

## Byrådssak 150/21

### Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger

#### Sammendrag:

Bystyret vedtok 19. juni 2019 i sak 196/19 å be byrådet utarbeide en felles handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger.

Byrådets handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger er en oppfølging av dette bystyrevedtaket og skal sette en standard for kommunens arbeid mot hat, fordommer og diskriminering. En felles plan skal gjøre det lettere å se problemer og virkemidler i sammenheng, og bidra til en mer koordinert og robust innsats.

Omfanget av hatefulle ytringer vekker bekymring. Tallene for anmeldt hatkriminalitet øker. I 2021 er det 20 år siden drapet på Benjamin Hermansen på Holmlia og 10 år siden terrorangrepet på Utøya og i regjeringskvartalet i Oslo sentrum. Selv om ekstreme holdninger fremmet av organisasjoner som SIAN, Alliansen og den Den nordiske motstandsbevegelsen samler få tilhengere på sine arrangementer, deles deres påstander om innvandrere, muslimer, jøder, skeive og andre minoriteter av langt flere. En av fire i befolkningen i Norge mener at terroren 22. juli 2011 var et resultat av norsk innvandringspolitikk (UiO C-Rex 2021). Tre av ti er enig i påstanden om at muslimer ønsker å ta over Europa (HL-Senteret 2017).

Hatefulle ytringer har skadelige konsekvenser både på individ-, gruppe og samfunnsnivå. For individer er konsekvensene frykt og psykisk stress. For samfunnet er konsekvensene at diskriminering normaliseres (ISF 2016).

Det overordnede målet med handlingsplanen er å forebygge og begrense skade forårsaket av hatefulle ytringer og holdninger ved å skape bevissthet om kommunens ansvar for å imøtegå hatefulle ytringer og holdninger og gjennom at kommunen utøver en ikke-diskriminerende praksis.

Med ikke-diskriminerende praksis menes handlinger som ikke er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven, og som heller ikke bryter med straffelovens bestemmelser om hatefulle ytringer eller diskriminering. Med diskriminerende praksis menes å fordømme og nekte like rettigheter, å true eller håne, eller fremme hat, forfølgelse eller forakt basert på hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, kjønn og seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, eller nedsatt funksjonsevne.

Oslo kommune vil både stille krav til en ikke-diskriminerende praksis innad i egen organisasjon og utad til aktører som kommunen samhandler med. Planen innebærer også en styrking av

diskrimineringsvernet og oppfølgingen av ofre for hatefulle ytringer og holdninger. Dette for å gjenopprette tillit hos ofre skadet av hat, fordommer og diskriminering og fremme demokratiske og inkluderende verdier. Byrådet vil sette i gang en egen kartlegging av omfanget av rasisme og diskriminering i Oslo kommune.

Handlingsplanen har tre overordnede innsatsområder – å reagere på, å motvirke konsekvensene av og å forebygge hatefulle ytringer og holdninger.

Kommunens eksisterende innsats for å fremme mangfold og likeverd setter standard for det forebyggende arbeidet og denne handlingsplanen må ses i sammenheng med tidligere handlingsplaner om mangfold og da spesielt OXLO-arbeidet og handlingsplan Stolt og fri. I kommunens innsats inngår oppfølging av statlige strategier og handlingsplaner mot hatefulle ytringer og diskriminering.

### **Saksfremstilling: Ord betyr noe**

Bystyret vedtok 19. juni 2019 i sak 196/19 å be byrådet utarbeide en felles handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger.

Oslo er en by hvor alle innbyggere har lik verdi. Alle som bor i Oslo har et ansvar for å forebygge og begrense hatefulle ytringer og holdninger.

Det overordnede målet med handlingsplanen er å forebygge og begrense skade forårsaket av hatefulle ytringer og holdninger, ved å skape bevissthet om kommunens ansvar for å imøtegå hatefulle ytringer og gjennom at kommunen utøver en ikke-diskriminerende praksis.

Handlingsplanen har tre overordnede områder for kommunens innsats – å reagere på, å motvirke konsekvensene av og å forebygge hatefulle ytringer og holdninger.

