

HANDLINGSPLAN MOT RASISME OG ETNISK DISKRIMINERING



INNHold

Sandefjord – en flerkulturell kommune	3
Bakgrunn for planen	4
Rasisme og diskriminering	5
Organisering av arbeidet	8
Medvirkning til planarbeidet	8
Anbefalte tiltak mot rasisme og diskriminering	10
Vedlegg:	12
<i>Forslag til tiltak som overføres Ressursgruppen til vurdering</i>	12
<i>Begrepsavklaring</i>	13
<i>Ressurser og lovverk – et utvalg</i>	14



INNLEDNING

I 2021 vedtok kommunestyret i Sandefjord en [«Handlingsplan for mangfold og inkludering»¹](#) på tvers av kommunalområdene som inkluderer tiltak rettet mot kommunen som tjenesteyter og Sandefjord som lokalsamfunn. Handlingsplanen er retningsgivende for hvordan kommunen kan samles og styrkes ved at alle innbyggere får likeverdige muligheter til å bidra og delta i felleskapet.

«Kommunen jobber strategisk med å stimulere, tilpasse og styrke positive inkluderingsprosesser i samfunnet. Dette for at innbyggerne kan delta på like vilkår i sosiale felleskap, ha likeverdige muligheter for å lykkes, og reell innflytelse på felleskapets regler. Mangfold og inkludering er byggesteiner i kommunes visjon: Sammen fremover.» Handlingsplan for mangfold og inkludering (2022)

Planen er et styringsverktøy som angir prioriteringer og tiltak for kommunens inkluderingsarbeid, og rulleres hvert 4. år. Handlingsplanen for mangfold og inkludering har [hele 63 forslag til tiltak](#). Mange av tiltakene var kommunen allerede godt i gang med, noen innebar et enda tettere samarbeid mellom kommunens tjenestesteder, frivillig sektor, tros- og livssynssamfunn, næringsliv, m.m. - mens andre var helt nye.

Et av de nye tiltakene var å lage en handlingsplan mot rasisme og diskriminering, som defineres som følger: *«Planen skal synliggjøre eksisterende tiltak som forebygger rasisme og diskriminering og gi et utgangspunkt for å utvikle nye tiltak sammen med kommunens tjenestesteder og lokalsamfunnet, frivillige organisasjoner, næringslivet og andre samfunnsaktører.»* Det ble ytterligere presisert: *«Handlingsplanen bør særlig involvere barn og ungdom, og hverdagsrasisme bør være et sentralt tema i planen.»*

Tiltak mot rasisme og diskriminering må forstås som noe annet enn tiltak for mangfold og inkludering. Vi må skille mellom tiltak som er innrettet primært som mangfolds-, inkluderings- og integreringstiltak jfr. vår egen [Handlingsplan for mangfold og inkludering](#), og tiltak som har som hovedformål å aktivt forebygge, motarbeide eller håndtere rasisme og diskriminering.

Planen bygger på nasjonal forskning og statistikk, da det finnes veldig få lokale rapporter. Men det er ingen grunn til å tro at lokale forhold er noe annerledes enn det som er dokumentert nasjonalt gjennom forskning og rapporter om opplevd rasisme og diskriminering.

Forskning viser at antall tiltak i kommune-Norge som skal bidra til inkludering, er betydelig større enn antall tiltak som retter seg *mot* rasisme. På både nasjonalt og lokalt plan er det ikke mangel på tiltak som skal bidra til integrering og inkludering av nyankomne flyktninger og innvandrere.

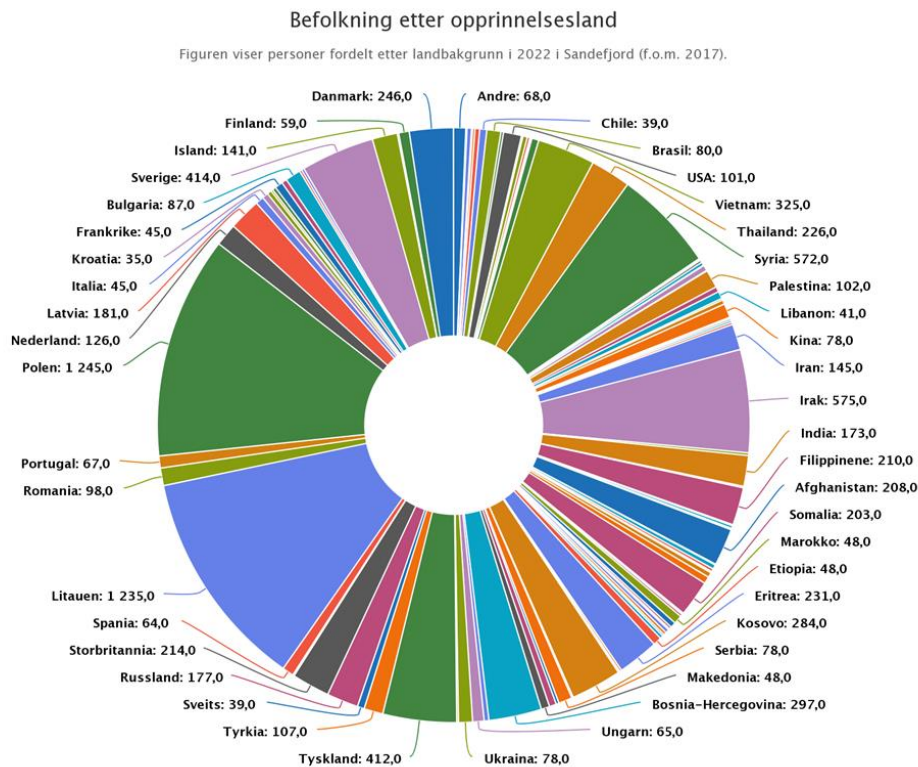
Når det gjelder tiltak og prosjekter som aktivt skal motarbeide, forebygge eller håndtere rasisme og diskriminering, er det imidlertid færre eksempler å finne – noe som *kan* tyde på et manglende fokus på disse utfordringene. Samtidig er det behov for kunnskap og kompetanse blant fagfolk, for å unngå blindsoner eller kunnskapshull. Med handlingsplanen er det et også ønske om å løfte fram disse utfordringene og sette de på del lokale dagsordenen.

