet til antidiskrimineringsarbeid. MiA ønsker å takke Human European Consultancy for muligheten til å delta i dette prosjektet og for en profesjonell og effektiv prosjektledelse.

III. Anti-diskrimineringsseminaret

a) Nasjonale aktiviteter og anti-diskrimineringsseminaret

Utformingen av anti-diskrimineringstreningen

Treningsopplegget for antidiskriminering ble utformet gjennom flere diskusjoner og flere møter mellom landeksperten, den nasjonale treneren og MiAs stab. Hovedfokus var å dekke temaene i lovene, å oppfylle målsettingene i prosjektet og å gi deltakerne nyttige praktiske og teoretiske verktøy for å forstå og avdekke diskriminering slik at de kan hjelpe og gi råd til ofre for diskriminering så vel som dokumentere de tilfellene de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid eller frivillige aktiviteter, og gjøre disse tilfellene offentlig kjent.

Seminaret var også utformet for å favne ulike grupper og diskrimineringsgrunnlag, noe som også innebar endel praktiske tilrettelegginger på selve seminaret. Det måtte være fysisk tilgjengelighet for alle, og språket måtte tilpasses en enkel norsk språkdrakt for endel av deltakerne med innvanderbakgrunn (enkelte fikk også oversettelse på sitt morsmål), og på samme tid være konsist og tydelig nok til at personer med synshemming og hørselshemming oppfattet hva som ble sagt og var i stand til å delta i gruppearbeidet og forelesningene. Både arrangørene og foreleserne måtte også være oppmerksomme på eventuelle kulturforskjeller i måten begreper ble oppfattet på, og fremme en felles forståelse av temaene og de legale kravene og mulighetene.

Den pedagogiske innfallsvinkelen var først og fremst arbeid med caser – både forberedte caser og improviserte på basis av tilbakemeldinger fra deltakerne. Ett av casene var fra en bok om rasisme som vil bli publisert av en av MiAs ansatte i juli 2008. Totalt ble det forberedt fem caser på forhånd, og deltakerne ble delt inn i fem ulike grupper. De hadde alle blitt forespurt om hvilke emner de synes var svært viktige i forhold til deres arbeid på forhånd, slik at seminaret kunne bli utformet for å dekke deres behov. Det endelige programmet kan fås ved henvendelse til MiA

Forberedelser av AD seminaret

MiA anvendte sitt utstrakte nettverk og diskuterte aktivt problemstillingene samtidig som seminaret ble promotert i forkant av arrangementet i november. Flere organisasjoner og personer ønsket å delta, selv om antallet ble begrenset av kostnadsrammen for reiser til seminaret og seminarlokalets størrelse. Seminaret ble annonsert på flere nettsider, inkludert sidene til flere av organisasjonene og fagforeningene som deltok på seminaret.

Gjennomføring av AD seminaret

AD seminaret ble gjennomført som planlagt, selv om en av trenerne var fraværende. MiAs leder, som hadde deltatt i utviklingen av prosjektet steppet inn og erstattet henne. Det var påmeldt 41 deltakere til seminaret, inkludert lederne. Fem personer ble syke og kunne ikke møte. De fikk tilsendt informasjon om seminaret i ettertid.

Hovederfaringer fra seminaret

Deltakerne uttrykte at seminaret hadde vært svært nyttig, og de ønsket mer informasjon og kunnskap om disse emnene. Flere av deltakerne inviterte MiA og foreleserne til å arrangere seminarer og forelesninger andre steder i Norge for sine organisasjoner og et annet publikum. Spesielt interessant var behovet for informasjon om disse temaene som ble uttrykt av ansatte på kommunenivå som arbeidet med introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere. Introduksjonsprogrammet er obligatorisk for nyankomne i norske kommuner i henhold til Introduksjonsloven fra 2003, og inneholder en introduksjon til norsk samfunn og arbeidsliv.

I tillegg var flere representanter fra flerkulturelle foreninger, Flerkulturelt hus i Sarpsborg og ungdomsforeninger interessert i mer kunnskap om disse temaene og hvilke virkemidler som finnes.

Representanter fra organisasjoner for personer med funksjonshinder ønsket å utvikle seminarkonseptet ytterligere, og representanter for eldres organisasjoner uttrykte et behov for denne type seminarer.

Alle deltakerne, og spesielt de fra fagforeningene, synes utformingen av seminaret var interessant siden det dekket flere diskrimineringsgrunnlag, og mente at det var et behov for å arbeide mer for dette i framtiden. Likevel observerte arrangørene at deltakerne var preget av at de var vant til å uttrykke og se kun sin gruppes behov. For at et slikt seminar skal fungere optimalt, vil det være en fordel å forberede deltakerne på at de også skal ta i betraktning, og lære om diskriminering på andre grunnlag enn det de selv arbeider med eller er utsatt for.

Deltakerne fikk innfridd sine forventninger med dette seminaret, selv om de trengs noen forbedringer knyttet til å holde tiden for innlegg og diskusjoner. Det var simpelthen for mange ivrige talere og for lite tid å fordele mellom dem på seminaret. Noen av deltakerne nevnte og at de gjerne skulle hatt mere tid til å gå inn i de ulike temaene for å forstå og diskutere dem, men disse deltakerne var også svært fornøyd med seminaret. MiA fikk mange tilbakemeldinger fra deltakerne, og alle var svært fornøyd med seminaret.

Bilder fra seminaret:













b) Kartlegging: NGOer og fagforeningers arbeid for å bekjempe diskriminering

I. Profil av NGOer og fagforeninger som jobber mot rasisme

Det er noen antidiskrimineringsorganisasjoner på nasjonalt nivå: African Youth, Antirasistisk senter, Norsk organisasjon for asylsøkere, OMOD, SEIF, SOS Rasisme, og flere organisasjoner for funksjonshemmede. Paraplyorganisasjonen for funksjonshemmede er Funksjonshemmedes fellesorganisasjon (FFO). I tillegg er Handicapforbundet og Blindeforbundet aktive og innflytelsesrike organisasjoner.

2. NGOs – diskrimineringsgrunnlag

Organisasjon	Diskrimineringsgrunnlag
African Youth in Norway	Etnisk opprinnelse, unge afrikanere
Antirasistisk senter	Etnisk opprinnelse
Innvandrerne landsorganisasjon	Etnisk opprinnelse
Kristent innvandrerarbeid	Etnisk opprinnelse
MiRA Ressurscenter	Etnisk opprinnelse, kvinner
Norsk Folkehjelp (NPAID)	Etnisk opprinnelse, seksuell orientering
Norsk organisasjon for asylsøkere	Asylsøkere
Organisasjonen for lesbisk og homofil frigjøring (LLH),	Seksuell orientering
Organisasjon mot offentlig diskriminering (OMOD)	Offentlig diskriminering
SOS Rasisme	Rasisme, etnisk opprinnelse
Selvhjelp for innvandrere og flyktninger	Etnisk opprinnelse
FFO	Funksjonsnedsettelse
Handicapforbundet	Funksjonsnedsettelse
Blindeforbundet	Blinde og svaksynte

Fagforeninger – diskrimineringsgrunnlag

Organisation	Diskrimineringsgrunnlag
Landsorganisasjonen i Norge (LO)	Kvinner og innvandrerkvinner
YS	Minoriteter, kvinner

3. Anti-diskriminering er hovedfokuset til African Youth, Antirasistisk senter, OMOD og SOS Rasisme. De andre organisasjonene jobber hovedsaklig med rettigheter og ulike former for assistanse til deres målgrupper. De vil også ta opp diskriminerings saker om de får noen henvendelser.

4. Organisasjonene er registrert. Det er relativt lett å registrere en organisasjon, men vanskelig å finansiere arbeidet mot diskriminering.

5. NGOene har fra 2-50 ansatte, fagforeningen LO har 830000 medlemmer og YS 200000 medlemmer.

6. Noen av organisasjonene har formalisert samarbeid I dag, som feks Norsk Folkehjelp og LO. De fleste vet om hverandre siden de har hovedkontorer i Oslo, og møtes regelmessig ved konferanser og arrangementer.

7. De fleste er lokalisert i Oslo, men nesten alle har lokale avdelinger andre steder i Norge.

8. Organisasjonene i Oslo fokuserer mer på lobbyvirksomhet ift. Stortinget enn de lokale avdelingene som fokuserer mer på diskriminering i nærmiljøet.

c) Nasjonal lovgivning på antidiskrimineringsområdet

1. Diskriminering i nasjonal kontekst

Forventede læringsresultat:

- Deltakerne skal bli kjent med de nasjonale forordninger og prosedyrer som har vært eller skal adopteres for å overføre direktivene, og å verifisere at overføringen har blitt / kan bli skikkelig gjennomført.
- Deltakerne skal bli kjent med de administrative og legale kanalene tilgjengelig på nasjonalt og internasjonalt nivå for å ta opp tilfeller av diskriminering, og å lære hvordan disse instansene kan brukes på en hensiktsmessig måte.
- Deltakerne skal være i stand til å gjengi de viktigste prinsippene i direktivene, og de nasjonale og internasjonale bestemmelsene, og kritisk ha vurdert virkningen direktivene og de nasjonalt implementerte bestemmelsene har hatt og vil ha for deres arbeid.
- Deltakerne skal bli bevisstgjorte i forhold til hvordan det internasjonale samfunnet har sett på deres lands merittliste på området, og forstå hvordan de kan bruke denne informasjonen.

2. Overføring av EUs direktiver til nasjonalt lovverk i Norge

Hvordan og når ble direktivene overført ?

Direktivene ble ikke direkte overført til norsk lovgivning fordi de ikke er en del av EØS-avtalen, som ble opprettet før disse direktivene kom. Innholdet i direktivene ble imidlertid inkludert i norsk lovgivning i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) og Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).

Hovedinnholdet i EU-direktivet om likebehandling uavhengig av etnisk opprinnelse (200/43/EC) ble overført til Diskrimineringsloven 3. juni 2005. Hovedinnholdet i Direktivet om likebehandling i arbeidslivet, flere diskrimineringsgrunnlag (2004/78/EC), ble overført til Arbeidsmiljøloven 1. mai 2004. Dette medførte noen endringer, blant annet antidiskrimineringsregelverket for funksjonshemmede ble gjort gjeldende for hele ansettelsesforholdet, ikke bare for intervjuer og selve ansettelsen. Det var imidlertid ikke alt som ble overført, se diskusjonen nedenfor.