Handlingsplanen gir føringer og et tydeligere mandat for kommunens ledere og ansatte i arbeidet for mangfold og likeverd. En felles plan skal gjøre det lettere å se problemer og virkemidler i sammenheng, og bidra til en mer koordinert og robust innsats.

Hatefulle ytringer og holdninger volder skade. Ord betyr noe. Hatefulle ytringer har konsekvenser både på individ, gruppe og samfunnsnivå. Hatefulle ytringer og andre uttrykk for negative holdninger kan oppfattes som symbol på samfunnets intoleranse, manglende respekt og fordømming. På individnivå er de direkte konsekvensene frykt og psykisk stress. Dette kan føre til at den enkelte legger begrensninger på egne valg og handlingsrom. På gruppenivå kan det medføre at enkelte grupper trekker seg tilbake fra offentligheten, og at utsatte grupper internaliserer negative stereotypier. På samfunnsnivå kan konsekvensene være at fordommer diskriminering normaliseres. I ytterste konsekvens kan hatefulle ytringer motivere til og legitimere grovere straffbare handlinger og vold (ISF 2016).

Hensikten med handlingsplanen er skape bevissthet om kommunens særlige ansvar for å imøtegå hatefulle ytringer og å utøve en ikke-diskriminerende praksis. Kommunen skal vise at hatefulle ytringer og holdninger skal ha følger for de som volder skade. Hensikten er videre å gjenopprette tillit hos ofre skadet av hat, fordommer og diskriminering og å fremme demokratiske og inkluderende verdier. Hatefulle ytringer og holdninger skal ikke sette norm.

Handlingsplanen skal dekke alle diskrimineringsgrunnlag. Planen gjør bruk av kategoriene anvendt i norsk lov; - hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, kjønn og seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, og nedsatt funksjonsevne.

Kommunens tiltak for å reagere på og motvirke konsekvensene av hatefulle ytringer tar som utgangspunkt at dette gjelder ytringer som er nedverdiggende, truende, trakasserende eller stigmatiserende ytringer som rammer individets eller en gruppes verdighet, anseelse og status i samfunnet. Når det gjelder holdninger, knytter dette seg ofte til oppfatninger og innstillinger som ikke nødvendigvis er observerbare og som ikke i seg selv volder skade. Det er først og fremst det holdningsskapende arbeidet som vil være viktig for å motvirke hatefulle holdninger. Kommunens tiltak for å forebygge hatefulle holdninger tar som utgangspunkt at dette gjelder holdninger som viser forakt for mangfold, manglende respekt for prinsippet om like rettigheter, og intoleranse for det som oppfattes som annerledes. Byrådet vil sette i gang en egen kartlegging av omfanget av rasisme og diskriminering i Oslo kommune.

OXLO-charteret «Oslo – en by for alle», vedtatt av bystyret i 2001, kalles Oslos menneskerettighetserklæring og setter standard for kommunes arbeid med mangfold og likeverd. Handlingsplanens verdigrunnlag er FN's erklæring om at alle mennesker er født frie og med samme menneskeverd og menneskerettigheter (FN 1948). Handlingsplanen legger også til grunn FN's konvensjonen om rettighetene til mennesker med funksjonsnedsettelse.

## **1. Kunnskapsgrunnlag - hat, fordommer og diskriminering**

Hat, fordommer og diskriminering skjer i relasjoner mellom mennesker, der mennesker møtes - i arbeidslivet og innen utdanning, på gaten og i nabolag, i media og uteliv, og innen idrett, kultur og foreningsliv.

Når diskrimineringen er metodisk og gjentakende og forankret i rutiner og handlingsmønstre i en organisasjon eller på en samfunnsarena, sies den å være systemisk og institusjonell. Systemisk diskriminering virker inn på individers muligheter og adgang til ressurser. Når systemisk diskriminering er samfunnsomfattende, er resultatet strukturell diskriminering. Samfunnsomfattende diskriminering framstår som segregering – når minoritetstilhørighet og sosial ulikhet er kombinert, og resulterer i forskjell i tilgang til ressurser som arbeid, utdanning og bolig.