¹ Se Begrepsavklaring på side 14



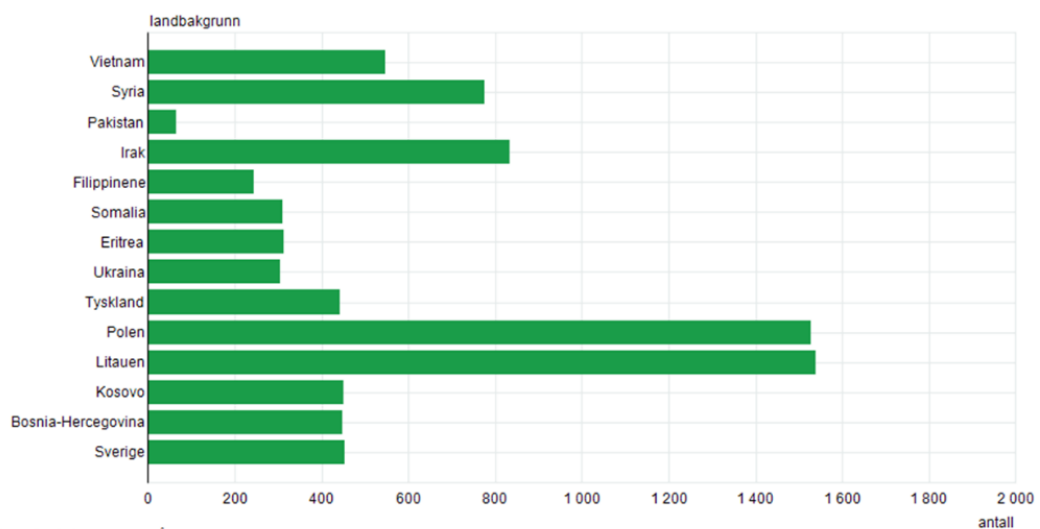
SANDEFJORD – EN FLERKULTURELL KOMMUNE

I Sandefjord kommune bor det ca. 12 800 mennesker med innvandrers-/minoritetsbakgrunn fra mer enn 140 forskjellige land. Innvandring har gjennom lang tid tilført Sandefjord nødvendig arbeidskraft og betydelig verdiskaping.



Personer med innvandrerbakgrunn. Utvalgte land.

09817: Innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre, etter landbakgrunn. Innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre, Personer, Sandefjord, 2023.



Kilde: Statistisk sentralbyrå



Kommunen jobber strategisk med å stimulere, tilpasse og styrke positive inkluderingsprosesser i lokalsamfunnet. Dette for at innbyggerne kan delta på like vilkår i sosiale felleskap, ha likeverdige muligheter for å lykkes, og reell innflytelse på felleskapets regler. Mangfold og inkludering er byggesteiner i kommunes visjon "Sammen fremover".

Som arbeidsgiver har kommunen forpliktet seg til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likebehandling og hindre diskriminering. Konkrete mål og tiltak for dette arbeid er tydelig beskrevet i kommunens [interne handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold \(LIM\)](#).

Arbeid for å inkludere alle innbyggere i lokalsamfunnet skal være en naturlig del av måten kommunen møter alle innbyggere på, og skal også ligge til grunn i alle planer som kommunen lager. Ifølge norsk lov har alle mennesker like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

Denne handlingsplanen fokuserer på etnisitet og religion og er i tråd med [Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020-2023](#) der rasisme og diskriminering beskrives som demokratiske utfordringer som hindrer mange menneskers muligheter til å kunne delta og bruke sine ressurser i samfunnet. Dette er også til hinder for religions- og livssynsfriheten.

BAKGRUNN FOR PLANEN

En ny rapport utarbeidet på oppdrag av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) har samlet data om norske kommuners arbeid for å forebygge og aktivt motarbeide rasisme og diskriminering.²

Kartleggingen viser at det er store forskjeller i typer lokale tiltak som er utarbeidet innenfor områdene mangfold, inkludering, rasisme og diskriminering. Når det gjelder tiltak og prosjekter som aktivt skal motarbeide, forebygge eller håndtere rasisme og diskriminering, er det få eksempler å finne.