Det ble ikke foretatt noen endringer i konstitusjonelle bestemmelser (Grunnloven). Andre lover som har blitt påvirket av arbeidet i EU, er den norske likestillingsloven, der det har blitt innført en rekke endringer knyttet til regler for bevisføring, sanksjonsmuligheter og gravides rettigheter i arbeidslivet (www.ldo.no).

Det har ikke blitt innført vern av funksjonshemmede som diskrimineringsgrunnlag i diskrimineringsloven. Dette har blitt kritisert av en rekke brukerorganisasjoner, se aktuelle debatter nedenfor.

Aktuelle debatter om diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven

Da endringene i arbeidsmiljøloven skulle innføres, oppsto det atskillig debatt om hvem som skulle bære bevisbyrden når det oppsto klager på diskriminering. Senter mot etnisk diskriminering (SMED) var en aktiv aktør i denne debatten, og fremmet at man ikke burde stille krav til at den som anklaget en arbeidsgiver for diskriminering også skulle bære bevisbyrden. SMED har siden blitt omdannet til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

Flere organisasjoner har kritisert Stortinget for manglende vilje til å ta inn en aktivitetsplikt i forhold til flere diskrimineringsgrunnlag, ikke bare i forhold til likestilling mellom kjønn, bla. Antirasistisk senter.

De har argumentert med at den klagebaserte tilnærmingen bidrar til å individualisere diskriminering som problem, og dette kan usynliggjøre former av strukturell diskriminering (dvs. diskriminering som finnes i systemer der goder og byrder fordeles, for eksempel ved at utvalgskriteriene for å få visse typer støtte er så knyttet opp til egenskaper som bare den etnisk norske delen av befolkningen har, at minoritetsbefolkningen eller deler av den ikke får tilgang til dem. F.eks ved krav til svært avansert skriftlig dokumentasjon eller sikkerhetsklarering for å få stillinger.) I tillegg vil den klagebaserte tilnærmingen kun tillate at diskriminering som formelt klages inn blir en sak.

Av tidligere relevante diskusjoner kan nevnes kritikk fra organisasjoner som arbeider med funksjonshemmedes rettigheter. Berit Veghem i Stopp Diskrimineringen hadde en rekke innlegg i forhold til lovforslaget i § 54 F som ga arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge bare for de som har varig nedsatt funksjonsevne, ikke for de som har midlertidig redusert funksjonsevne.

Forskjellene i reaksjonene knyttet opp mot de to direktivene gikk på hvilke grupper som ble inkludert i de ulike diskrimineringsgrunnlagene, og i debattene ble det kommentert hvilke grupper som ikke var inkludert.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har den siste tiden foreslått skjerpelser i straffeloven for å ramme krenkende ytringer mot funksjonshemmede for å styrke deres vern, § 135 A. Det såkalte Syse-utvalget utredet diskrimineringslovgivningen opp mot ytringsfriheten. Men LDO hevder at dagens lovgivning er svakere enn rasediskrimineringskonvensjonen som Norge har undertegnet, og at vernet derfor må styrkes. Ombudet legger opp til at diskriminering av personer med særtrekk som ikke kan skjules i offentligheten bør dekkes av lovverket.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) avventer oppfølgingen av Syse-utvalgets kommentarer i NOU 2005:8 før de foretar seg noe i denne saken, og hevder at vernet i diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven er like godt som i de to EU-direktivene om likebehandling og likebehandling i arbeidslivet (2000/43/EC og 2000/78/EC).

Likestillings- og diskrimineringsombudet har blitt satt ned i tråd med retningslinjene i §13, i direktivet om likebehandling uavhengig av etnisk opprinnelse (2000/43/EC), men ombudet har ikke fullmakter til å gi rettshjelp til personer i enkeltsaker. Det er imidlertid mulig å søke om rettshjelp via NGOer og andre instanser.

Følgende former for diskriminering dekkes ikke av lovene:

- Diskriminering av gruppen funksjonshemmede i samfunnet, for eksempel på boligmarkedet.
- Diskriminering i arbeidslivet der personene eller noen på vegne av dem ikke fremmer en formell klage.
- Strukturell diskriminering uten formell klage fra enkeltpersoner.
- Samene, som er en utbefolkning i Norge, mener at deres rettigheter til å styre naturressursene og betingelsene for reindriftsnæringa ikke er tilstrekkelig ivaretatt i gjeldende regelverk, og må regnes som diskriminering.

Kommentarer om diskriminering i Norge fra internasjonale organer

CEDAW- Convention on the Elimination of all form of Discrimination of Women. Norway ratified the treaty in 1981, and is reporting on a yearly basis to CEDAW. Norway has recently introduced the convention to partner countries in developing countries so as to implement it as a part of Norway's Strategy for Women and Gender Equality in Development Cooperation.

CERD – The UN Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination is incorporated in the Norwegian Ant-discrimination Act.

ICCPR- Informasjon ikke tilgjengelig.

Tiltak fra myndighetene for å imøtekomme offentlig kritikk mot diskrimineringslovgivningen

Manglende aktivitets/rapporteringsplikt for personer med nedsatt funksjonsevne og minoritetsbakgrunn:

Myndighetene vurderer nå å utvide målgruppene for aktivitets/rapporteringsplikten til også å omfatte personer med nedsatt funksjonsevne og personer med minoritetsbakgrunn. Econ Analyse har fått i oppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet å regne ut hva en reform vil koste virksomhetene.

I dag pålegger likestillingsloven arbeidsgiverne å arbeide aktivt for å fremme likestilling mellom menn og kvinner. Regnskapsloven pålegger bedriftene å redegjøre i årsberetningen for tiltak for å øke likestillingen. Det skal undersøkes nærmere hva det vil koste virksomhetene om det bli innført plikter som omfatter funksjonshemmede eller personer med minoritetsbakgrunn.

Prosjektet har som formål å belyse konsekvensene ved tre alternative forslag. Konsekvensanalysen vil danne grunnlag for eventuelle forslag i den bebudete antidiskrimineringsloven.

Tre forslag utredes nærmere:

Bare aktivitetsplikt

Forslaget innebærer at arbeidsgiver skal arbeide aktivt gjennom personalpolitiske funksjoner i vid forstand. Det legges vekt på rekruttering og det å hindre utstøting av personer med redusert funksjonsevne eller med minoritetsbakgrunn/innvandrerbakgrunn.

Plikter på linje med dagens likestillingslov

I tillegg til aktivitetsplikten i forslag 1, innebærer forslaget en plikt til å redegjøre i årsbudsjetter og årsregnskap om situasjonen og om tiltak som er iverksatt eller planlagt for å oppfylle aktivitetsplikten. Redegjørelsesplikten svarer til den som allerede er innført for kjønnslikestilling etter likestillingsloven.

Konkretiserte og skjerpete plikter

Dette er det strengeste forslaget. Det innebærer aktivitetsplikt og redegjørelsesplikt som i forslag to. I tillegg spesifiseres det nærmere hvilke tiltak som må gjennomføres, og det kreves mer omfattende rapportering. Det skal blant annet utarbeides en årlig likestillingsplan. (Per Halvorsen, www.dok.no)

NGOene har kritisert disse manglene aktivt i media, på sine nettsider og ved seminarer/konferanser og høringer. Fagforeningene har ikke vært særlig synlig aktive i denne debatten, med noen unntak, for eksempel YS, som bla. har arrangert et kritisk seminar om antidiskrimineringslovgivningen.

Forskning om diskriminering av nasjonale forskningsinstitusjoner

Denne listen er ikke utfyllende, men tar for seg noen relevante prosjekter fra nasjonale forskningsinstitusjoner.

- Institutt for samfunnsforskning har/ har hatt følgende prosjekter:
- Demokrati, religionsfrihet og kvinners menneskerettigheter
- Kunnskap om inntreden på arbeidsmarkedet blant etniske minoriteter Se www.isf.no
- Norsk institutt for oppvekst, velferd og aldring (NOVA). Flere programmer om medborgerskap, minoritetsungdom, homofile/lesbiske og funksjonshemming. Se www.nova.no.
- SINTEF – forskning om bla. integrering, arbeidsliv og psykiske lidelser blant minoritetsbefolkningen. Se www.sintef.no
- FAFO – Forskning om flyktninger og innvandrere og diskriminering i arbeidslivet, ulike grupper. Se www.faf.no.
- Institutt for menneskerettigheter, UIO, se www.humanrights.uio – flere prosjekter
- UIT- forskning om kvener og historisk diskriminering. Se www.uit.no
- NTNU.no/disability – Strategisk satsning på forskning om funksjonshemming og funksjonshemmende barrierer Se www.ntnu.no.

2. Prosedyrer, administrative og rettslige kanaler der brudd på antidiskrimineringslovene kan fremmes

2A. Arbeids- og yrkesrelatert – alle grunnlag

Finne de aktuelle virkemidlene og prosedyrene som eksisterer på lokalt og nasjonalt nivå for å utfordre arbeids- og yrkesrelatert diskriminering relatert til rase, etnisk opprinnelse, religion og tro, funksjonshemming, alder og seksuelle orientering i de lovene som korresponderer med EU-direktivene 2000/43/EC og 2007/78/EC:

Relevante lover:

1. **Diskrimineringsloven** sier at det er forbudt å diskriminere på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn. Diskrimineringsloven gjelder på alle samfunnsområder med unntak av familieliv og personlige forhold. Tros- og livssynssamfunn er unntatt fra forbudet mot diskriminering pga religion og livssyn hvis det er viktig for gjennomføringen av virksomhetens religiøse eller livssynsmessige formål. Loven innebærer: 1) *Forbud mot diskriminering* (§4), *Forbud mot trakassering*(§5), *Forbud mot å gi instruks om å diskriminere eller trakassere* (§6), *Forbud mot å innhente opplysninger ved ansettelser*(§7), *bestemmelser om positiv særbehandling* (§8), *Forbud mot å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har fremmet klage om brudd på bestemmelsene* (§9) *Bevisbyrde* (§10). *Arbeidsgivers opplysningsplikt i tilsettingssaker* (§11) *Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig mv* (§12) *Håndheving* (§ 13). *Straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap* (§15).
2. **Arbeidsmiljølovens** kap.13: Vern mot diskriminering tas forhold knyttet til diskriminering opp. Disse er i tråd med bestemmelsene gitt i EU – direktivene: Bestemmelsene i kapittel 13 gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder: a) utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse. b) opplæring og annen kompetanseutvikling, c) lønns- og arbeidsvilkår, d) opphør. I tillegg gjelder de for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon og for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer (§ 13 -2).