Osloborgere som tilhører minoriteter utsettes ofte for nedsettende kommentarer, hatefulle ytringer og konkrete trusler. I Oslo ble 278 forhold registrert som hatkriminalitet i 2019 (Oslo Politidistrikt 2020). Det er nær en dobling av saker siden 2015, og en økning på 17 % fra 2018 til 2019. 3 av 5 forhold gjelder etnisitet, 1 av 5 gjelder LHBT, 1 av 5 religion og 1 av 30 mennesker med funksjonsnedsettelse.

Selvrapportert diskriminering er opptil ti ganger høyere blant minoriteter enn i majoritetsbefolkningen. 2 av 5 innvandre har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin bakgrunn, 1 av 2 norskfødte med innvandrebakgrunn (SSB 2020). 1 av 4 LHBT-personer har opplevd hets (ISF 2019). Blant mennesker med funksjonsnedsettelse har 1 av 3 opplevd å bli utsatt for hatefulle ytringer eller handlinger (Nordlandsforskning 2016). Menn utsettes oftere enn kvinner for hatytringer. Kjønnsforskjellen forsvinner imidlertid hvis vi inkluderer kjønn som grunnlag for ytringene. Kvinner opplever oftere enn menn å motta hatefulle ytringer som dreier seg om kjønn - ytringer som er nedsettende om deres kropp, utseende og kjønn (ISF 2016, 2019).

Negative holdninger til minoriteter omtales i forskning i offentlig debatt som rasisme, antisiganisme, islamofobi og antisemittisme, homofobi og transfobi, og funksjonsfobi (engelsk ableism) – intoleranse mot mennesker med funksjonsnedsettelse.

Politikere og deltakere i samfunnsdebatt er utsatt for hets og trakassering, trusler og vold fordi de fronter saker og politiske initiativ i offentligheten. Hetsen er i hovedsak rettet mot politikere og politiske standpunkt som sådan (LdO 2018). Hetsen rammer mennesker som ytrer seg om identitet, gruppetilhørighet og vern mot diskriminering – gjerne i debatt om innvandring og integrering, kjønns mangfold og LHBTI-rettigheter. Netthet rammer menn og kvinner ulikt. Menn hetses oftere for sine meninger, mens kvinner opplever mer kjønnet hat.

4 av 10 av lokalpolitikere har blitt utsatt for hatefulle ytringer eller konkrete trusler. 4 av 10 som har opplevd hatefulle ytringer eller konkrete trusler forteller at disse hendelsene har ført til endret adferd eller gjennomføring av tiltak – som mindre engasjement og begrenset talefrihet. Kun 1 av 6 lokalpolitikere som har opplevd hatefulle ytringer eller trusler anmeldt forholdet til politiet.

## **2. Kommunens standard for mangfold og inkludering - eksisterende innsats**

OXLO-charteret *Oslo – en by for alle* danner verdigrunnlaget og setter standard for kommunens arbeid med mangfold, inkludering og likeverd. I saken *Mangfoldets muligheter – om Oslo Extra Large* (2013) vedtok bystyret at minoriteter skal være likestilt når det gjelder kommunale tjenester og at kommunens ansatte skal gjenspeile mangfoldet i byens befolkning.

Målene for mangfold, inkludering og likeverd inngår i flere handlingsplaner. For at ledere og ansatte skal forstå og respektere begrepene mangfold og likestilling tilbys kurs om mangfoldsledelse for ledere med strategisk og operativt ansvar i kommunale virksomheter. Det arbeides med en ny handlingsplan for å styrke representasjon av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn.

Handlingsplan mot hatkriminalitet og voldelig ekstremisme er et samarbeid mellom Oslo kommune og Oslo Politidistrikt, om å samordne innsats og dele informasjon og kunnskap for å sikre trygge og inkluderende skoler, lokalsamfunn, bydeler og offentlige rom.

Handlingsplanen *Stolt og fri* består av tiltak samlet i tre strategier - opplæring og økt kompetanse om kjønns- og seksualitets mangfold, inkludering og vern mot diskriminering, synliggjøring og feiring av det skeive Oslo. Opplæring og økt kompetanse skal sikre likeverdige tjenester og inkluderende arbeidsmiljø for personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet.

I Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse er målet at kommunale tjenester skal være tilpasset brukere, at det skal utarbeides tiltak for universell utforming og at kommunens ansatte skal ha kompetanse om god medvirkning, pårørendesamarbeid og gode holdninger til likeverd og inkludering.