Forskningen viser at som oftest finnes svært få slike tiltak som retter seg mot majoritetsbefolkningen. I arbeid mot rasisme og diskriminering er det sentralt å rette tiltak mot personer som er (potensielle) utøvere av rasisme, eller som skal støtte og bistå personer som er (potensielt) utsatt for rasisme.

Rasisme er inkludert i det norske lovverket som en del av Likestilling- og diskrimineringsloven, som blant annet retter seg mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. Loven uttrykker behov for å arbeide for å forebygge rasisme både ved å fremme likeverd mellom mennesker, og ved å tilrettelegge for at alle i samfunnet skal ha de samme mulighetene (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1).

Det er viktig å presisere at rasisme handler om mer enn majoritet mot minoritet. Rasisme og diskriminering kan også finne sted mellom minoritetsgrupper, så vel som mellom majoritet og minoritet³. Også blant ulike innvandrergupper finnes det utslag av liknende negative holdninger mot andre.

Som kommune bør vi være bevisste på alle former for rasisme, noe vi kan oppnå ved å jobbe for mer

² «[Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering](#)»

³ Se Begrepsavklaring på s. 14



kunnskap og større bevisstgjøring blant alle kommunens innbyggere. Felles møteplasser og holdningsskapende tiltak sikrer forståelse av likeverd mellom individer bidrar til målet - å skape like muligheter for alle.

Hovedhensikten med denne kommunale planen er å fremme konkrete, gjennomførbare tiltak på lokalplan som skal motarbeide, forebygge eller håndtere rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet eller religion. Som tidligere skrevet, har vi sett det som sentralt å gjøre et skille mellom tiltak som er innrettet primært som mangfolds-, inkluderings- og integreringstiltak, og tiltak som har som hovedformål å aktivt forebygge, motarbeide eller håndtere rasisme og diskriminering.

Underveis har arbeidsgruppen fanget opp signaler fra både innbyggere og kommuneansatte om behovet for en utvidet kommunal handlingsplan som ivaretar andre målgrupper som kan være utsatt for diskriminering. Målet bør være å fremme likestilling og mangfold, samt å hindre diskriminering på grunn av kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, nedsatt funksjonsevne, etnisitet og religion m.m.

Ulike diskrimineringsgrunnlag kan ofte virke sammen, slik at man kan oppleve diskriminering på flere grunnlag samtidig. For eksempel kan man oppleve diskriminering både på grunnlag av kjønn og etnisitet. Systematisk arbeid med likestilling og diskriminering handler om å samordne mangfoldsperspektivet og de ulike diskrimineringsgrunnlagene.

RASISME OG DISKRIMINERING

Rasisme og diskriminering kommer til uttrykk i ulike former, og har negative konsekvenser både på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. Eksempler på slike konsekvenser er sosial ekskludering, psykiske helseplager og lavere sosial mobilitet⁴. Også når slike fenomener opptrer i mindre synlige eller mer «hverdagslige» former, har de alvorlige konsekvenser. Rasisme og diskriminering fungerer ekskluderende og skaper barrierer som kan hindre mennesker i å utvikle og anvende sine ressurser, og i å delta på ulike områder i samfunnet.

Hatefulle ytringer og hverdagsrasisme kan ha alvorlige konsekvenser for enkeltpersoner, grupper og hele samfunnet. Det bør understrekes at både offentlige myndigheter og undervisningsinstitusjoner har et særlig ansvar for aktivt å forebygge hatefulle ytringer og sørge for at personer som utsettes for dette får oppfølging.

Rasisme og diskriminering strider både mot norsk og overnasjonalt lovverk. Norge har ratifisert FNs konvensjon mot rasediskriminering som trådte i kraft i 1969. I Grunnlovens §98 slås det fast at alle er like for loven, og at ingen skal utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling. Videre inneholder likestillings- og diskrimineringsloven bestemmelser mot diskriminering på bakgrunn av blant annet etnisitet, religion og livssyn.

⁴ [Konsekvenser av rasisme og diskriminering for deltakelse i sivilsamfunnet: En kunnskapsoversikt](#)



Forskningen viser at rasisme og diskriminering foregår innenfor de fleste samfunnsområder i Norge. [IMDIs integreringsbarometer fra 2022](#) viser at når befolkningen i landet blir bedt om å ta stilling til påstanden, «Diskriminering av innvandrere forekommer», svarer 84 prosent at det «i noen grad» eller «i stor grad» skjer. Barometeret påpeker også at jo eldre folk er dess mindre grad mener de at diskriminering forekommer.

I integreringsbarometeret er det også stilt spørsmål om to konkrete typer diskriminering. Nesten 4 av 10 i befolkningen mener diskriminering av innvandrere forekommer i kontakt med politiet. Langt flere, nesten 8 av 10, mener innvandrere opplever diskriminering ved ansettelse i arbeidslivet.

[En ny rapport fra UNICEF: «Hva mener barn og unge om rasisme?»](#) svarer 37 prosent at de har blitt utsatt for rasisme på grunn av hvordan de ser ut. Flesteparten av dem oppgir at de ble utsatt for rasisme på skolen, mens sosiale medier kommer på andre plass.