I Arbeidsmiljølovens kapittel 4, stilles det krav til arbeidsmiljøet. Også andre deler av arbeidsmiljøloven omhandler saker knyttet til: ”anti – diskriminering”,. Her kan vises til bestemmelser om Helse – miljø og sikkerhet under kap.4. ”Krav til arbeidsmiljøet”. Her vises til generelle krav til arbeidsmiljøet (§ 4-1), der formålet er at et inkluderende arbeidsmiljø fremmes på arbeidsplassen:

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønssystemer mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

(4) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med funksjonshemming kan arbeide i virksomheten.

§ 4-3. i Arbeidsmiljøloven tar for seg krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, som også kan sees på som en lovgivning, som kan forebygge og/ eller benyttes ved diskriminering på arbeidsplassen. Her står det at:

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(3) Arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel.

(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

§ 4-6. omhandler spesifikt tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne:

(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått attføring e.l.

Kapittel 6 omhandler verneombud, og kapittel 7 Arbeidsmiljøutvalg.

I Arbeidsmiljøloven er det også lovbestemt hvem som har ansvaret for å følge opp arbeidsmiljølovgivningen under kap.6:Verneombud. I alle virksomheter med mer enn 10 ansatte skal det velges verneombud. Ved virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven (§ 6-2).

I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og verne- og helsepersonalet er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere. (§ 7 -1 Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg). Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd (§ 7-2 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver).

En svakhet med både kap.6 Verneombud og kap.7 Arbeidsmiljøutvalg, sett i forhold til motvirkning av diskriminering på arbeidsplassen, er at diskriminering ikke nevnes eksplisitt som en del av helse – miljø og sikkerhet det bør fokuseres på. Lovgivningen har trolig sin opprinnelse i typisk industri virksomhet, der de ansattes fysiske arbeidsbelastninger har vært gjenstand for diskusjoner. I og med at Verneombudet og Arbeidsmiljøutvalget på arbeidsplassene skal følge opp bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven generelt, vil imidlertid arbeidsstedets psykososiale arbeidsmiljø også inkluderes her (inkludert forhold knyttet til diskriminering). Dette kunne imidlertid vært uttrykt enda tydeligere i loven. Når myndighetenes beskrivelse av forpliktelsene er så vag på dette feltet, overlates bestemmelsene til arbeidsgiveren, verneombudet eller arbeidsmiljøutvalget selv. Forhold knyttet til diskriminering kan betraktes som en del av arbeidsmiljøet, men det er ikke gitt en definisjon av ”arbeidsmiljøet” der diskriminering eksplisitt nevnes som del av dette.

Uformelle forhandlinger

Kollektive forhandlinger via fagforeninger

Fagforeningene kan føre saker knyttet til diskrimineringslovgivningen, for eksempel: Kvinner og lønn.

Interne klageprosedyrer til arbeidsgiver

I arbeidsmiljøloven er det ikke oppgitt noen spesifikk prosedyre for hvordan klager på diskriminering skal behandles internt.

Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelsene i dette kapittel, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse (§ 13-8. Bevisbyrde).

Administrasjonskanaler inkludert referanser til Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet kan gi sanksjoner i forhold til trakassering. Likestillings – og diskrimineringsombudet håndhever lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) og arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel. Dersom partene ikke frivillig innretter seg etter ombudets uttalelse, jf. § 3 tredje ledd, og det antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvende nemndas vedtak, kan ombudet treffe vedtak om stansing og retting mv. jf. diskrimineringsombudsloven § 4 første ledd. Det vises her til hastevedtak i saker hvor den part som ikke har fått medhold av ombudet ikke retter seg etter ombudets uttalelse.

Nasjonalt:

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet kan veilede nærmere om bestemmelsene, men har ikke myndighet til å gi pålegg etter Arbeidsmiljøloven kap.13. Et unntak fra dette gjelder trakassering, der Arbeidstilsynet generelt har tilsynsmyndighet ved trakassering av ansatte etter andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Dette gjelder bestemmelser som ikke direkte angår diskrimineringsgrunnlagene som er omhandlet i Arbeidsmiljøloven kapittel 13. Dette er aktuelt dersom virksomheten ikke har oppfylt sine plikter til å forebygge/forsøke å stanse tilfeller av trakassering. Videre har arbeidstilsynet myndighet dersom arbeidsgivere forsømmer plikten til å tilrettelegge arbeidet for eldre og funksjonshemmede i henhold til andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

Den som mener seg ulovlig diskriminert kan først søke å innhente uttalelse om hvorvidt det foreligger lovbrudd hos Likestillings – og diskrimineringsombudet, som er regulert i egen lov.

Her kan det også klages til en nemnd som kan gi bindende pålegg om å endre en ulovlig praksis, men ikke tildele erstatning ved lovbrudd. Å vurdere om det foreligger erstatningsgrunnlag og utmåle erstatning, kan bare domstolene. De kan idømme økonomisk erstatning for ikke-økonomisk skade; såkalt oppreisning, og for eventuelt økonomisk tap etter erstatningsregler utenfor diskrimineringslovene.

Likestillings- og Diskrimineringsombudet

Ombudet skal bekjempe diskriminering og fremme likestilling uavhengig av blant annet kjønn, etnisitet, funksjonshemming, språk, religion, seksuell orientering og alder. Ombudet er faglig uavhengig, men administrativt underlagt Barne- og likestillingsdepartementet. Ombudet er pådriver for å bidra til økt likestilling i samfunnet som helhet, og lovhåndhever.

Ombudets pådriverarbeid innebærer blant annet å:

- Avdekke og påpeke forhold som motvirker likestilling og likebehandling.
- Bidra til bevisstgjøring og være en pådriver for endring i holdninger og atferd.
- Gi informasjon, støtte og veiledning i arbeidet for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.
- Gi råd og veiledning om etnisk mangfold i arbeidslivet til arbeidsgivere i offentlig og privat sektor.
- Formidle kunnskap og utvikle dokumentasjon om likestilling og overvåke art og omfang av diskriminering.
- Være et møtested og informasjonssentrum som tilrettelegger for samarbeid mellom aktuelle aktører

Ombudet skal håndheve følgende lover:

- lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)
- lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)
- arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel
- diskrimineringsforbudene i boliglovene
- husleieloven
- burettslagslova
- bustadbyggjelagslova
-

Ombudets lovhåndheverrolle innebærer å avgi uttalelser i klager om brudd på lover og bestemmelser under ombudets virkeområde, og å gi råd og veiledning om dette regelverket.

Klager til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Alle som mener seg diskriminert skal kunne legge fram saken for Ombudet, som vil be om opplysninger fra begge parter, foreta en objektiv vurdering av saken og avgi en uttalelse om hvorvidt diskriminering har foregått. Ombudets uttalelse kan påklages inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Saker brakt inn for ombudet av en som ikke selv er part i saken, skal bare behandles av ombudet dersom den krenkede parten gir sitt samtykke til dette. Dersom særlige hensyn tilsier det, kan ombudet likevel behandle en slik sak, selv om det ikke er gitt samtykke.

Ombudet skal avvise en sak dersom saken er avgjort av en domstol eller brakt inn for en domstol til avgjørelse. Ombudet skal også avvise en sak dersom vilkårene for å behandle saken ikke er oppfylt. Ombudet kan i særlige tilfeller henlegge en sak dersom ombudet ikke finner grunn til videre behandling. Ombudets avvisning eller henleggelse kan påklages til nemnda.

Veiledningsplikt

Ombudet har plikt til å gi veiledning i diskrimineringsaker som omfattes av andre regler enn de ombudet håndhever. For eksempel i forbindelse anmeldelse av rasistisk motivert kriminalitet, oppsigelsessaker som behandles etter andre bestemmelser enn arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel eller ved søknad om fri sakførsel.

Lokalt: § 12. i Diskrimineringslovgivningen, sier at det er adgang for å bruke en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. som fullmektig i forvaltningssak

Som prosessfullmektig i saker for domstolene etter loven her kan brukes en person utpekt av og med tilknytning til en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.

Retten kan nekte å godta en prosessfullmakt hvis det etter rettens skjønn er fare for at prosessfullmektigen ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å ivareta partens interesser på en tilfredsstillende måte.

Fagforeninger

Landsomfattende organisasjoner som er bygd opp av lokale fagforeninger eller avdelinger. Hvert fagforbund dekker bestemte yrker, næringsgrener eller offentlige etater. Ca.84 fagforeninger og 5 Arbeidsgiverforeninger på landsbasis. De varierer i medlemstall fra under tusen til nærmere 300 000.

Fagforeningene følger opp Arbeidsmiljøloven på arbeidsplassene. På arbeidsplassen har man Arbeidsmiljøutvalg, med tillitsvalgte. Hvis man opplever diskriminering kan man kontakte tillitsvalgt på arbeidsplassen, som har plikt å følge opp arbeidsmiljølovgivningen. Dette gjelder bare ansatte som er organisert. Fagforeningen kan da gi veiledning og føre saken videre overfor arbeidsgiver. De fleste fagforeninger tilbyr også juridisk hjelp til medlemmene sine.

Arbeidsgivers interne klageprosedyrer

I Arbeidsmiljøloven er det ikke oppgitt noen spesifikk prosedyre for hvordan diskrimineringsaker skal håndteres.

Arbeidsmiljøloven

I Arbeidsmiljøloven kapittel 6 og 7 står det at om Arbeidsutvalgets og Verneombudets oppgaver:

- Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.
- Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.

Det står imidlertid ikke noe konkret i forhold til diskriminering. Det refereres til arbeidsmiljøet, men dette begrepet er ikke tydelig avklart i loven, derfor vil det kunne variere fra arbeidssted til arbeidssted hvorvidt det oppfattes at disse er pålagt behandle diskrimineringsaker på arbeidsplassen. Det er arbeidsgiveren som har ansvaret for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og i samsvar med regelverket som er gitt i arbeidsmiljøloven med forskrifter. Det at også andre har oppgaver i HMS-arbeidet - f.eks. verneombudet og arbeidsmiljøutvalget - endrer ikke dette. Hvis ansatte oppdager at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, skal de sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet får beskjed, slår arbeidsmiljøloven fast (§2-3).

Rettslige virkemidler:

Fri rettshjelp. Fri rettshjelp yter juridisk bistand i henhold til lov om Fri rettshjelp av 13. juni 1980. Vi yter gratis juridisk bistand til personer som er uten formue og med lav inntekt. Den juridiske rådgivningen gis av erfarne privatpraktiserende advokater innen mange lovområder.

