

Planprogram temaplan mot rasisme og diskriminering

Innhold

Grunnlag for planprogram.....	2
Prosjektinformasjon	2
Kort beskrivelse av prosjekt og formål	2
Avgrensning.....	2
Medvirkning	3
Bakgrunn og historikk.....	3
Tromsø kommunes roller	4
Kunnskap	4
Vern mot diskriminering.....	5
Organisasjon og involverte ressurser	6
Organisering	6
Prosjektorganisasjon	6
Prosess og fremdrift	7
Milepælsplan	8
Fremdriftsplan	8
Budsjett	8

Grunnlag for planprogram

Prosjektinformasjon

Prosjekttittel: Temaplan mot rasisme og diskriminering

Prosjekteier: Direktør for oppvekst, utdanning og kultur

Kort beskrivelse av prosjekt og formål

Temaplanen er et styringsverktøy som muliggjør kommunal styrking av arbeidet mot rasisme og diskriminering i kommunen. Sentralt for temaplanen vil være kartlegging av problematikk knyttet til rasisme, med et interseksjonelt perspektiv på hvordan diskrimineringen ser ut i praksis, med mål om å redusere forekomst av rasisme og diskriminering i Tromsø. Arbeidet med temaplanen kan påvirkes av funnene underveis i kartleggingen.

Planprogrammet gjør rede for formålet med planarbeidet, planprosessen med frister, deltakere i arbeidet, planer for medvirkning og behovet for utredninger.

Avgrensning

Rasisme og diskriminering er alvorlige fenomener som kommer til uttrykk i ulike former, og som har negative konsekvenser både på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. I regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering defineres rasisme som diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, hudfarge og språk, og omfatter også urfolk og nasjonale minoriteter. Begrepet rasisme brukes derfor her i vid betydning om flere former for etnisk diskriminering som skjer på basis av kjennetegn som nasjonalitet, utseende, kultur eller religion. Begrepet strukturell rasisme brukes til å beskrive hvorfor, selv i samfunn med lite rasisme (få «rasister») i befolkningen, kan finnes ulike, ofte skjulte, mekanismer som kan resultere i ulike muligheter for eksempel på jobb- og boligmarkedet¹.

I forbindelse med kommunestyrevedtak av 20.12.2023 i sak 168/23 punkt 2. og 4. lyder vedtaket slik:

Temaplan mot rasisme og diskriminering

2. Med utgangspunkt i kommunestyresak 110/22 bes kommunedirektøren legge frem et planprogram for en temaplan mot rasisme og diskriminering innen august 2024. Resultat og funn fra prosjektet "Kartlegging og tiltak – rasisme og diskriminering", samt Nasjonal handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2024-2027 legges til grunn for temaplanen. Temaplanen tas inn i planprogrammet.

4. I arbeidet med strategi- og handlingsplan mot rasisme og diskriminering bør det legges særskilt vekt på interseksjonalitet, dvs. rasisme og diskriminering pga. flere minoritetskriterier og hvordan disse påvirker leve- og livsvilkårene. Sammenhenger som bla. bør belyses er hvordan etnisitet, religion, seksuell orientering, alder eller andre faktorer i kombinasjon med nedsatt funksjonsevne kan forsterke eksponering for rasisme eller diskriminering.

Det var behov for å tydeliggjøre temaplanens rammer, derfor ble det vedtatt i kommunedirektørens ledergruppe at:

¹ <https://snl.no/rasisme>

Temaplanen tar utgangspunkt i rasisme og diskriminering på grunnlag av etnisitet, altså diskriminering mot innvandrere, etterkommere av innvandrere, samer og nasjonale minoriteter, og adresserer annen type diskriminering kun i den grad det er relevant for å få en helhetlig forståelse av rasisme i Tromsø kommune.

Medvirkning

Temaplanens ambisjon og målsetting er at kommune skal gjennomføre gode utredninger, avdekke og ta i bruk de verktøyene kommunen har for å jobbe mot rasisme og diskriminering på tvers av Tromsø kommunes ansvarsområder.

Medvirkning vil gjennomføres i prosessen gjennom dialogmøter, og via nedsettelse av en mangfoldig referansegruppe. Hovedtillitsvalgte vil delta i prosessen både i prosjektgruppen og i arbeidsgruppen. Hovedverneombud inviteres til prosjektgruppen.