Medvirkningsverksteder i kommunestyresalen

En [FAFO-rapport](#) om hverdagsintegrering med fokus på tillit, tilhørighet, deltakelse og diskriminering i innvanderbefolkningen viser at nesten halvparten av innvanderne oppgir at de har opplevd diskriminering det siste året – særlig i arbeidslivet og til dels i boligmarkedet, men også på andre arenaer.



Innvandrere med somalisk bakgrunn rapporterer om mest diskriminering, med 57 prosent. Andelen er lavere blant polske innvandrere (43 prosent) sammenlignet med andre innvandrergupper. 54 prosent av de som oppgir å ha opplevd diskriminering, mener at etnisk bakgrunn er årsaken, 35 prosent mener det skyldes hudfarge og en del av de muslimske innvandrere trekker også fram religion.

Utenlandsadopterte opplever også forskjellsbehandling. [En rapport](#) i 2021 fra By- og regionforskningsinstituttet NIBR ved OsloMet viser at omtrent halvparten av utenlandsadopterte har opplevd rasisme og diskriminering i barne- og ungdomsårene.

Rasistiske og diskriminerende handlinger og konsekvenser av å være utsatt for disse handlingene, må også forstås i et folkehelseperspektiv. Flere internasjonale undersøkelser de siste årene viser en sammenheng mellom selvrapportert etnisk diskriminering og helsemessige konsekvenser. [Det har vært mindre oppmerksomhet](#) om denne problemstillingen i Norge, men temaet omtales i regjeringens handlingsplan⁵ og Folkehelse rapportens kapittel om [helse blant personer med innvandrerbakgrunn](#).

[Tidligere undersøkelser](#) i den samiske befolkningen viser at etnisk diskriminering har negative konsekvenser for helse. [NIFU-rapporten på oppdrag fra Bufdir \(2021.22\)](#) presenterer en oversikt om bla helsekonsekvenser koblet til opplevd rasisme og diskriminering og som påpeker kunnskapshull knyttet til spørsmålet om rasisme og forholdet til helse og velferd sett fra «ofrenes» egne perspektiver.

I NOU 2017:2 *Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring* påpekes det at diskriminering er til hinder for god integrering. «Diskriminering kan være et strukturelt hinder for gode levekår, inngang til arbeidslivet og utbytte av opplæring. Det vil også kunne påvirke tillitsforholdet mellom ulike befolkningsgrupper (NOU 2017:2, s. 132).»

I senere år har arbeid mot rasisme og diskriminering fått en økt prioritering i nasjonale myndigheters styringsdokumenter. Det har blitt utformet flere nasjonale strategier og handlingsplaner der det er et sentralt formål å bekjempe rasisme og diskriminering:

- Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme (2020)
- Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer (2016–2020)
- Handlingsplan mot antisemittisme (2016-2020; 2021-2023)
- Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020-2023)
- Regjeringens handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer for (2020-2023)
- Strategi mot hatefulle ytringer (2016-2020)

⁵ [Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020-2023 - regjeringen.no](#) (s. 82)



ORGANISERING AV ARBEIDET

Handlingsplanen er utarbeidet av ansatte i kommunen i en tverrfaglig sammensatt arbeidsgruppe. Prosjektgruppen har bestått av følgende personer:

- *Eddie Whyte*, SLT-koordinator (KBU) (*leder*)
- *Tove Kittelsen*, prosjektleder barnehagemyndigheten (KBU)
- *Jan Nesse-Bjørklund*, avdelingsleder, Byskolen (KBU)
- *Bente Ekanger*, rådgiver (HSO)
- *Kjerstin Fosbæk Eriksen*, migrasjonshelsetjenesten (KBU)
- *Martha Bjørkås*, bibliotekar (KIF)

Folkehelsenettverket har fungert som referansegruppe og Kommunedirektørens ledergruppe (KLG) som styringsgruppe.



Fokusgruppen i Fellesforum bidro til medvirkningsverkstedet i februar

MEDVIRKNING TIL PLANARBEIDET

Forarbeidet til Handlingsplanen for mangfold og inkludering inkluderte en grundig kartlegging av kommunens tjenestetilbud der alle kommunale områder var involvert (2021). Blant tiltakene som er kartlagt, er det flere tiltak som bidrar til sosiale møtesteder ved ulike fritidstilbud, og tiltak som retter seg mot sosial utjevning.

Men foruten endring av holdninger gjennom sosial kontakt, er det få tiltak som retter seg mot å endre holdninger hos majoritetsbefolkningen. Blant tiltakene som er kartlagt, er de fleste organisert ut fra majoritetsbefolkningens premisser.

Brukermedvirkning er en verdi knyttet til menneskerettigheter og demokrati og er et prioritert satsingsområde for Sandefjord kommune. Arbeidsgruppen har prioritert innhenting av innspill fra kommunens innbyggere med minoritetsbakgrunn og ungdommer, i tråd med bestillingene fra



handlingsplanen som ble vedtatt av kommunestyret i fjor⁶. Reelle medvirkningsprosesser er grunnleggende komponenter i alle møter med minoritetsbefolkningen slik at folk får mulighet til å delta på like vilkår i lokalsamfunnet.