Eksempler på aktuelle caser/situasjoner

Kleskoder: En kvinne begynner å jobbe i en kles forretning, men får beskjed om at hun må slutte fordi hun bruker hijab. Hun tar kontakt med verneombudet på arbeidsplassen og forklarer at hun føler seg krenket, og ikke vil miste jobben på grunn av dette. Verneombudet sender en klage til Likestillings – og diskrimineringsombudet der det oppsummeres hva som har skjedd på arbeidsplassen, og en forklaring på hvorfor kvinnen føler seg krenket. Kvinnen har gitt samtykke om at verneombudet på arbeidsplassen kan føre hennes sak som en part i konflikten.

Likestillings – og diskrimineringsombudet mottar klagen og vurderer om det er en veiledningssak eller klagesak. I dette tilfellet oppfattes det som en klagesak. Ombudet tar kontakt med den parten som er klaget inn for ombudet. Parten får en kopi av klagen som er gitt, og blir bedt om å gi sin versjon av saken. Alle partene i saken, både verneombudet (for kvinnen) og arbeidsgiveren får se og dokumentere det som motparten kommer med av opplysninger og dokumentasjon angående saken. Når saken er godt nok opplyst, vil ombudet komme med en uttalelse om hvorvidt det har skjedd brudd på diskrimineringslovgivningen.

Likestillings – og diskrimineringsombudets uttalelser i klagesaker er juridisk sett ikke rettslig bindende uttalelser. Dersom den som får en uttalelse i mot seg ikke frivillig innretter seg, kan saken imidlertid påklages til Likestillings – og diskrimineringsnemnda av den som klaget saken inn for nemnda på eget initiativ. Nemnda fatter juridisk bindende vedtak. Nemnda kan pålegge stansing av virksomheten, retting og andre typer tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjenkjennelse opphører, og for å hindre gjentakelse. Nemnda kan sette en frist for å oppfyllelse av pålegget.

Likestillings – og diskrimineringsombudet har taushetsplikt. Dette gjelder forhold man normalt vil holde for seg selv, slik som helsespørsmål, en situasjon på arbeidsplassen eller andre forhold man ikke ønsker skal bli gjort kjent for andre. Diskrimineringslovgivningen har bestemmelser om såkalt delt eller omvendt bevisbyrde. Det betyr at hva klageren legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd et brudd på lovgivningen, er det den som påstås å ha utøvd diskrimineringen som må motbevise at dette likevel ikke har skjedd. I dette eksempelet, vil det være stor sannsynlighet for at kvinnen få medhold i sin sak. Det er ikke lov å si opp personer som jobber i klesbutikk på grunn av hodeplaggbruk.

Utvelgelse: En kvinne blir spurt spørsmål om graviditet og familieplanlegging under et jobbintervju. Hun oppfatter at arbeidsgiveren er svært mistenksom til henne pga. at hun er kvinne og i begynnelsen av 30 årene uten barn. Hun får vite at av de ti som var plukket ut til førstegangsintervju til denne stillingen, er det bare menn som går videre til andregangsintervju. Hun oppfattet arbeidsgiveren som diskriminerende og ønsker å gjøre noe med saken.

Kvinnen sender en klage til Likestillings – og diskrimineringsombudet. I dette tilfellet kan det være både en veiledningssak og en klagesak. Dette vil avhenge av hvordan arbeidsgiveren har stilt spørsmålene. Ved klagesak følges samme prosedyre som ved eksempelet ovenfor med oppsigelse pga. hodeplagg. Ved en veiledningssak får kvinnen veiledning i sine rettigheter hva angår opplysningsplikt under jobbintervjuer.

2.C. Når man kan velge å reise en arbeidsrelatert klage eller en ikke arbeidsrelatert klage, er det viktig å vurdere følgende:

Identifiser hensikten med klagen. Identifiser kriteriet som skal brukes av NGOen eller fagforeninga for å velge ut den regelen som passer best å anvende i dette tilfellet.

- Hvilket utfall vil den fornærmede ha ?
- Hva består saken i ? Er det en rettighet for dette individet eller å øke bevisstheten om diskriminering ?
- Hvor viktig er det å finne en løsning på dette for den fornærmede og hvor lang tid vil prosedyrene antagelig ta ?
- Tidsbegrensinger som knytter seg til visse prosedyrer og om den fornærmede kan forholde seg til dem.
- Muligheten av at beslutningen
- Om en legalt bindende dom er ønsket og mulig.
- Tilgang til fakta – match fakta med tilgjengelige juridiske virkemidler
- Tilgang til bevismateriale- hensiktsmessighet og tilstrekkelig bevis for at den aktuelle paragrafen kan anvendes.
- Om legal representasjon er mulig eller høyst ønskelig.
- Om legal representasjon er tilgjengelig.
- Muligheten for økonomisk kompensasjon for individet.
- Muligheten for å reinstituere eller reengasjere enansatt
- Om klagen er passende for bevisstgjøring
- Effekten på opinionen ved bruk av ulike virkemidler
- Muligheten for gruppesøksmål
- Mulige kostnader og avgifter som pålegges ved bruk av visse mekanismer
- Potensielle konsekvenser for den fornærmede (ved for eksempel intern klage i et selskap representert ved fagforeningen)

2 D Hva er de tekniske prosedyrkravene for hvert tilgjengelige virkemiddel ?

1. Tidsbegrensninger: Foreldelsesfristen for diskrimineringssaker er
2. De formelle kravene til dokumentasjon varierer i forhold til hvilken lov/lovregel som påberopes, se eksemplene nedenfor.

Eksempler:

1. Diskriminering i arbeidslivet

I arbeidsmiljølovens § 13 er diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming og alder forbudt. Disse bestemmelsene gjelder for alle sider av arbeidsforholdet, som utlysning av stilling, ansettelser, omplassering, forfremmelse, opplæring, kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår samt opphør av arbeidsforhold.

I slike saker finnes det en regel om delt bevisbyrde § 13-8. I praksis vil dette si at det er arbeidsgivers ansvar å sannsynliggjøre at diskriminering ikke har funnet sted.

Diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet og religiøs tilknytning er omtalt i likestillingsloven og diskrimineringsloven. **Dette innebærer at de som tilhører en av de omtalte gruppene, kun trenger å reise saken og mene at de er diskriminert, og så må arbeidsgiver bevise at dette ikke er tilfelle.** En ung heterofil mannlig arbeidstaker kan for eksempel ikke vise til diskrimineringsreglene, men kan ev. vise til mobbing av andre årsaker. Ansatte som mener at de har blitt diskriminert, kan be om å få opplyst hvilke objektive kriterier arbeidsgiveren har lagt til grunn for valgene sine. Den som mener at han har blitt diskriminert kan kreve oppreisning eller erstatning for økonomisk tap.

Arbeidsgiveren må på sin side synliggjøre at diskriminering ikke har funnet sted, for eksempel ved vitneutsagn eller dokumentasjon. Som troverdig dokumentasjon regnes personalhåndbok og tiltak for holdningsskapende arbeid. Arbeidsgivere må ha systemer der de dokumenterer på hvilket grunnlag beslutningene er tatt. Det skal ligge objektive krav til grunn for valg av en person ved ansettelse, og de ansatte kan be om å få se dokumentasjon på dette av arbeidsgiver.

3. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) publiserer fortløpende saker/caser på sine nettsider med nyttig informasjon for de som har behov for å fremme saker. Det ligger også utlagt informasjon om saksgangen i de forskjellige typene saker og i forhold til de ulike instansene. Det er lett å få kontakt med LDO ved henvendelse per e-post eller telefon.

4. Nyttige adresser:

Organisasjon:	E-post:	Tlf.nr.:
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	post@ldo.no	Tel.: 24055950
Antirasistisk senter, Pb. 244 Sentrum, 0103 Oslo	epost@antirasistisksenter.no	Tel.: 23139000
Norsk organisasjon for asylsøkere, Postboks 8893 Youngstorget, N - 0028 Oslo, Norway	noas@noas.org	Tel.: 22 36 56 60 Fax: 22 36 56 61
Organisasjon mot offentlig diskriminering (OMOD), Pb. 4633 Sofienberg, 0506 Oslo	omod@online.no	Tel: 22 20 87 37 22 20 62 17
Norsk Folkehjelp, Postboks 8844, Youngstorget 0028 Oslo, Ole-Fredrik Einarsen	ofe@npaid.org	Tel.: 98229532
Landsorganisasjonen i Norge (LO), Youngs gate 11, 0181 Oslo	lo@lo.no	Tel.: 23 06 10 50
YS, Postboks 9232, 0134 Oslo	post@ys.no	Tel.: 21 01 36 00
Organisasjonen for lesbisk og homofil frigjøring (LLH), Postboks 948 Sentrum, 0104 OSLO	post@llh.no	Tel.: 23103939
SOS Rasisme, Brug. 14, 0186 Oslo, (flere lokallag)	Se www.sosrasisme.no	Tel.: 23 00 29 00
Selvhjelp for innvandrere og flyktninger, Pb.6856 St.Olavs pl., 0130 Oslo (flere lokallag)	seif@seif.no	Tel.: 22034830
JUSSBUSS, Arbinsgate 7, 0253 Oslo NB! Kun personlig oppmøte.	Nei	Tel.: 22842900
JURK , PB 2691 Solli , 0204 Oslo	Nei	Tel: 22 84 29 50 Fax: 22 84 29 51
Rettighetssenteret (Rettigheter for funksjonshemmede og kronisk syke) Postboks 4568 Nydalen 0404 Oslo	info@ffo.no	Tel.: 22 79 90 60 Faks: 22 79 91 98

I tillegg kan man kontakte lokale rettshjelpskontorer – se kommunal informasjon for kontaktdetaljer.

3. E. Hvilken støtte finnes på nasjonalt nivå for å få tilgang til å fremme saker og hva kan gjøres for å overkomme eventuelle barrierer ?

Barrierene i Norge for tilgang til å fremme saker knytter seg til:

- Endring i ordningen med juridisk hjelp fra myndighetene.
- De ansvarlige for Fri rettshjelp ordningene og brukerorganisasjoner uttaler i media at de får for lite offentlig støtte|
- Antagelig vet folk flest lite om hvordan de kan fremme saker
- Kostnader ved å trekke en sak for retten
- Den fysiske tilgangen til rettsinstanser og rettslokaler

Det har kommet flere klager fra NGOer og interesseorganisasjoner på at ordningen med å fremme saker om diskriminering for retten, som SMED hadde anledning til, ikke er videreført i det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Dette gjør at de som vil fremme saker i rettsapparatet enten må få andre organisasjoner som f.eks fagforeninger eller NGOer til å føre sakene og stille økonomiske garantier, eller ta denne risikoen selv.