Som et tiltak i Handlingsplan mot menneskehandel i Oslo kommune har kommunen etablert tjenesten *Human trafficking Support Oslo* i Bydel Grünerløkka, for oppfølging av ofre for menneskehandel.

I kommunens alkoholpolitiske handlingsplan er målet at Oslo skal ha et trygt, attraktivt og

inkluderende uteliv - uten diskriminering og trakassering.

Faglige kompetansemiljøer i Velferdsetaten (Enhet for mangfold og integrering) og Utviklingskompetanseeetaten (Avdeling for kommunikasjons- og OU-tjenester) har som oppgave å styrke kompetansen i kommunal virksomheter om likeverdige tjenester, inkluderende arbeidsmiljø og holdningsskapende innsats mot hatefulle ytringer og holdninger. Flere bydeler og etater har laget egne mangfoldsplaner.

Bymiljøetaten fjerner på sine digitale flater posteringer som oppfordrer til vold eller annen bruk av fysisk makt, utgjør hatytringer, eller viser farlige eller voldelige aktiviteter. Plan- og bygningsetaten tillater i sine retningslinjer ingen sjikanøse, nedsettende, rasistiske eller hatefulle kommentarer og angrep på enkeltpersoner og grupper.

Skolene i Oslo skal gi elevene historisk og kulturell innsikt og forankring, og fremme demokratiske verdier og holdninger som motvekt mot fordommer og diskriminering. I arbeidet med å utvikle et mangfoldig og inkluderende læringsmiljø, oppfordres skolene i Oslo til å ta i bruk varierte læringsarenaer og invitere inn samfunnsengasjerte aktører i byen og skolens lokalmiljø. I tiltaksplanen for et trygt psykososialt miljø for barn og unge i Oslo, vedtok bystyret i 2017 at skoler, barnehager, og kommunale fritidstilbud skal forebygge og bekjempe mobbing og krenkelser og styrke arbeidet mot trusler, vold og hatkriminalitet. Strategi for samisk opplæring i Osloskolen legger grunnlaget for at ansatte og elever i Osloskolen får økt kompetanse om samiske forhold.

Tilskuddsordninger og nettverk er med på løfte fram likemannsperspektivet og ressurser i minoritetsmiljøer. I kommunale tilskuddsordninger er kriterier som mangfold og inkludering oppført i forskriftene for ordningene.

Kommunen samarbeider med bedrifter og arbeidslivets organisasjoner om å fremme inkludering og avdekke diskriminering i arbeidslivet. *OXLO-charteret for mangfold i næringsliv og sivilsamfunn* er en arena og et nettverk for samarbeid og synliggjøring av minoriteter som en ressurs. Organisasjoner med tiltak mot diskriminering føres opp som ressurser i OXLO-arbeidet. Frivillige organisasjoner og andre sivile aktører bidrar til å styrke kompetansen i kommunen. Organisasjonene har likemanns-, språk- og kulturkompetanse, gir en stemme til mennesker med ulike livsbakgrunner og grupper utsatt for urett, og tilbyr trygge møteplasser og lavterskel veiledning for klager om hatytringer, trakassering og diskriminering.

Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL) – med lokalavdelingen ST Oslo - er en arena for dialog og felles innsats for likestilling og mot negativ sosiale kontroll og intoleranse innad i tros- og livssynssamfunn.

I planens kunnskapsgrunnlag (vedlagt) er det en nærmere omtale av kommunens eksisterende innsats mot hat, fordommer og diskriminering.

#### Statlige handlingsplaner

Oslo kommune følger opp statlige strategier og handlingsplaner mot hatytringer og diskriminering av etniske og religiøse minoriteter, mennesker med funksjonsnedsettelse, og kjønns- og seksualitetsminoriteter.