Det er en oppgave som kommunen bør fortsette å legge til rette for. Inkluderende medvirkningsprosesser har vært avgjørende i planarbeidet rundt denne saken. Det ble invitert til et åpent møte i [Fellesforum](#) med bred deltagelse fra innbyggere, kommuneledelsen og folkevalgte.

Innholdet og gjennomføring av møtet ble koordinert i samarbeid med medlemmene i FellesForums fokusgruppe som består av innbyggere med minoritetsbakgrunn. To av fokusgruppens medlemmer innledet på møtet sammen med ordføreren og kommunedirektøren.

Utgangspunktet for denne planen er innspillene som kom frem på møtet, samt en fellessamling for representanter fra ungdomsskoler i kommunen i april og arbeidsgruppens egne faglige vurderinger. Det ble gjennomført et forarbeid til medvirkning på skolene i forkant av samlingen og både majoritets- og minoritetsungdom var representert på samlingene i kommunestyresalen.

Ungdomsverkstedet besto av ca. 40 ungdommer fra 7 ungdomsskoler og resulterte i konkrete forslag til tiltak. Alle forslagene fra FellesForum og Ungdomsverksted har blitt bearbeidet og vurdert av den tverrfaglige arbeidsgruppen og utgjør en betydelig del av anbefalingene i denne planen. Begge samlinger fikk god dekning i lokalavisen.

Tabellen viser bredden i medvirkningsprosessen

Målgruppen	Medvirkningskanaler
Kommunens tjenestesteder	Kartleggingen gjennomført ifm. Handlingsplan for mangfold og inkludering (2021) er tatt i bruk. Folkehelsenettverket med bred representasjon fra diverse faggrupper er referansegruppen.
Lokalsamfunnet	Det er gjennomført flere møter i Fokusgruppen og et åpent møte i regi av Fellesforum i februar 2023 med deltagere fra folkevalgte, administrativt ledelse og kommunens innbyggere.
Ungdom	Egen samling med representanter fra ungdomsskolene i april i samarbeid med ungdomsrådet og ordføreren.
Frivillige organisasjoner	Orientering og dialog med kommunens Frivilligråd.
Næringslivet	Globale Sandefjord - konsultasjonsmøte gjennomført.
STL ⁷ nettverket - deltakere fra ulike tros- og livssynssamfunn	Møte med ordføreren gjennomført 15. mars. STL har bidratt med konkrete innspill.

⁶ Kommunestyret 043/22 Handlingsplan for mangfold og inkludering «... Handlingsplanen bør særlig involvere barn og ungdom, og hverdagsrasisme bør være et sentralt tema i planen.»

⁷ [STL - Samarbeidsrådet for tros og livssynssamfunn](#)



ANBEFALTE TILTAK MOT RASISME OG DISKRIMINERING

Arbeidsgruppen har forsøkt å være mest mulig konkret når det gjelder tiltak mot rasisme og diskriminering og skiller mellom generelle tiltak som er innrettet primært som mangfolds-, inkluderings- og integreringstiltak og nye tiltak som har som hovedformål å aktivt forebygge, motarbeide eller håndtere rasisme og diskriminering.

Forskere påpeker at det relativt lave antallet av kommunale tiltak som retter seg eksplisitt mot rasistiske holdninger, handlinger og praksiser, sammenlignet med for inkludering, kan lett oppfattes av folk med minoritetsbakgrunn som en måte å unngå å anerkjenne rasisme som problem (*Lauritsen et al., 2005, s. 3*)⁸. Det er derfor viktig at kommunens tiltak mot rasisme synliggjøres i det offentlige rom og spesielt ovenfor grupper som føler seg utsatt for forskjellsbehandling og rasisme.

Planen foreslår 16 nye konkrete tiltak for å bekjempe rasisme (*side 11*). Dette inkluderer bevisstgjøring om rasisme, profilering av kommunen som et inkluderende fellesskap som også aktivt motarbeider rasisme og diskriminering, en lokal informasjonskampanje for å gi anerkjennelse av og støtte til ofre for rasisme, en ytterlig kartlegging og oppfølging av rasistiske hendelser i skolesystemet m.m.

Forslag som kan knyttes til relevante tiltak allerede vedtatt i Handlingsplan for mangfold og inkludering eller kommunens interne LIM-plan rettet mot egen organisasjon, presenteres som vedlegg i egen tabell på side 12. Arbeidsgruppen anbefaler at Ressursgruppen tar opp disse forslagene til videre bearbeidelse og tverrfaglig vurdering.

Det legges betydelig vekt på innspill og tilbakemeldinger fra kommunens innbyggere og samarbeidspartnere gjennom medvirkningsprosessene. Mange – både voksne og ungdommer – kunne fortelle om egne opplevde erfaringer med rasisme og diskriminering over år. På lik linje med øvrige norske kommuner, har Sandefjord reelle utfordringer. Denne planen skal bidra til at kommunen har en konkret plan for å motarbeide rasisme og etnisk diskriminering.