Hovedoppgaven til arbeidsgruppens medlemmer er å undersøke og sammenfatte informasjon om kommunens arbeid mot rasisme og diskriminering på sitt område/fagfelt. Arbeidsgruppens sammensetning kan endres ettersom nye utfordringer avdekkes/avsluttes.

Referansegruppen er en stor og bred gruppe satt sammen av representanter fra ulike organisasjoner hvis virkeområder er innenfor inkludering og minoritetsspørsmål i Tromsø. Referansegruppen skal bidra inn i prosessen underveis og være til støtte for arbeidsgruppens virke.

Bakgrunn og historikk

Tromsø kommune er mangfoldig, både i et historisk og i et moderne perspektiv. Det har bodd mennesker i Tromsø kommune i over 10.000 år, og det norske og den samiske folket har sameksistert i Tromsø-området det i over 1000 år². Kommunen har en kvensk befolkning og omfatter også andre nasjonale minoriteter som jøder, rom og romani/tatere. Fra midten av 1900-tallet har innvandring fra resten av verden gjort seg gjeldende, her som i resten av Norge, og det fargerike Tromsø har vokst tydeligere frem som en befolkning med bakgrunn fra over 130 andre nasjonaliteter.

Nasjonalt ser vi at mange flykninger og innvandrere opplever rasisme og diskriminering³. Mange opplever å ikke bli innkalt til intervju selv om de er høykvalifiserte. Innvandrerdømmer sliter med å finne sommerjobb. Sysselsatte innvandrere er overrepresentert i yrker som ikke krever høy utdanning, men er underrepresentert i ledelse og yrker som krever høy utdanning. På leiemarkedet opplever flykninger og innvandrere diskriminering. I enkelte områder i Tromsø er det en stor konsentrasjon av innvandrere.

Frode Følstad (42) opplevde en rasistisk episode på kjøpesenteret Jekta i Tromsø i 2021⁴. En samisk kvinne ble hetset i Tromsø av en norsk eldre kvinne etter at hun hadde snakket samisk med barnet

² Ottar 2/2013: Tromsø-området Samisk-norsk møteplass: https://uit.no/tmu/art?p_document_id=416295 | UiT

³ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-rasisme-og-diskriminering-ny-innsats-20242027/id3015471/?ch=1>

⁴ <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/mann-i-70-arene-domt-for-hatefulle-ytringer-mot-frode-folstad-pa-jekta-kjopesenter-i-tromso-1.15418516>

sitt på bussen⁵. I 2019 opplevde en ung samisk mann å bli slått ned i Storgata i Tromsø, fordi han sto i kofte⁶. I juni 2022 fortalte Diyala M Khali på sin Facebook hvordan hun ble utsatt for grov rasisme på arbeidsplassen⁷. I november 2022 mottok leder for Tromsø Sentrum AS drapstrusler, hets og hatefulle ytringer etter uenighet om julearrangement i Sentrum hvor Frelsesarmeen i Tromsø var ekskludert å holde appell⁸. I 2023 fortalte Fredrik Klingenberg, en mann adoptert fra India, at oppveksten i Tromsø var tøff. Han forteller om å ha opplevd rasisme, mobbing og utfrysing på skolen, som bidro til at han ble syk⁹.

Etter både disse oppslagene i avisa og på sosiale medier, har rasisme og diskriminering i Tromsø kommune fått mer offentlig oppmerksomhet. På bakgrunn av blant annet dette har Tromsø kommunestyret bedt administrasjonen om å utarbeide en temaplan mot rasisme og diskriminering.

Tromsø kommunes roller

En kommune har fire roller¹⁰. Innenfor Tromsø kommunes rolle som *tjenesteyter*, *myndighetsutøver*, *samfunnsutvikler* og som *demokratisk arena*, vil utfordringer med rasisme og diskriminering uttrykke seg ulikt og ha ulike konsekvenser. Temaplanen vil ta for seg rasisme og diskriminering i kommunen, og arbeidsgruppene som nedsettes må derfor favne bredt i sine undersøkelser.