De frie rettshjelpsordningene for personer med lav inntekt kommer stadig i klemme når nye budsjetter skal vedtas, og de ansvarlige for ordningene fremmer i mediene at dette rammer de svakeste gruppene i samfunnet, derav flere av de gruppene som er nevnt i diskrimineringsgrunnlagene i loven, som i henhold til gjeldende statistikk også har lavere inntekt enn gjennomsnittet i Norge. Dette gjelder for eksempel flyktninger og innvandrere, kvinner i deltidsarbeid, funksjonshemmede.

Det ligger en del informasjon tilgjengelig om de ulike diskrimineringsgrunnlagene og muligheter for å fremme saker tilgjengelig på LDO s nettsider, og flere NGOer tilbyr også aktuell informasjon. Det er likevel relevant å spørre om denne informasjonen når ut til de aktuelle målgruppene, og om de får nok støtte til å ta belastningen ved å fremme en aktuell sak. Dette gjelder både økonomisk støtte og menneskelig støtte/veiledning .I saker knyttet til arbeidsforhold, vil antagelig de som har hatt vanskeligheter med å skaffe seg jobb ikke risikere ytterligere stigmatisering ved å ta opp ein diskriminerings sak.

Funksjonshemmedes fellesorganisasjon (FFO) hevder at det fortsatt er et stykke igjen til de aktuelle tilbudene om veiledning og behandling i diskriminerings saker er tilgjengelige for alle. Blant annet er likestillings- og diskrimineringsnemdas kontorer ikke tilgjengelig for rullestolbrukere. Nemdas møter er offentlige, men den praktiske tilretteleggingen etter prinsippet om universell utforming mangler. Universell utforming er et prinsipp om at alle offentlige tjenester skal være tilgjengelige for hele befolkningen, og et viktig prinsipp i de offentlige anbudsreglene i Norge. Se www.universell-utforming.miljo.no/ for mer informasjon.

3. Samfunnsmessig kontekst

Introduksjon

Norge er et land som på overflaten kan synes svært homogent med en relativt lav andel innvandrerbefolkning, men det er bare på overflaten. Det har historisk vært en del innvandring til Norge, spesielt i nordområdene, der samer, kvener og russere beveget seg over grensene for å drive handelsvirksomhet og utnytte beiteområder og naturressurser. I sør har det vært en del innvandring av romanifolket og fra nabolandene. Det har også vært mye kontakt med utenlandske sjøfolk og handelsmenn langs norskekysten, det geografiske området som fortsatt utgjør tyngdepunktet i den verdiskapende virksomheten i Norge. Gjennom de stadige utvekslingene og handelen med utlandet utviklet Norge en til tider kosmopolittisk holdning til Europa og utlandet. Men det var også et trekk ved den intellektuelle elite på siste halvdel av 1850-tallet at det burde konstrueres en norsk identitet for å ivareta det spesifikt norske og veie opp mot innflytelsen og okkupasjonen fra den danske og seinere den svenske kongemakten.

Dermed startet en gedigen nasjonal oppvåkning og en nasjonsbyggingsprosess som på flere måter underkommuniserte det historiske mangfoldet av folkegrupper, språk og kulturer i Norge, og bygget oppfatningen av det norske i første rekke på den østlandske bondekulturen. Seinere oppsto det mange kamper mellom gruppeinteresser som fremmet kvinnesaken, arbeidernesaken, målsaken osv. og disse gruppene fikk i tur og orden aksept for sine interesser og beskyttelse i lovverket.

Men fortsatt var mangfoldet underkommunisert, - og samer, romani og jøder ble forfulgt og utsatt for strukturell vold fra de norske myndighetene¹. I tillegg bidro den sterke tilknytningen til den lutheranske troen blant annet ved institusjonen statskirken til at homofiles rettigheter ble undertrykt. Dette bidro til å legitimere et negativt syn på andre folkegrupper og deres kulturer. Det relativt unge landet Norge sliter fremdeles med restene av den identiteten som ble skapt av den nasjonale oppvåkning og idealene som ble fremmet om "det norske" i møtet med flyktninger og innvandrere. Aksepten for flere kulturer og levemåter er ennå ikke en grunnfestet verdi i det norske samfunnet. Utad profilerer Norge seg sterkt som en fredsmegler og fremmer av toleranse mellom folkegrupper, men disse visjonene kommer ikke like klart til uttrykk i de indre nasjonale og lokale prosessene.

Dette innebærer for eksempel at flyktninger som blir invitert til Norge etter internasjonale konvensjoner møter helt andre holdninger til sin kultur og væremåte i lokalsamfunn og arbeidsliv enn det man kanskje skulle forvente av et land som ønsker å fremme toleranse og pluralitet i internasjonal sammenheng. Dette sprikket mellom internasjonal politikk og lokal/nasjonal politikk kan også knyttes til andre holdninger i de styrende politiske eliter enn i befolkningen som sådan knyttet til innvandrere og flyktninger. Likevel er det viktig å se at på samme tid er det også mange som arbeider med å fremme et mer tolerant samfunn i Norge, og for at flere grupper skal få tilgang til de gode befolkningen har i et av verdens rikeste land og med en av verdens beste levestandarder.

De andre prosessene som har bidratt til undertrykkningen av eldre i arbeidslivet og funksjonshemmede kan knyttes til flere trekk, blant annet den sterke vektleggingen av ungdom og deltakelse i arbeidslivet som verdier i det norske samfunnet. Den generelle vektleggingen av ungdom som ideal, er ikke noe spesielt for Norge, men et trekk som kan gjenfinnes i flere av de vestlige kulturer. Det er imidlertid trekk som tyder på at denne trenden kan være i ferd med å endres, etter hvert som behovet for arbeidskraft melder seg, siden barnekullene i Norge og Vest-Europa har gått ned i de seinere år. Det ser ut til at funksjonshemmede har blitt hengende igjen i forhold til tilrettelegging i arbeidslivet, og antagelig skyldes dette oppfatninger om høye kostnader om tilrettelegging, mer enn reelle utfordringer. Altså er det fortsatt behov for å arbeide mer med holdninger om man skal få et reelt inkluderende samfunn og arbeidsliv i Norge, ikke bare lovverket.

Rasistisk og etnisk diskriminering

I Norge beskriver vi vanligvis rasistisk og etnisk diskriminering (rasisme) som diskriminerende holdninger og handlinger mot nasjonale og etniske minoriteter, eller personer med annerledes utseende og adferd enn norsk (og majoriteten av den norske befolkningen). Dette er først og fremst innvandrere og flyktninger og deres familier, eller synlige etniske minoriteter som har giftet seg med nordmenn, samt deres barn og adopterte barn som har synlige etnisk minoritetsbakgrunn.

I Norge betrakter vi rasisme eller etnisk diskriminering oftest som diskriminering og negative holdninger og handlinger overfor nasjonale og etniske minoritetsgrupper, eller personer som har et utseende eller kler og ter seg som folk som ikke er nordmenn (etniske norske). Det betyr ikke bare de som har kommet som arbeidsvandrere eller flyktninger eller giftet seg eller fått barn med noen fra disse folkegruppene, men også de med tydelige trekk fra etniske, nasjonale, språklige og religiøse minoriteter i Norge. Dette rammer derfor også nasjonale folkegrupper som samer (urbefolkning) og innvandrede folkegrupper over de siste århundrer som kvener, jøder, romani mfl.. I dag er diskrimineringen og de negative holdningene mest rettet mot innvandrere og flyktninger og rammer sterkest folkegrupper som har kommet som arbeidsvandrere og flyktninger de siste 40 årene.

¹ Det var en paragraf i Grunnloven om at jøder ble nektet adgang til riket fra riket, noe som var sterkt kritisert av framstående intellektuelle, blant annet dikteren Henrik Wergeland.

Særlig retter rasismen seg mot innvandrere og flyktninger med tydelige etniske og religiøse kjennetegn, et utseende, språk og kultur som framstilles som fremmedartet og tydelig forskjellig fra nordmenn. Rasismen uttrykker seg ofte i forhold til norsk innvandrings- og flyktningpolitikk der innvandrere og flyktninger framstilles som en trussel mot en norsk etnisk identitet.

Diskriminering på grunn av tro og religion

Diskrimineringen eller rasismen som hovedsakelig rammer innvandrere og flyktninger med utpregede ikke-nordiske etniske trekk og deres etterkommere, knyttes ofte til bekjennelse av religiøs tro og sosial og kulturell identitet som har sitt utspring i de dominerende religionene i innvandrerne og flyktningenes opprinnelsesland. Dermed kan i praksis diskrimineringen få preg av religionsfølgelse eller utstrakt diskriminering av personer tilhørende religioner eller religiøse retninger. Dette er tydelig i forbindelse med at mange innvandrere med navn som angir at de kommer fra ”muslimske” land opplever at de har problemer på arbeidsmarkedet. I tillegg er det store diskusjoner om tillatelse av religiøse symboler i arbeidslivet som for eksempel kvinners bruk av hodeplagg, spesielle klær eller andre ytre trekk som peker på religiøs identitet.

Aldersdiskriminering

Diskriminering av folk over en viss alder er fra nyere undersøkelser vis seg å være utbredt. Hvorvidt denne diskrimineringen har tiltatt i de seneste årene er vanskelig å konkretisere, men noen indikasjoner finnes på at særlig eldre arbeidstakere har økende problemer med å finne nytt arbeid når de av ulike årsaker blir arbeidsledige. Det blir angitt årsaker som at eldre er mindre fleksible i forhold til omstillinger, moderniseringer, ny teknologi og krav til effektivitet og økt arbeidsinnsats. Det er samtidig tendenser til at stadig flere førtids- eller uførepensjonerer seg eller reduserer arbeidet. På den annen side har stadig flere eldre arbeidstakere uttrykt ønske om å fortsette i arbeidet etter at de har nådd pensjonsalder. Behovet for kvalifisert arbeidskraft ført til at en del arbeidsplasser ønsker å beholde de eldre på arbeidsplassen.