Blant de nye tiltakene som anbefales finner vi et forslag om at kommunen bør vurdere å inngå et samarbeid med [KORUS](#) og kartlegge omfanget av hatefulle ytringer og hatkriminalitet i Sandefjord - noe som vil peke videre mot konkrete tiltak som kan bidra til forebygging på lokalplan.

Tiltakene er ikke uttømmende, men skal være et utgangspunkt for videre arbeid mot rasisme og diskriminering og bidra til økt bevissthet om problemstillingen. Kommunestyrevedtaket presiserer at handlingsplanen skal være *“et utgangspunkt for å utvikle nye tiltak sammen med kommunens tjenestesteder og lokalsamfunnet, frivillige organisasjoner, næringslivet og andre samfunnsaktører.”*

Det vil si at det er en klar forventning om at temaområdet skal jobbes videre med, noe som er hensyntatt i tiltaksforslagene på neste side og i vedleggene.

⁸ Lauritsen, K., Buland, T., Lunde, H. & Aarhus, K. B. (2005). *Mellom kebab og vaffel: - en systematisering av erfaringer med handlingsplaner og tiltak mot rasisme og diskriminering i fylkeskommuner, kommuner og frivillige organisasjoner*. Utlendingsdirektoratet.



Anbefalte tiltak mot rasisme og diskriminering

	Forslag til nye tiltak	Ansvar
1.	Erklære Sandefjord for rasismefri sone .	Folkevalgte
2.	Opprette Menneskebibliotek - Innbyggere med utenlandsk bakgrunn inviteres til å være "bøker", og andre innbyggere inviteres til å være "leser".	KIF/biblioteket Frivilligsentralene
3.	Markere FNs dag mot rasisme (21. mars) - alle kommunale tjenestesteder.	MP, KBU, HSO, KIF
4.	Utvikle et tettere samarbeid med IMDIs minoritetsrådgiver om temaet rasisme og diskriminering.	KBU/KIF
5.	Gjennomføre lokal informasjonskampanje om hvordan fremme klager om diskriminering på grunn av etnisitet og religion.	KBU/SLT
6.	Inngå en dialog med aktører i utelivsbransjen. Det bør vurderes en egen lokal kampanje om diskriminering og rasisme på utesteder.	HSO/Økonomi og service
7.	Samarbeide om åpne dialogmøter med deltakere fra ulike tros- og livssynssamfunn.	KBU/KIF
8.	Undersøke muligheten for å delta i Nordic safe cities - en nordisk allianse som skal fremme nordiske verdier som ytringsfrihet, demokrati, tillit og gjensidig respekt.	KBU/ SLT
9.	Undersøke muligheten for et samarbeid med KORUS jfr. TryggByNorge -prosjektet og kartlegge omfanget av hatefulle ytringer og hatkriminalitet i Sandefjord.	KBU/SLT
10.	Øke fokus på hatkriminalitet og rasisme i kommunens samarbeidsprosjekter med politiet.	KBU/SLT
	Forslag som bygger på eksisterende planer/tiltak	
11.	Utvide møter i FellesForum fra 2 – 4 møter i året.	KBU/SLT
12.	Øke fokus på kultursensitivitet/mangfoldskompetanse i KBUs kompetanseplan.	KBU
13.	Vektlegge forebyggende arbeid mot rasisme og diskriminering i den nye kommuneplanen for forebyggende arbeid.	KBU/RLG
14.	Øke fokus på rasisme og diskriminering med utgangspunkt i læreplanen (LK20).	KBU/skole
15.	Øke særskilt fokus på rasisme jfr. 9a Oppfølging av psykososialt miljø og aktivitetsplikt (mot mobbing/diskriminering) i barnehage og skole.	KBU/skole
16.	Styrke det tverrsektorielle samarbeidet for å sikre at tjenester er likeverdige og ikke diskriminerer etniske minoriteter.	Ressursgruppen

VEDLEGG:

Forslag til tiltak som overføres Ressursgruppen til vurdering

Under medvirkningsprosessene og arbeidsgruppens faglige diskusjoner har det kommet frem en del relevante forslag som har stor betydning for kommunens arbeid med mangfold og inkludering, men uten at de kan relateres *spesifikt* til arbeidet *mot* rasisme og diskriminering. Det er klart at et hvert tiltak som bidrar til ytterligere inkludering av mennesker med minoritetsbakgrunn, vil i seg selv inneha en forebyggende funksjon og bidra til arbeidet mot rasisme og inkludering - selv om ikke disse temaområdene nevnes spesifikt.

Det er nylig opprettet en Ressursgruppe for ansatte som jobber direkte med målgruppen innbyggere med minoritetsbakgrunn. Ressursgruppen er et resultat av tiltak 62 fra Handlingsplan for mangfold og inkludering: «*Nedsette en tverrfaglig kommunal ressursgruppe som sikrer en helhetlig tilnærming til, og koordinering av, kommunale tjenester til kommunens innbyggere med innvandrerbakgrunn*».

Ressursgruppen er i oppstartsfasen og skal, sammen med Folkehelsenettverket, har et overordnet perspektiv på hvordan kommunen best kan oppnå likeverdige tjenester og løfte blikket fra tjeneste til systemnivå. Mandatet inkluderer å jobbe for en helhetlig tilnærming til, og koordinering av, kommunale tjenester til kommunens innbyggere med innvandrerbakgrunn. Ressursgruppen rapporterer til folkehelsenettverket, som tar konkrete innspill videre til kommunedirektørens ledergruppe.