I den statlige strategien mot hatytringer består av følgende innsatsområder:

- arenaer for dialog og økt bevisstheten om konsekvensene av hatefulle ytringer

- kunnskap, forskning og kompetanseheving i offentlige tjenester
- politi og straffekjede – domstolsbehandling av ulovlige hatefulle ytringer
- HMS-veileder om tiltak mot hatefulle ytringer i arbeidslivet

Holdningsarbeid rettet mot ungdom og skoleelever står sentralt i regjeringen handlingsplaner mot diskriminering, som i opplæringsopplegget *Dembra* – Demokratisk beredskap mot rasisme og antisemittisme – i regi av Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter (HL-senteret), og *Stopp hatprat-kampanjen* – koordinert av Norges Handikapforbund. Andre sentrale tiltak er *Jødiske veivisere* som informerer om antisemittisme og holocaust, en *Veiledningsordning om muslimsk identitet* og *Samiske veivisere* (Ofelaš) som informerer om samisk kultur og samfunnsforhold.

I planens kunnskapsgrunnlag (vedlagt) er det en nærmere omtale av statlige strategier og handlingsplaner.

### 3. Involvering og høringer

I arbeidet med handlingsplanen har byrådet rådført seg med forskere tilknyttet HL-Senteret, C-Rex ved Universitetet i Oslo og Institutt for samfunnsforskning. Byrådet har også rådført seg med statlige myndigheter som Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, IMDI og Oslo Politidistrikt. Utkast til plan har vært på høring i bydeler, etater, kommunale ombud og kommunale råd for brukermedvirkning. Byrådet har også gjennom konsultasjonssamtaler og to innspillseminarer fått innspill fra nær 30 frivillige organisasjoner og sivile aktører.

Det er innhentet synspunkter fra Oslo kommune fire kommunale ombud – mobbeombudet og elev- og lærlingombudet, sosial- og eldreombudet (pasient- og brukerombudet) og personvernombudet. Utkast til plan har vært til høring i kommunens fem kommunale råd - Rådet for flerkulturelle minoriteter, Rådet for kjønns- og seksualitetsmangfold, Rådet for personer med funksjonsnedsettelse, Det sentrale ungdomsråd og Det sentrale elderråd.

Planen tar til følge ønsket fra flere bydeler og etater om en bredere beskrivelse av kommunens eksisterende innsats, og klarere forventninger til og føringer for innsats mot hat, fordommer og diskriminering. Planen tar også til følge ønsket fra flere sivile aktører ber om at innsatsen mot hat, fordommer og diskriminering skal ha et interseksjonelt perspektiv. Flere kommunale virksomheter ber om at planen også skal omfatte innsats mot hatefulle ytringer på andre grunnlag – som alder og kjønn.

Planen tar videre til følge at planen skal legge til grunn en definisjon av hva en ikke-diskriminerende praksis skal innebære, i samhandling mellom kommune, arbeids- og næringsliv og sivilsamfunn. I sine høringssvar og i innspill til planen, peker både kommunale virksomheter, sivile aktører og forskningsinstitusjoner på at også hatefulle ytringer som ikke rammes av straffeloven, volder skade og bør forebygges, følges opp og konfronteres.

Flere virksomheter og sivile aktører etterspør en beskrivelse av hvordan handlingsplanen skal iverksettes, med tydelig ansvarsfordeling og konkrete, punktvis og målbare tiltak. Flere fremmer anbefalinger om styrket innsats innen skole, ungdomsarbeid og barnevern, og innen eldreomsorg, sykehjem og hjemmetjenester. Noen ønsker mer oppmerksomhet om flerkulturelt og religiøst mangfold, andre om kjønns- og seksualitetsmangfold og funksjonsmangfold og situasjonen til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Planen tar til følge flere bydeler og etaters ønske om at kommunen bør styrke vernet mot hatefulle ytringer og holdninger i ansattes utøvelse av jobben.

I samtaler og gjennom innspillseminarer er byrådet orientert om hvordan frivillige organisasjoner og andre sivile aktører kan bidra til å styrke kompetansen i kommunen til å arbeide mot hat, fordommer og diskriminering. Disse aktørene vil utgjøre en ressursbank i det videre arbeidet med å iverksette handlingsplanen.