Diskriminering av funksjonshemmede

Funksjonshemmede har økende problemer på arbeidsmarkedet grunnet økte krav til effektivisering og produktivitet. Manglende tilrettelegging av forholdene for funksjonshemmede har i mange yrker ført til at mange arbeidsplasser er negative til eller problematiserer ansettelse av folk med funksjonshemminger. Undersøkelser har vist at flere funksjonshemmede kan være vel så effektive og produktive i yrker hvor de har utdanning/kompetanse om arbeidsplassene er tilrettelagt den konkrete funksjonshemming.

Diskriminering på grunn av seksuell legning

Det finnes fortsatt mange homoseksuelle kvinner og menn som i Norge opplever at de blir diskriminert i arbeidslivet og i bomiljøer på grunn av seksuell legning. I all hovedsak diskrimineres disse pga. utbredte fordommer mot homoseksualitet, men også i forhold til regelverk når det gjelder adopsjon av barn til par av samme kjønn, stillinger innen kirken og andre trossamfunn samt andre rettigheter som ellers er tillagt heteroseksuelle.

2. Fakta om innvandrerbefolkningen I Norge

Innvandrere og flyktninger og andre etniske minoriteter i Norge

387 000 personer i Norge har i følge Statistisk sentralbyrå i 2006 innvandrerbakgrunn. Dette utgjør 8,3 % av bosatte innbyggere i Norge. I Oslo hadde 23 % innvandrerbakgrunn og har nær 50 % av alle landets innvandrere og flyktninger.

Den aktuelle innvandringshistorien i Norge startet ved slutten av 1960. Som mange andre nordeuropeiske land var det et stort behov for tilførsel av faglært og ufaglært arbeidskraft. Arbeidsvandrerne kom først fra Sør-Europa og deretter fra land som Pakistan, Tyrkia og Nord-Afrika. Fra slutten av 1970 tok Norge mot flyktninger fra Chile, Palestina, Vietnam og Eritrea og på femti- og sekstitallet tok Norge i mot flyktninger fra Øst Europa. Fra slutten av åttitallet har de fleste flyktningene kommet fra konfliktområdene i det tidligere Jugoslavia, Iran, Irak, Somalia og en rekke andre områder (Burma, Rwanda, Burundi, Sudan, Etiopia osv).

Fra 2000, har den største andelen flyktninger kommet fra Somalia, Afghanistan og Irak. Netto innvandring de siste 10 årene er på over 100.000. Det er dokumentert at innvandrerbefolkningen får færre muligheter til å bruke sine ferdigheter og utdanning og at de i stor grad jobber i ufaglærte yrker med begrensede og spesialiserte arbeidsoppgaver. Men det skjer stadig raske endringer i innvandrerbefolkningen.

De 15 største innvandrergruppene 2001 og 2006

	1 januar 2001		1 januar 2006
1	Pakistan 23 581	Pakistan	27 675
2	Sverige 23 010	Sverige	23 489
3	Danmark 19 049	Irak	20 076
4	Vietnam 15 880	Danmark	19 179
5	Jugoslavia 15 469	Vietnam	18 333
6	Bosnia-Herz 12 944	Somalia	18 015
7	Irak 12 357	Bosnia-Herz	14 822
8	Iran 11 016	Iran	14 362
9	Tyrkia 10 990	Tyrkia	14 084
10	UK 10 925	Serbia/Monte	12 905
11	Sri Lanka 10 335	Tyskland	12 900
12	Somalia 10 107	Sri Lanka	12 560
13	Tyskland 9 448	Polen	11 864
14	USA 7 253	UK	11 031
15	Finnland 6 776	Russland	10 351

Den samiske urbefolkningen i Norge utgjør omkring 20-30.000 personer. De usikre tallene har sammenheng med en langvarig assimileringpolitikk som har ført til at mange fra den samiske befolkningen ikke selv definerer seg som samer. Samisk tilhører den finsk-ugriske språkgruppen og er inndelt i flere dialekter. I Norge er samisk språk truet av fornorskning, men det eksisterer rettigheter til å få grunnopplæring og utdanning på samisk. Det er også opprettet et sameting og andre nasjonale organer. På flere områder opplever mange fra den samiske befolkningen seg diskriminert, særlig når det gjelder språk og kultur.

Kvenene synes opprinnelig å ha vært en vestfinsk folkegruppe som foretok kombinerte fangst og handelsferder her nord, og allerede i seinmiddelalderen kom de første kjente grupper av kvener over til Nord-Norge. Det finnes ikke noe offisielt tall på hvor mange kvener som bor i Nord-Norge i dag. Å operere med slike tall er problematisk. Nå oppfattes en kven som en nordmann med finske røtter, dvs. etterkommer etter finske innvandrere til Norge. I fornorskingstida ble kven brukt i nedsettende betydning, og enda i dag kan enkelte oppfatte betegnelsen som støtende. I dag opplever noen kvener seg som diskriminert.

Andre tradisjonelle minoritetsgrupper som taterne utgjør en undergruppe av den nordvest-europeiske gren av romanifolket. De har dermed slektskap og sterke likhetstrekk med tilsvarende grupper i andre land, bla. annet sinti i Tyskland og romani i England. Taterne utgjør som romanifolket en relativ liten andel av befolkningen, men mange opplever både av historiske grunner og i den nåværende situasjonen at de er diskriminert på flere områder. Jøder er også en tradisjonell minoritetsgruppe som fortsatt opplever at de blir utsatt for diskriminering, og de var som i flere andre land utsatt for jødeutryddelsen under tyskernes okkupasjon av Norge.

Religiøse grupper

Norge er definert som et kristent, lutheransk samfunn med en statskirke. Skoler, barnehager og en rekke andre institusjoner har religiøse formålsparagrafer og kristelige institusjoner. Særlig de som er underlagt statskirken, har store økonomiske, sosial og kulturelle fordeler framfor andre trossamfunn i Norge. Dette fører derfor også til at folk som tilhører andre trossamfunn og religioner møter diskriminering på flere samfunnsområder. I tillegg er noen særlige religioner, som Islam, utsatt for en sosial diskriminering knyttet til en kobling til negativ mediefokusering av muslimske land og muslimer. Det er over 75.000 registrerte muslimer i Norge. Dette er en tredobling de siste 10 årene. Det er også interessant å vurdere i hvilken utstrekning personer fra andre minoritetsreligioner som andre kristne trossamfunn, buddhister, hinduer, det mosaiske trossamfunnet osv. opplever diskriminering pga. av religiøs tilhørighet.

Funksjonshemmede

Funksjonshemmede møter mange former for diskriminering i det norske samfunnet. Den mest fremtredende diskrimineringen består av begrenset tilgjengelighet i det offentlige for syns-, hørsels- og bevegelsehemmede, men også de holdningene som disse begrensningene skaper i arbeidslivet, og ellers i det offentlige rommet. Også andre tilbud som bolig, utdanning, jobb osv. som ikke er tilpasset ulike funksjonshemninger fører til at mange funksjonshemmede opplever seg diskriminert i forhold til en likeverdig samfunnsdeltakelse. Funksjonshemmede er landets største minoritet og utgjør ca. 17-20 % av befolkningen. Holdningsdiskriminering er den mest utbredte formen for diskriminering, men samtidig den diskrimineringen som mest fornektes. Funksjonshemmede har ikke samme vern mot diskriminering som andre grupper, med unntak av i arbeidsmiljøloven.

Diskriminering i arbeidslivet:

under 50 % av de funksjonshemmede er i arbeid pga.:

- fordommer om at nedsatt funksjonsevne betyr redusert arbeidsevne, uførhet eller sykdom
- En MMI-undersøkelse viser at arbeidsgivere ikke innkaller blinde uansett kvalifikasjoner til intervju.

Isolasjon, mobbing, hatmotivert vold og overgrep

Barn opplever isolasjon i oppveksten. Mennesker med funksjonsnedsettelse er mer utsatt for mobbing og utstøting i skole, nabolag osv.

Hatmotiverte handlinger som vold og overgrep, rammer særlig utviklingshemmede, men også andre som skiller seg ut og eller fremstår som svake og forsvarsløse.

Nekt av varer og tjenester - "vil ikke ha sånne her" - holdning

Utstedtsdiskriminering rammer alle som skiller seg ut pga. utseende, atferd, talehemming og fremtoning forøvrig. Det er særlig utviklingshemmede som opplever diskriminering fra andre hotell- og restaurantgjester, reiseselskaper osv.

Personer med psykisk funksjonsnedsettelse opplever utestengning og utstøting fra nabolag/borettslag. Personer med førerhund nektes taxi, servering og adgang til butikker.

Tilgjengelighet

Dette går ikke på bevisste holdninger om å stenge noen ute, men likevel på manglende politisk vilje til å bygge ned barrierer og legge til rette for deltakelse.

1. barrierer av fysisk art:

konkrete og ”håndfaste” fysiske forhold skaper fysisk funksjonshemning

- hindrer mennesker i å bevege seg og utfolde seg fritt

eks. utestengning fra bygg, transportmidler og bruk av produkter

2. barrierer av kommunikasjonsmessig art:

ny teknologi og ensidig visuell eller auditiv informasjon skaper informasjons- og kommunikasjonshemning

- hindrer mennesker i å få informasjon og oversikt

eks. utestengning fra kunnskap og produktvalg

3. Selvbetjeningssystemer (automater osv.) gjør mennesker med forståelses- og tolkningsproblemer hjelpeløse og hindrer utførelse av dagligdagse gjøremål

(rammer store grupper med syns- og hørselshemning, nevrologiske og kognitive funksjonsnedsettelse og mange eldre)

Seksuell orientering

Det er en økende andel av den norske befolkningen som åpent framstår med en homoseksuell legning. I hvilken grad det nå er blitt flere homoseksuelle i Norge eller om åpenheten har ført til at flere er villige til å innrømme sin legning, er en pågående diskusjon. Det er i alle tilfelle mange som opplever seg diskriminert pga. sin seksuelle legning til tross for at det nå er stadig flere kjente personligheter og politikere som står fram som homoseksuelle og at det har blitt akseptert at homoseksuelle par kan gifte seg og få rettigheter tilsvarende heteroseksuelle.

d) Finansieringsmuligheter for antidiskrimineringsarbeid

1. Er det midler fra EU – kommisjonen som er rettet mot NGO eller fagforeninger/ forbund for å arbeide mot diskriminering i Norge?

a) Støtteordning All Different – All Equal

All Different – All Equal er en kampanje for og av ungdom som vil foregå i alle av Europarådets medlemsland i en kampanjeperiode fra juni 2006 og ut september 2007. Kampanjen har mangfold, menneskerettigheter og deltakelse som hovedfokus. I Norge vektlegger man videre fokus på fordommer og diskriminering. Tanken er at fordommer vil kunne lede til diskriminering som i sin ytterste form vil kunne lede til brudd på enkeltindividets menneskerettigheter.