Arbeidsgruppen anbefaler at Ressursgruppen på fremtidige møter gjør en vurdering av spesifikke forslag som har kommet frem under medvirkningsprosessen, og som også gjengis her i egen tabell.

Forslag til tiltak til tverrfaglig vurdering i Ressursgruppen
Se på muligheter for et bedre migrasjonshelsesamarbeid i kommunen.
Ta i bruk kulturtolk, som brobygger mellom majoritet og minoritetskultur, lære begge veier.
Lage egen tolketjeneste, sikre kvalitet og tilgang på tolk.
Identifisere ressurspersoner i kommunen, med forskjellig etnisk og kulturell bakgrunn, som kan fungere som kulturveiledere/brobyggere mellom majoritet -og minoritetskultur. Danne en menneskelig «ressursbank».
Migrasjonskort (laget av tidl. Familie og helse) foreligger allerede, kan evt bearbeides og brukes av hele kommunen. Ressursgruppen oppfordres til å vurdere å lage et eget kort om rasisme og diskriminering.
Vurderes behovet for en utvidet kommunal handlingsplan som ivaretar andre målgrupper som kan være utsatt for diskriminering på grunn av kjønn, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne, etnisitet og religion m.m.
Opprettelse av rådgiverstilling* i Sandefjord kommune (* <i>minoritetsrådgiver, migrasjonsrådgiver, mangfoldsrådgiver e.l.</i>) basert på modellen i Larvik.



Begrepsavklaring

Denne handlingsplanen inneholder mange begreper som forstås og brukes ulikt i samfunnsdebatten. Under beskrives noen sentrale begreper benyttet i planen.

Mangfold: I denne planen er mangfold å forstå som en variert og sammensatt befolkning, i betydningen kulturelt og religiøst mangfold.

Inkludering: Prosessen for å få alle innbyggere med på like vilkår i sosiale fellesskap, slik at alle har like muligheter for å lykkes og reell innflytelse på fellesskapets regler og hvordan samfunnet virker.

Rasisme: Når noen blir utsatt for usaklig forskjellsbehandling eller diskriminering basert på etnisk tilhørighet, nasjonalitet, tro eller utseende knyttet til opprinnelse. Rasismen har mange ansikter og omfatter både holdninger og handlinger. Av og til er den tydelig og villet, mens andre ganger kan rasisme være «usynlig» og basert på fordommer en ikke erkjenner at en har.

Hverdagsrasisme: En betegnelse på hendelser i hverdagen som man ikke nødvendigvis tenker over er rasistiske eller har som intensjon å diskriminere. Det kan ofte være usynlig for de som ikke rammes av den, men det betyr ikke at den er mindre alvorlig.

Det å alltid få spørsmålet «hvor kommer du egentlig fra», eller bli stoppet i butikken for å sjekke vesken, kan være uttrykk for hverdagsrasisme. Hverdagsrasisme kan dekke alt fra rasistiske ytringer og diskriminering til mer usynlige handlinger som blikk, latterliggjøring eller uttrykk for forakt.

Diskriminering: Å behandle noen forskjellig fra andre, først og fremst i negativ forstand. I denne planen forstås diskriminering som å behandle en person eller grupper av personer dårligere enn en annen på grunn av personens religion, hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse.

I Norge forbyr lovverket diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel- eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Minoriteter/minoritetsbefolkning: I denne planen benyttes begrepet minoriteter om etniske, religiøse og/eller språklige minoriteter, altså om personer /grupper som ikke er etniske nordmenn (majoritetsbefolkning).

Majoritetsbefolkning: Norge er et mangfoldig samfunn med innbyggere med ulik kulturell tilhørighet og bakgrunn. Majoritetsbefolkningen er etniske nordmenn, men en betydelig andel av befolkningen i dag er flerkulturelle.

Flerkulturell bakgrunn: En samlebetegnelse på personer som har tilhørighet til en eller flere kulturer i tillegg til den norske. Flerkulturelle personer omfatter da urfolk, nasjonale minoriteter, personer med innvandrerbakgrunn, personer med blandet etnisitet og andre som av ulike grunner identifiserer seg med mer enn én kultur.



Ressurser og lovverk – et utvalg

Sandefjord

- [Handlingsplan for mangfold og inkludering \(2022-2026\)](#)
- [Tiltaksoversikt til handlingsplan for mangfold og inkludering \(2022-2026\)](#)
- [Handlingsplan for Likestilling, inkludering og mangfold \(2022-2024\) \(internt\)](#)

Øvrige kommunale handlingsplaner

- [Arendal kommune](#)
- [Bergen](#)
- [Ullensaker](#)
- [Grunerløkka \(Oslo\)](#)
-