Kommuneplanens samfunnsdel (KPS) definerer tre samfunns mål: *Sosial bærekraft* (Alle innbyggerne er likeverdige, likestilte og har gode hverdagsliv), *Klima- og miljømessig bærekraft* (All utvikling skjer innenfor naturens tålegrense og med en stadig reduksjon av klimagassutslipp), og *Økonomisk bærekraft* (Verdiskapingen er kunnskapsdrevet, innenfor naturens tålegrense og velferdsutviklingen kommer hele samfunnet til gode). Videre i KPS står er det et mål at Tromsø kommune skal være en robust organisasjon, hvor medarbeiderne i Tromsø kommune speiler mangfoldet av innbyggerne. For å kunne oppnå alle disse målene vil det å bekjempe rasisme og diskriminering i alle kommunens områder være viktig.

Kunnskap

For å møte befolkningens behov og for trygge og gode liv fri for diskriminering og rasisme er det avgjørende å ha god kunnskap om hvordan dette kommer til uttrykk i Tromsø, hvordan det påvirker de som opplever rasisme og diskriminering, og hvordan vi som samfunn kan jobbe aktivt mot rasisme

⁵ <https://www.itromso.no/nyheter/i/aWMp57/slik-opplever-de-samehets-nar-jeg-gar-med-koft-har-jeg-fatt-hore-at-jeg-er-stygg-og-respektlos>

⁶ https://www.nrk.no/sapmi/jon-richard-_21_-ble-slatt-ned_-_skal-fortsatt-ha-pa-meg-samekofta-1.14714120

⁷ <https://www.itromso.no/nyheter/i/EaVV53/diyala-ble-utsatt-for-grov-rasisme-paa-jobb-norge-har-blitt-et-land-som-ansetter-dere-utenlandske-idioter>

⁸ https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/shilan-ghadani-ble-drapstruet-etter-julegran-krangel_-_ti-personer-etterforskes-1.16217837

⁹ <https://www.itromso.no/nyheter/i/2B9aLv/fredrik-mener-han-har-vaert-feilbehandlet-i-over-ti-aar-naa-ber-han-om-erstatning-jeg-gir-ikke-opp>

¹⁰ Tjenesteyting: Kommuner har ansvar for å tilby velferdstjenester til innbyggerne. Eksempler er barnehage, grunnskole, helse- og omsorgstjenester, integreringstiltak, økonomisk sosialhjelp og kulturtilbud.

Myndighetsutøvelse: Kommuner utøver myndighet på mange saksområder, f.eks. ved å fatte vedtak i ulike saker, gi byggetillatelse, kreve inn skatter, bevilge støtte til ulike prosjekter eller fordele tilskudd til ulike kulturformål. Samfunnsutvikling: Ansvar som samfunnsutvikler knytter seg til alle sidene ved lokalsamfunnet og omfatter blant annet langsiktig arealbruk, arealdisponering og utbygging, infrastruktur, sentrumsutvikling, miljø og næringsutvikling. Å være en demokratisk arena: Kommuner spiller en sentral rolle i å fremme og styrke lokaldemokratiet (Meld. St. 12 (2011 – 2012), Stat og kommune – styring og samspel).

og diskriminering. På oppdrag av IMDi gjennomfører Proba samfunnsanalyse i 2024 en kartlegging av opplevd diskriminering i Tromsø kommune, som også legges til grunn for temaplanen mot rasisme og diskriminering. Denne planlegges ferdigstilt høsten 2024. Videre legges til grunn for denne temaplanen dokumenter fra Sametinget, Sannhets- og forsoningskommisjonen, FN, Kultur- og likestillingsdepartementet, Kunnskapsdepartementet, og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) for å nevne noen. Særlig trekkes frem Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering - ny innsats 2024–2027¹¹ og Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport¹².