I Norge har myndighetene bevilget midler som skal gå direkte til ungdom som ønsker å gjennomføre lokale aktiviteter gjennom støtteordningen All Different – All Equal. Målet med kampanjen er å oppmuntre, og legge til rette for at unge mennesker kan delta i oppbyggingen av fredelige samfunn, med vekt på respekt, toleranse og forståelse for ulikheter. Kampanjen inkluderer initiativ som fremmer mangfold og inkludering gjennom samarbeid mellom myndigheter og frivillige strukturer. Dette skal være en støtteordning det er enkelt å søke på for ungdom med gode ideer som ønsker å lage et prosjekt eller en aktivitet som faller inn under All Different – All Equal-kampanjen.

2) Norske myndigheter gir grunnlagsstøtte til 9 landsdekkende organisasjoner på innvandrersfeltet etter post 71 – kap. 651, Statsbudsjettet 2007:

Organisasjon	Driftsstøtte 2007
African Youth in Norway	300.000
Antirasistisk senter	2 454 277
Human Rights Service	1 702 277
Innvandrerne landsorganisasjon	846 277
Kristent innvandrerarbeid	1 185 780
MiRA Ressurssenter	1 184 277
Norsk organisasjon for asylsøkere	1 804 277
Organisasjon mot offentlig diskriminering	1 324 277
SOS Rasisme	564 277
Selvhjelp for innvandrere og flyktninger	1 734 277

3. Hvilken type økonomisk støtte gis til NGO eller fagforeninger/ forbund? Er tilgang på disse midlene knyttet til spesielle statlige programmer?

IMDi forvalter tilskuddsordninger (under Arbeids – og inkluderingsdepartementet, og Bjarne Håkon Hanssen).

II. TILSKUDD TIL DRIFT AV LANDSDEKKENDE ORGANISASJONER PÅ INNVANDRERFELTET

Målet med tilskuddsordningen er å støtte organisasjoner som arbeider for å sikre at alle har samme muligheter, rettigheter og plikter når det gjelder å delta i samfunnet og ta i bruk egne ressurser. Det henvises ikke spesifikt til anti – diskriminerende arbeid, men flere av organisasjonene som får denne støtten jobber spesifikt med dette. Se eget skriv for retningslinjer for hvem som kan søke å motta støtte.

2) TO TYPER TILSKUDDSORDNINGER TIL FRIVILLIGE ORGANISASJONER

- 1) DRIFT av lokale innvandrers organisasjoner
- 2) TILTAK som bidrar til deltakelse, dialog og samhandling i lokalsamfunnet.

Dette er statlig tilskuddsordning som forvaltes av fylkeskommunene. Dette skal sikre at midlene blir fordelt ut fra lokale forutsetninger. Størrelsen på tilskuddet fastsettes av Statsbudsjettet. For 2007 er det satt av 14,3 mill kr. IMDi fordeler midlene til fylkeskommunene ut fra hvor mange personer med innvandrerbakgrunn som er bosatt i hvert fylke. Tall fra statistisk sentralbyrå over innvandrerbefolkningen pr.1.1.2006 ligger til grunn for denne fordelingen.

I tilskuddsordning 1, uttrykkes ikke et eksplisitt mål om at midlene skal brukes til anti – diskrimineringsformål. Målet for tilskudd til lokale innvandrersorganisasjoner er å bidra til:

- Styrke lokal organiseringen av innvandrere.
- Økt mangfold gjennom at innvandrere, herunder kvinner og homofile, får tilgang på flere sosiale nettverk.
- At innvandrere kan fremme felles interesser overfor myndighetene.

Tilskuddsordning nr.2) Tilskudd til frivillig virksomhet i lokalsamfunn. I forhold til denne tilskuddsordningen er det eksplisitt oppgitt at tiltak mot rasisme og diskriminering er ett av 5 fokuseringsområder som vil prioriteres i tildelingen av midler.

4. Er det lett å få tilgang på disse midlene? Hva er kravene for å få midler? Hvem kan søke om støtte?

I prinsippet kan alle søke støtte fra tilskuddsordning 2:

- Lokale og regionale innvandrersorganisasjoner, andre frivillige organisasjoner, offentlige instanser i samarbeid med frivillige aktører, grupper og privatpersoner.
- For å få utbetalt beløpet må det rapporteres til fylkeskommunen på eget skjema (utbetalingsrapport) når tiltaket er gjennomført.

Hvordan søker man om støtte til tiltak?

Man henvender seg til fylkeskommunen og ber om søknadsskjema. Det skal leveres ett skjema for hvert tiltak. Søknader sendes til fylkeskommunene og støtten utbetales vanligvis når tiltaket er gjennomført. Tiltak som prioriteres er:

- Tiltak som fører til kontakt og samhandling mellom minoritets- og majoritetsbefolkningen.

Det kan også søkes om FoU – midler. Det legges gjerne ut prosjekter på anbud som organisasjoner kan søke på. IMDi har gått mer og mer bort ifra at man søker på midler til egendefinerte prosjekter.

5. Finnes det muligheter for økonomisk støtte på fylkesnivå, kommunenivå? (Se ovenfor).

7. Finnes det muligheter for støtte fra private aktører, private virksomheter, stiftelser, hovedkontor for Fagforeninger og lignende? Hvilke? Er det enkelt å få tilgang til disse kildene?

FOND, LEGATER SPESIELT KNYTTET TIL BEKJEMPELSE AV ETNISK DISKRIMINERING)

Benjamins minnefond (www.benjaminsminnefond.no)

Stiftelsen "Benjamins Minnefond" er en selveiende institusjon opprettet ved gaver og innsamlede midler etter Benjamin Hermansens død på Holmlia i Oslo 26. januar 2001.

Stiftelsens mål er å fremme forebyggende antirasistisk arbeid. Barne- og ungdomsarbeid prioriteres. Alle ikke-kommersielle krefter i hele Norge kan søke om midler, det vil si barn, ungdom og voksne som driver frivillig og ideelt arbeid.

Det kan søkes penger till prosjekter som har et antirasistisk mål, og som vil øke forståelsen mellom ulike kulturer. Prosjektet kan være kortsiktig eller langsiktig. Maksimumbeløp: 20.000 kroner. Søknad: Gi en kort beskrivelse av prosjekt, hvem som skal utføre det og hvem som er målgruppa. Gi oss gode grunner til hvorfor nettopp ditt prosjekt skal støttes. Budsjett må legges ved.

Scheiblers legat (www.scheibler.no)

Legatets formål er å støtte samfunnsnyttige og kulturelle tiltak. Legatstyret innvilger støtte til konkrete prosjekter med hovedvekt på sosiale tiltak. Legatet deler også ut priser. Midlene som deles ut av Scheiblers Legat er avkastning av verdier tilført legatet gjennom avhending av Fabritiuskonsernet, som ble bygget opp av familien Scheibler. I 2006 delte legatet ut ca 14 millioner kroner.

- 1) Sosiale prosjekter
Legatet har de siste årene prioritert støtte til:
 - Forebyggende arbeid blant barn og unge for å motvirke vold og rasisme.
 - Innsats blant Oslos mest vanskeligstilte.
 - Nanna Maries Hjem.
- 2) Kulturelle prosjekter
Kulturelle prosjekter med samfunnsnyttig tilsnitt blir prioritert.
- 3) Hederspriser
Scheiblers årlige Hederspris tildeles personer som gjennom sin innsats gjør noe ekstraordinært av betydning for andre mennesker.
Scheiblers Talentpris tildeles et ungt talent innen område kunst/kunsthåndverk/design

FOND, LEGATER TIL GENERELLE INKLUDERENDE TILTAK

Fritt ord (www.frittord.no)

Institusjonen Fritt Ords fremste formål er å verne om og styrke ytringsfriheten og dens vilkår i Norge, særlig ved å stimulere den levende debatt og den uredde bruk av det frie ord. Fritt Ord kan også støtte andre sider ved norsk kultur, i første rekke den del av kulturen som gjør bruk av ordet. I særlige tilfelle kan Fritt Ord bidra til å fremme ytringsfriheten i andre land. Fritt Ords bidrag skal være utdelingen av Fritt Ords Pris og Fritt Ords Honnør, og direkte støtte til særskilte prosjekter – etter søknad eller av eget tiltak.

Det finnes ikke et sted man kan henvende seg for å få opplysninger om hvilke kilder man kan søke om økonomisk støtte til anti – diskrimineringstiltak.

8. Fagforeningenes rolle i å bekjempe diskriminering

Forventet læringsutbytte:

At deltakerne har utforsket rollen til fagforeningene og kan spille en rolle i forhold til å bekjempe diskriminering.

2.1. Hva er en fagforening?

En fagforening er en organisert forening av ansatte med et formål om å beskytte og styrke de ansattes rettigheter og interesser og representere dem på ulike nivåer (arbeidsplassen, sektornivå, nasjonalt nivå). Opprinnelig var fagforeningene bygget opp rundt næringer og profesjoner (slik som frisører, lærere, bygningsarbeidere), men det er mer og mer vanlig at fagforeningene har en bredere profil (f.eks ansatte i handelsnæringen eller i offentlig sektor). Fagforeninger kan være organisert på virksomhetsnivå (noe som er vært vanlig i visse land), eller i forhold til sektor (utdanning, transport ol.). Fagforeninger kan også være organisert som føderasjoner, dvs. selvstendige enheter med et felles mål, og de kan være del av europeiske nettverk. I flere land kan fagforeninger ha historiske forbindelser med spesielle politiske grupperinger, ideologier eller religiøse grupper (sosialistiske, kommunistiske, liberale, kristne), og noen få har nære forbindelser med et politisk parti.

Uansett er det et felles og grunnleggende trekk ved alle fagforeninger at de er demokratiske og uavhengige organisasjoner. Demokratiske fordi de er medlemskaps baserte og representative organisasjoner, der hvert enkelt medlem har en stemme og er en del av beslutningsprosessen. Uavhengige fordi de må være uavhengige av arbeidsgivere og offentlige myndigheter for å representere de ansatte på en god måte, noe som innebærer forhandlinger og kompromisser, men også konflikter (streiker) som er en del av spillet.