Overordnet - handlingsplaner

- [Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion](#)
- [Sametingets handlingsplan mot samehets](#)
- [Kunnskapsoppsummering om rasisme og diskriminering – Minotenk](#)
- [Kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet eller religion – Bufdir / Rambøll](#)
- [Bufdir rapport – halvparten av norske kommuner jobber aktivt med å forebygge rasisme](#)
- [Konsekvenser av rasisme og diskriminering for deltakelse i sivilsamfunnet: En kunnskapsoversikt](#)
- [Innvandrerperspektiv på sivilsamfunnsdeltakelse](#)
- [Diskrimineringserfaringer blant muslimer i Norge | IMDi](#)
- [Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune](#)
- [Hatyringer og hatkriminalitet \(LDO\)](#)





Sammenheng mellom rasisme og etnisk diskriminering. Besøkt gruppe i et hus som opplyst over og nær samarbeid på å skape et bedre og mer inkluderende samfunn. FOTO: LINA BERGHAUG

Jeg går med hodet heva, jeg

Opplever rasisme

Kalidiah, Ahmad og Sondre har det godt på skolen, men opplever likevel et mønster av småkryt stutt til eller støtten andre med minoritetsbakgrunn.

De tre elevene er fra Sandefjord videregående skole. De har alle opplevd rasisme og etnisk diskriminering på ulike måter.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Jeg har opplevd rasisme og etnisk diskriminering på ulike måter. Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.

«Det er ikke noe nytt, det har alltid vært her. Det er en del av livet vårt», sier Kalidiah.



Sammenheng mellom rasisme og etnisk diskriminering. Besøkt gruppe i et hus som opplyst over og nær samarbeid på å skape et bedre og mer inkluderende samfunn. FOTO: LINA BERGHAUG

Å stå der uten verdi, det er ganske kjipt

Fosia er glad for plan

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.

«Det er en stor utfordring å stå der uten verdi, det er ganske kjipt», sier Fosia. Hun er glad for at kommunen har tatt grep for å løse problemene.



Sammenheng mellom rasisme og etnisk diskriminering. Besøkt gruppe i et hus som opplyst over og nær samarbeid på å skape et bedre og mer inkluderende samfunn. FOTO: LINA BERGHAUG

Temat rasisme og diskriminering skulle diskuteres

Delte sterke historier

«-Allerede for en uke siden var alle plassene oppgitt, forteller Eddie Whyte i kommunen. Det sa noe om engasjementet rundt temaet allerede før det hadde begynt.»

«-Allerede for en uke siden var alle plassene oppgitt, forteller Eddie Whyte i kommunen. Det sa noe om engasjementet rundt temaet allerede før det hadde begynt.»

«-Allerede for en uke siden var alle plassene oppgitt, forteller Eddie Whyte i kommunen. Det sa noe om engasjementet rundt temaet allerede før det hadde begynt.»

«-Allerede for en uke siden var alle plassene oppgitt, forteller Eddie Whyte i kommunen. Det sa noe om engasjementet rundt temaet allerede før det hadde begynt.»

«-Allerede for en uke siden var alle plassene oppgitt, forteller Eddie Whyte i kommunen. Det sa noe om engasjementet rundt temaet allerede før det hadde begynt.»

«-Allerede for en uke siden var alle plassene oppgitt, forteller Eddie Whyte i kommunen. Det sa noe om engasjementet rundt temaet allerede før det hadde begynt.»

«-Allerede for en uke siden var alle plassene oppgitt, forteller Eddie Whyte i kommunen. Det sa noe om engasjementet rundt temaet allerede før det hadde begynt.»



Sammenheng mellom rasisme og etnisk diskriminering. Besøkt gruppe i et hus som opplyst over og nær samarbeid på å skape et bedre og mer inkluderende samfunn. FOTO: LINA BERGHAUG

Har aldri opplevd mer rasisme enn i Sandefjord

«RASISME: Du har noen språkutfordringer, så gå og lær deg norsk før du kommer tilbake igjen» skal en ikke forste, sier Abdullah. Nå vurderer han å flytte og forteller at han har aldri opplevd mer rasisme enn det han gjør her i byen.

«RASISME: Du har noen språkutfordringer, så gå og lær deg norsk før du kommer tilbake igjen» skal en ikke forste, sier Abdullah. Nå vurderer han å flytte og forteller at han har aldri opplevd mer rasisme enn det han gjør her i byen.

«RASISME: Du har noen språkutfordringer, så gå og lær deg norsk før du kommer tilbake igjen» skal en ikke forste, sier Abdullah. Nå vurderer han å flytte og forteller at han har aldri opplevd mer rasisme enn det han gjør her i byen.

«RASISME: Du har noen språkutfordringer, så gå og lær deg norsk før du kommer tilbake igjen» skal en ikke forste, sier Abdullah. Nå vurderer han å flytte og forteller at han har aldri opplevd mer rasisme enn det han gjør her i byen.

«RASISME: Du har noen språkutfordringer, så gå og lær deg norsk før du kommer tilbake igjen» skal en ikke forste, sier Abdullah. Nå vurderer han å flytte og forteller at han har aldri opplevd mer rasisme enn det han gjør her i byen.

«RASISME: Du har noen språkutfordringer, så gå og lær deg norsk før du kommer tilbake igjen» skal en ikke forste, sier Abdullah. Nå vurderer han å flytte og forteller at han har aldri opplevd mer rasisme enn det han gjør her i byen.