Vern mot diskriminering

Diskriminering på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse er forbudt ved lov. Norge er i ulik grad forpliktet gjennom internasjonale konvensjoner og EU/EØS-direktiver. Etter FNs rasediskrimineringskonvensjon (ICERD) forplikter for eksempel Norge til å forby og bekjempe denne typen diskriminering med alle egnede midler. I Norsk lovverk ligger vernet nedfelt i Grunnloven, diskrimineringsloven, med mer. Her følger en oversikt over relevante regelverk¹³:

Forbud mot diskriminering på grunn av rase/etnisitet

Internasjonale konvensjoner

- FN pakten av 24. oktober 1945 artikkel 1 nr. 3 og 13 nr. 1 b og 55 bokstav c
- FNs verdenserklæring om menneskerettigheter av 10. desember 1948 artikkel 2
- FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 26 (gjort til norsk lov, jf. menneskerettighetsloven § 2, og har forrang jf. § 3)
- FNs konvensjon om sosiale, økonomiske og kulturelle rettigheter (ØSK) artikkel 2, (gjort til norsk lov, jf. menneskerettighetsloven § 2, og har forrang jf. § 3)
- FNs barnekonvensjon artikkel 2 (gjort til norsk lov, jf. menneskerettighetsloven § 2, og har forrang jf. § 3)
- FNs rasediskrimineringskonvensjon artikkel 2
- ILO-konvensjonen nr. 111 artikkel 2
- ILO-konvensjonen nr. 169 artikkel 3

Europeiske konvensjoner:

- Den Europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) artikkel 14 (gjort til norsk lov, jf. menneskerettighetsloven § 2, og har forrang jf. § 3)
- Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner artikkel 4

EU/EØS:

- Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter, avdeling III artikkel 21

¹¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-rasisme-og-diskriminering-ny-innsats-20242027/id3015471/>

¹² <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/sannhets--og-forsoningskommisjonen/rapport-til-stortinget-fra-sannhets--og-forsoningskommisjonen.pdf>

¹³ Listen er ikke uttømmende.

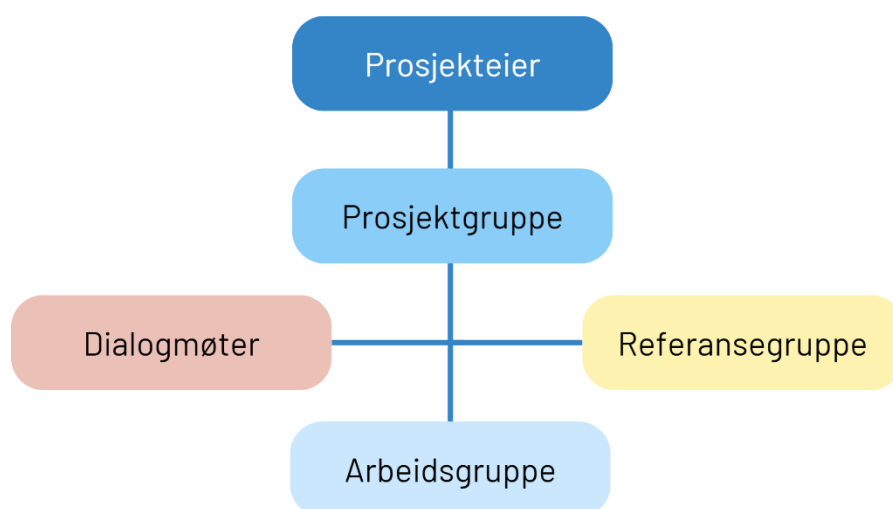
- EUs rasediskrimineringsdirektiv 2000/43/EF, se også Ikke-diskrimineringsdirektivet | europalov

Norsk lovgiving:

- Grunnloven § 98
- Likestillings- og diskrimineringsloven § 6
- Lover som henviser til likestillings- og diskrimineringsloven § 6
 - Arbeidsmiljøloven § 13-1
 - Husleieloven § 1-8
 - Burettslaglova § 1-5
 - Eierseksjonsloven § 6
 - Lov om bustadbyggjelag § 1-4
 - Skipsarbeiderloven § 10-1
 - Etterretningsloven § 9-4
- Ny opplæringslov § 14-2 fjerde ledd (Forbud mot å dele elevene inn i grupper etter etnisitet). Privatskoleloven endres i samsvar med ny opplæringslov, og samme forbud inntas i privatskoleloven § 3-4 fjerde ledd.