2.2. Hva kan fagforeninger gjøre for å bekjempe diskriminering ?

Når man ser på rollen fagforeninger kan innta for å bekjempe diskriminering, er det viktig at de drar nytte av de spesielle rollene de er gitt i artiklene 7 og 11 i Kommisjonens direktiv 2000/43/EC, og artiklene 9 og 13 i kommisjonens direktiv 2000/78/EC. Disse direktivene er også gjenspeilet i de norske lovene på feltet.

Fagforeninger er svært viktige for utviklingen av fredelige, demokratiske, velorganiserte, helsefremmende og framgangsrike arbeidsplasser som engasjerer seg i og fremmer like muligheter, og gjennom sitt arbeid på arbeidsplassene også bidrar til å fremme disse målene for samfunnet som helhet.

Fagforeninger kan være kanaler for sosiale dialoger som kan bekjempe diskriminering på følgende måter:

Forhandle med arbeidsgivere for å forsikre at diskriminering på arbeidsplassen elimineres og at like muligheter promotes.

Fremme muligheter for å si ifra om diskriminering, og rette søkelyset på behovene til de ansatte som har blitt diskriminert på arbeidsplassen.

Støtte ofre for diskriminering ved å sikre en avtale med arbeidsgiverne (lokale forhandlingsløsninger).

Støtte ofre for diskriminering i deres søken etter rettferdighet.

Fremme likestilling og mangfold på arbeidsplassen og i sektoren.

Etablere mekanismer for å influere beslutninger hos arbeidsgivere og regjeringen.

Sørge for å spre ikke diskriminerende praksiser, og likebehandling i politikker og praktiser.

Utfordre myndigheter og arbeidsgiverorganisasjoner til å bekjempe diskriminering.

Overvåke, dokumentere og ta avstand fra diskriminering.

Sikre at likebehandling er synlig på den politiske agendaen og oppmuntre til kampanjer for å eliminere diskriminering og fremme likebehandling.

Fagforeninger kan:

Arbeide i samarbeid med andre fagforeninger for å nå felles mål.

Arbeide i samarbeid med NGOer for å nå felles mål-

Arbeide i samarbeid med nasjonale likebehandlingsorganisasjoner for eks. ved å bygge opp et nettverk om like muligheter, og tilby kursing om like muligheter.

Styrke utsatte grupper slik at de engasjerer seg i kampanjer og tar selvstendig ansvar for å sikre og styrke sine rettigheter.

Arbeide i samarbeid med regjeringen og arbeidsgivere for å oppnå felles mål og visjoner.

Utfordre regjeringer og arbeidsgivere når de fører en politikk som strider mot målene til fagforeningen.

Der det er passende, yte tjenester til medlemmer effektivt og godt for å fremme like muligheter utenfor dekningsområdet for regjeringens politikk, og tilpasse seg og fremme fagforeningenes mål og visjoner selv når disse ikke er samstemmige med regjeringens politikk.

Sikre koordinering av egne tjenester og å engasjere regjeringen og arbeidsgivere i diskusjonen av koordineringen av viktige tjenester mellom regjeringen og fagforeningene, der disse tjenestene relaterer seg til like muligheter.

Tilby relevante profesjonelle og forskningsbaserte råd til regjeringen og arbeidsgivere i viktige saker.

Fremme og lage en kampanje for endring som svar på behovene på feltet. Lede og bidra betydelig til en legal utvikling og politikkformende prosess ved å tilby passende faktabaserte råd og briefe politikere, regjeringen og andre personer med innflytelse.

Være oppmerksomme – få en ide om på hvilke områder regjeringen og arbeidsgivere diskriminerer og når de feiler i sine forsøk på å bekjempe diskriminering, eller hvor de trenger å forbedre sine tjenester. Man må også sjekke at de har et system for å overvåke det som skjer for å sikre den enkeltes rettigheter i forhold til maktapparatet. Dette prinsippet er en karakteristikk ved moderne demokratiske samfunn.

Fagforeninger kan henvende seg til arbeidsgiverforeninger og regjeringen ved å ta direkte kontakt, samt ved lobbying og forhandlinger.

Ved å bruke passende virkemidler, og å utfordre handlinger, visjoner, praksiser og politikk som strir mot målene i fagforeningene og deres medlemmer.

Være oppdatert på alle utviklingstrekk som kan bekjempe diskriminering og maksimere mulighetene. F.eks ny lovgiving EU/internasjonalt, nye internasjonale og nasjonale politikker, nye kilder til finansiering og større juridiske beslutninger (dommer).

Være åpen, troverdig og ha tillit hos medlemmer og i offentligheten.

Ved å styrke andre fagforeninger, delta i sosial dialog, ved å forme nettverk og koalisjoner, og ved å fremme innovative løsninger og initiativer. Dette vil redusere fordommer i samfunnet og fremme like muligheter.

Arbeide åpent og samarbeide med andre fagforeninger og NGOer og forhindre konflikter og diskusjoner mellom dem.

Legge press på et land for å ratifisere internasjonale avtaler og metoder som retter det internasjonale søkelyset på nasjonale praksiser i forhold til like muligheter.

Gi kvalitetssikret informasjon til nasjonale og internasjonale organisasjoner for å la de undersøke landets framdrift på feltet.

Oppsummert: Fagforeninger skal sjekke, overvåke og utfordre handlingene til arbeidsgivere og fagforeninger og andre organisasjoner slik at de kan bekjempe diskriminering og på samme tid hjelpe ansatte til å sikre sine rettigheter.

2.3. Hvilken rolle kan fagforeningene spille i å bekjempe diskriminering ?

Følgende er en anbefalt liste over aktiviteter og tjenester som en fagforening kan utføre eller levere for å bidra til å bekjempe diskriminering på alle grunnlag:

Forhandling

Bevisstgjøring

Overvåking og influering av lov- og politikktutvikling.

Støtte individuelle ofre for diskriminering, og individer som deltar i en kollektiv klage (gruppesøksmål)

Ta rettslige skritt /søksmål

Alternative løsninger inkludert megling

Kampanjer og organisering

Fremme endringer i praksis:

-Fremme etablering av fokusgrupper om et spesifikt diskrimineringsgrunnlag (funksjonshemming, etnisk bakgrunn osv.) for å gi ansatte på arbeidsplassen et sted der de kan dele felles erfaringer og drøfte hvilke politikker de kan utvikle på arbeidsplassen og i deres fagforening, og hvordan de kan slå kreftene sammen for å fremme felles interesser på den generelle agendaen til fagforeningen.

-tilpasse deres rekrutteringskampanjer til en stadig mer mangfoldig arbeidsstyrke, og gjøre mangfoldet i fagforeningsbevegelsen mer synlig internt og eksternt.

-fremme kvinnelige medlemmer, medlemmer fra minoritetsbakgrunn og medlemmer med funksjonshinder i forhold til lederposisjoner og beslutninger.

2.4. Hva trenger en fagforening gjøre for å fylle sin rolle i forhold til de ovennevnte punktene?

HR

Kompetanse

Kunnskap

Ekspertise

Åpenhet

Troverdighet

Tillit hos medlemmene

Ikke diskriminerende holdninger i egen organisasjon

Relevant nasjonal lovgivning i forhold til fagforeningenes aktiviteter

Midler. Selv om kjernefunksjonene og aktivitetene må finansieres uavhengig av medlemsbidrag, kan mange fagforeninger dra nytte av prosjektfinsiering fra regjeringen og private fond til spesielle formål. Spesielt i forhold til ikke diskriminering er det flere kilder til finansiering.

2.5. Hvorfor er fagforeningene bedre egnet enn andre organisasjoner til å arbeide med å bekjempe diskriminering på arbeidsmarkedet ?

Fagforeningene spiller en viktig rolle i forhold til å engasjere ansatte og arbeidsgivere på lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt nivå.

Fagforeningene kan representere de ansatte kollektivt, for eksempel i arbeidsmiljøutvalg og tariff-forhandlinger, noe som ofte kan være den mest effektive måten å oppnå endring og eliminering av diskriminering på arbeidsplassen.

Fordi fagforeningene er aktive på arbeidsplassnivå, er de ofte best egnet til å se mønstre av diskriminering på arbeidsplassene, og de kan handle for å bekjempe ulikebehandling.

2.6. Hva er hindringene for fagforeningene, og hvordan kan disse overvinnes ?

Manglende markering av ståsted i forhold til å delta i politiske debatter. Fagforeninger trenger også å være sikre på at de har kompetanse på å briefe en enkeltperson eller en organisasjon som trenger informasjon.

Manglende kompetanse i forhold til å behandle klager, enten individuelt eller kollektivt. Fagforeninger kan støtte og assistere de som har en sak, eller ønsker å reformere reglene.

Oppfatning av forbindelser med regjeringen eller et politisk parti eller en annen gruppe som underminerer deres rennome som upartiske advokater for likestillingsspørsmål. En fagforening trenger å være sikker på at den ikke handler på en måte som kommer i konflikt med medlemmenes grunnleggende rettigheter til likebehandling, og sikre at eventuelle forbindelser med politiske partier eller andre organisasjoner ikke kommer i konflikt med medlemmenes rettigheter.

Passivitet fra noen av medlemmene /arbeidsgiverne eller deres lederskap i forhold til å handle mot diskriminering.

Konflikter mellom interessene til majoriteten av medlemmene og rettighetene til minoritetsmedlemmene.

Egne fordommer.

Mangel på effektive partnerskap mellom regjeringen/arbeidsgivere og fagforeninger. Mangel på effektivt samarbeid med NGOer.

Manglende medlemskap hos de diskriminerte gruppene ansatte, og derfor manglende interesse i medlemsmassen og hos ledelsen i forhold til disse sakene. Dette kan være en ond sirkel, siden en fagforening som ikke representerer interessene til f.eks. kvinner eller minoritetsansatte ikke vil tiltrekke seg medlemmer fra disse gruppene.

Manglende evne til å nå ut til visse deler av arbeidsstyrken eller seniorledelsen pga. ineffektiv infrastruktur, dårlig organisering, eksternt pålagte initiativer, kulturelle eller språklige barrierer. Fagforeningene må sikre at deres egne organisasjoner har en mangfoldig arbeidsstyrke med et personale som har fått opplæring i like muligheter og som er bevisst på aktuell sosial og politisk historie, inkludert historien om ekskludering og diskriminering av visse grupper i samfunnet, og der det er relevant, om språkbarrierer.