I planens kunnskapsgrunnlag (vedlagt) er det en nærmere omtale og drøfting av innspill fra bydeler, etater og sivile aktører

#### **4. Byrådet bemerker**

Byrådet legger med handlingsplanen mot hatefulle ytringer og holdninger fram en plan som skal bidra til en mer robust oppfølging og bruk av virkemidler i innsatsen mot hat, fordommer og diskriminering. Offentlige myndigheter har et særlig ansvar for aktivt å forebygge hatefulle ytringer og sørge for at personer som utsettes for dette får oppfølging. Kommunen vil følge opp og ta i bruk ressursene i statlige strategier og planer mot hat og diskriminering.

Byrådet er bekymret for omfanget av hatefulle ytringer på bakgrunn av etnisitet, religion eller livssyn, nedsatt funksjonsevne, kjønn eller seksuell orientering og kjønnsidentitet. Tallene for anmeldt hatkriminalitet øker. I 2021 er det 20 år siden drapet på Benjamin Hermansen på Holmlia og 10 år siden terrorangrepet på Utøya og i regjeringskvartalet i Oslo sentrum. Ekstreme holdninger fremmet av organisasjoner som SIAN, Alliansen og den Den nordiske motstandsbevegelsen samler få tilhengere. Men deres påstander om innvandrere, muslimer, jøder, skeive og andre minoriteter av langt flere. En av fire i befolkningen i Norge mener at terroren 22. juli 2011 var et resultat av norsk innvandringspolitikk (UiO C-Rex 2021). Tre av ti er enig i påstanden om at muslimer ønsker å ta over Europa (HL-Senteret 2017). Black Lives Matter-demonstrasjonene i 2020 viser at innsatsen mot hatefulle ytringer og holdninger må fortsette og forsterkes.

Byrådet anser det som uakseptabelt å utsette noen for hets, diskriminering eller straffbare handlinger på grunn av deres kjønn. Mange kvinner som deltar i samfunnsdebatten og på sosiale medier, opplever ubehagelige reaksjoner knyttet til kjønn og utseende.

Byrådet vil at i Oslo skal alle få være den de er og møtes med toleranse, respekt og inkludering, og at alle skal møte tjenester som tar utgangspunkt i deres behov. Oslo skal være en trygg by for alle - en by som ser mangfold som en styrke for fellesskapet. Oslo skal være en by hvor alle uavhengig av hvem de er, hvor de kommer fra, hva de tror på, hva de ikke tror på og hvem de blir forelska i, skal kjenne og vite at Oslo er deres by. Det er behov for å koordinere innsatsen og se kommunens virkemidler i sammenheng. Hatefulle ytringer og holdninger må bekjempes på et bredt grunnlag. Ytringer som er forbudt etter norsk lov skal straffeforfølges. Men også lovlige hatefulle ytringer kan ha alvorlige konsekvenser og volde skade for enkeltpersoner, grupper og hele samfunnet. Hatefulle ytringer og holdninger skal bekjempes like hardt, uavhengig om de rammer muslimer, jøder, homofile, funksjonshemmede eller andre i fellesskapet vårt.

Handlingsplanen legger til grunn at diskriminering kan ha basis i flere grunnlag samtidig. Osloborgere lever ikke sine liv og opplever urett i kategorier. Hatefulle ytringer og holdninger rammer ulikt ut fra sammenhengen de oppleves i. Ulike diskrimineringsgrunnlag aktualiseres i

ulike kontekster. Skeive muslimer og funksjonshemmede med minoritetsbakgrunn kan oppleve høyere grader av diskriminering, både i majoritetssamfunnet og innen etniske og religiøse minoritetsmiljøer. Mennesker med majoritetsbakgrunn kan også oppleve å være i minoritet innenfor lokale geografiske avgrensede områder. Denne forståelsen er grunnleggende i utformingen av kompetansehevende tiltak for ledere og ansatte og i tilretteleggingen for likeverdige tjenester og inkluderende arbeidsmiljø.

Samarbeid som involverer frivillige og sivile aktører skal bygges lokalt og nedenfra, basert på kunnskap om hvilke tiltak og samarbeidsformer som virker. Samarbeid skal være demokratisk og transparent, og følge alminnelige forvaltningsrettslige prinsipper for avtaler, tilskuddsforvaltning og anskaffelser. I arbeidet med å iverksette planen vil byrådet innhente unge og elders perspektiver gjennom regelmessige møter med de sentrale eldre og ungdomsrådene.