Organisasjon og involverte ressurser

Organisering



Prosjektorganisasjon

Hva	Oppgaver	Navn (institusjon)
Prosjekteier	Utøver prosjekteierskapet, og er beslutningsorientert. Har det overordnede ansvar for prosjektets framdrift og økonomi, samt å ivareta kommunikasjon mellom prosjektet og politiske organer i kommunen.	Direktør for AOUK (avdeling for oppvekst, utdanning og kultur)
Prosjektgruppe (styringsgruppe)	Sammenfatter arbeidsgruppens arbeid og avstemmer dette med prosjekteier og referansegruppe. Avklarer prinsipielle problemstillinger i arbeidet.	Direktør for AOUK Stabsleder AOUK Seksjonsleder kultur/Kultursjef Prosjektadministrator

		HTV HVO
Prosjektadministrator	Planlegger og delegerer arbeidet. Daglig oppfølging og administrasjon av prosjektgruppe og arbeidsgrupper.	Rådgiver i stab for AOUK
Referansegruppe	Kvalitetssikrer planprosess og faglig innhold på forespørsel, underveis og i forkant av politisk behandling.	Arabisk Famileforum i Tromsø Arctic pride Flerkulturell Forum Tromsø Her e æ Islamsk Senter for Nord Norge Kirkens Bymisjon Let's integrate Multicultural sports club Nepalese Society in Tromsø Nordpolen - Polsk forening Norsk Russisk forening Romssa sámi viessu/Samisk hus Tromsø Somaliere i Tromsø Tromssan Kvääniseura/Tromsø kvenforening Tromsø Røde Kors Tromsø Samisk foreldrenettverk Ukrainsk Forening i Tromsø Evt andre
Arbeidsgruppe	Utarbeide innhold i plan for sine respektive fagområder. Prosjektleder har ansvar for arbeidsgruppe og leveransene fra arbeidsgruppa, samt delegerer oppgaver knyttet til leveransene.	Prosjektadministrator Integreringskonsulent Rådgiver seksjon skole Rådgiver seksjon kultur Rådgiver seksjon bymiljø Rådgiver seksjon Barnehage Rådgiver seksjon Helse og Omsorg Rådgiver seksjon Barn og familie SLT-koordinator Rådgiver personal og organisasjon Professor UiT Evt. flere ved behov
Ressurser	Bidrar med fagkunnskap til utredninger i enkelttemaer og ved spesifikke problemstillinger.	Troms og Finnmark Fylkeskommune Representant fra intern organisasjon; Relevante seksjoner OMOD - Organisasjonen mot offentlig diskriminering Listen er ikke uttømmende

Prosess og fremdrift

Forkortelser:

- PE: Prosjekteier
- PG: Prosjektgruppe
- PA: Prosjektadministrator
- AG: Arbeidsgruppe
- RG: Referansegruppe

Milepælsplan

Planprogram og kommunedelplan:

Dato	Aktivitet	Ansvarlig
02.01.2024	Oppstart arbeid planprogram	AG/PG
09.04.2024	Forslag planprogram til offentlig ettersyn	PE
03.05.2024	Planprogram vedtas lagt ut på høring	PE
17.06.2024	Høringsfrist	PA
26.06.2024	Merknadsbehandling	PA
30.07.2024	Fastsettelse av planprogram	PE
30.07.2024	Offentlig ettersyn	PA
15.08.2024	Behandles i råd og utvalg	PA
27.08.2024	Utvalg vedtar planprogram	PE
01.09.2024	Planarbeid	AG/PL/RG
01.02.2025	Plan på høring	PA
15.03.2025	Merknadsbehandling	AG/PG
15.06.2025	Vedtatt plan	PE
01.10.2026	Ettårsevaluering av ny plan	PE

Fremdriftsplan

År	2024												2025					
Måned	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J
Planprogram																		
Utarbeidelse av planprogram	■	■	■	■														
Høring og merknadsbehandling			■	■	■	■												
Planprogram behandles politisk							■	■										
Planprosess																		
Plan- og utredningsarbeid							■	■	■	■	■	■	■	■				
Høringsperiode														■	■			
Merknadsbehandling															■	■	■	
Vedtatt av plan																		■

Budsjett

Arbeidet er planlagt gjennomført innenfor avdelingens eget driftsbudsjett. Det må tas høyde for utgifter i forbindelse med samhandlingsmøter med relevante aktører, bruker og medvirkningsprosesser, grafisk arbeid samt muligheter for at det må innhentes kunnskap fra eksterne aktører.