Byrådet vil

- Stille krav til ikke-diskriminerende praksis til aktører kommunen samhandler med
- Gi økt definisjonsmakt til den som blir utsatt for hat, hets, trakassering og diskriminering
- Fremme innsatsen for demokratiske verdier og anerkjennelse av mangfold og likeverd i skoler og fritidsklubber
- Styrke kunnskapen om mangfold, likeverd og diskriminering i egen organisasjon

Handlingsplanen mot hatefulle ytringer og holdninger gir føringer og et tydeligere mandat for kommunens innsats for mangfold og likeverd. Den eksisterende innsatsen setter standard for det forebyggende arbeidet. Innsatsen for å reagere på og motvirke konsekvensene av hatefulle ytringer forsterkes i denne handlingsplanen ved at kommunen stiller krav om ikke-diskriminerende praksis, innad i egen organisasjon og utad til aktører som kommunen samhandler med. Planen innebærer også en styrking av diskrimineringsvernet og oppfølgingen av ofre for hatefulle ytringer og holdninger. Forventninger til kommunale virksomheter er beskrevet på OXLO-sidene på kommunens nettsted. Formidlingen av kommunens standard, retningslinjer og anbefalinger vil forsterkes gjennom kurs, opplæring og seminarer.

Handlingsplanens tiltak for å reagere på og motvirke konsekvenser retter seg hovedsakelig mot hatefulle ytringer. Dette gjelder ytringer som er nedverdiggende, truende, trakasserende eller stigmatiserende, og som rammer individets eller en gruppes verdighet, anseelse og status i samfunnet. Handlingsplanens forebyggende tiltak retter seg både mot hatefulle ytringer og holdninger. Dette gjelder holdninger som viser forakt for mangfold, manglende respekt for prinsippet om like rettigheter, og intoleranse for det som oppfattes som annerledes.

Byrådet mener at det er saklig og forsvarlig og i tråd med norsk lov og forvaltning å innføre krav om ikke-diskriminerende praksis i samhandlingen mellom kommunen og aktører i sivilsamfunn og næringsliv. Forutsetningen er at kommunen følger alminnelige forvaltningsrettslige prinsipper om å ikke forskjellsbehandle, og opptre på en saklig og forsvarlig måte. Håndhevelse av et krav om ikke-diskriminerende praksis innebærer derfor i første rekke bruk av sivile virkemidler. Byrådet vil sette i gang en kartlegging av rasisme og diskriminering i Oslo kommune.

Kommunen har et særlig ansvar for møteplasser for barn og ungdom. Biblioteker skal være arenaer for offentlig samtale og debatt. Kommunen kan nekte leie til arrangementer som ikke er egnet til å fremme en offentlig samtale og debatt. På lignende måte kan skolens formålsparagraf gi føringer for bruk av skolens lokaler. Opplæringen skal bygge på respekt for



menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet. For fritidsklubber kan en vise til barnekonvensjonen, kulturloven og kommunens mål om at klubbene skal fremme integrering og fellesskap.

Vurderingen er at sakslighetskravet innebærer at kommunen ikke kan forhåndssensurere – ekskludere, kansellere og nekte aktører en plattform. Uakseptabel, hatefull og diskriminerende praksis skal likevel ha følger. Kommunen kan her bruke sivile virkemidler. Eksempler på sivile virkemidler er forskrifter som beskriver formålet for bruk, utleie og utlån av kommunale lokaler, utøvelse av god adferd på kommunale digitale flater, rutiner for dialog med aktører med diskriminerende praksis og regler for politianmeldelse av hendelser. Sivile virkemidler omfatter også dialog og megling, og styrket samarbeid mellom kommunale, statlige og kommunale aktører som følger opp ofre for hat og diskriminering. Slike virkemidler vil gjøre aktører bevisst sitt ansvar for å ha en ikke-diskriminerende praksis, og er egnet både som reaksjon og som motvirkning av konsekvensen på hatefulle ytringer.

Byrådet legger også til grunn at kommunen ikke på forhånd kan kreve bevis for en ikke-diskriminerende praksis, og på forhånd ekskludere aktører fra bruk av lokaler, tilskudd til kommunen eller annen samhandling med kommunen. Byrådet legger til slutt til grunn at kommunen ikke kan stille krav om ikke-diskriminerende praksis til arrangementer hvor formålet er å ytre seg, som i demonstrasjoner og politiske markeringer.

Byrådet vil at kommunens kompetansemiljøer om mangfold og inkludering skal bistå bydeler og etater med praktisk råd- og veiledning om likeverdige tjenester, representativ rekruttering og ikke-diskriminerende praksis. Innenfor vedtatte budsjettammer vil byrådet prioritere å utvikle nye verktøy for å forebygge og håndtere rasisme og andre former for diskriminering, og intensivere det holdningsskapende arbeidet mot hat, fordommer og ekstremisme. Kommunen skal selv utvikle og tilby kurs og relevant opplæring.

Byrådet mener at vernet mot hatefulle ytringer og systematisk oppfølging av diskriminerings saker kan styrkes gjennom samarbeid mellom kommunale ombud, sivile aktører som DiMe, Likestillingsombudets og politiets Hatkriminalgruppe. Tiltaket DiMe ledes av Norsk Folkehjelp. Meglingsbenken (Me) i regi Norsk Folkehjelp tilbyr profesjonell megling i diskriminerings saker – juridisk rådgivning, veiledning og oppfølging i møtet med bedrifter, organisasjoner og offentlige instanser. Diskrimineringshjelpen (Di) i regi av Antirasistisk senter, Skeiv Verden og Handikapforbundet, tilbyr trygge arenaer og lavterskel rådgiving til ofre for diskriminering, hatefulle ytringer, rasisme og homofobi.

Byrådet vil vise til at god atferd på kommunale virksomheters digitale flater og sosiale mediekkanaler er viktig. Gode eksempler er rutiner og retningslinjer praktisert av Bymiljøetaten og Plan- og bygningsetaten. Kommunen kan også lære av prosjektet «Ytringskultur på nett», i regi av Salto med støtte fra Trygg by programmet. Prosjekt vil gi innsikt i hvilke deler av befolkningen i Oslo som sprer hets og fordommer gjennom kommentarfelt på internett, hva motivet er, hvilke konsekvenser det har for de som rammes og hva reaksjonen burde være.

Byrådet vil støtte opp om etableringen av en selvstendig avdeling i Oslo av Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn. STL Oslo er en demokratisk forening med tros- og livssynssamfunn i Oslo som medlemsorganisasjoner, med formål å etablere lokalt samarbeid mellom og lokale tros- og livssynssamfunn. STL-Oslo vil være et forum for dialog for tro, livssyn og samfunnsutvikling – med tema sosial ulikhet og folkehelse, inkludering og toleranse.

Vernet styrkes også gjennom samarbeid med utelivsbransjen om en felles plattform mot utelivsdiskriminering. I samarbeid med bransjen bidrar Næringsetaten med kurs, veiledning og dialog, og utvikler enklere ordninger for å melde fra om diskriminering ved serverings- og skjenkesteder. Etaten samarbeider også med Likestillingsombudet om felles innsats mot utelivsdiskriminering. Innsatsen er forankret i kommunens alkoholpolitiske handlingsplan.

Byrådet mener også det er behov for et tettsamarbeid med politiet om program for lokalpolitikere og folkevalgte som utsettes for hets og hatefulle ytringer.

Byrådet mener at det er behov for å gå gjennom og skape større bevissthet om gjeldende retningslinjer og rutiner for oppfølging av ansatte utsatt for hatefulle ytringer og holdninger, i utøvelse av jobben. Den enkelte virksomhet i kommunen har iht. byrådets HMS-instruks ansvar for etterlevelse av helse, miljø- og sikkerhetslovgivningen, og klarlegge hvilke lover og forskriftskrav de er berørt av og hvordan de systematiske tiltakene skal være ved utarbeidelse av eget HMS-system.

Byrådet vil videreføre deling av informasjon og kunnskap om mangfoldsledelse, rekruttering og inkluderende arbeidsmiljø med bedrifter, offentlige virksomheter, læresteder, kulturaktører, arbeidslivets organisasjoner og andre sivile aktører.

Byrådet mener at det i det forebyggende arbeidet er viktig å åpne skoler og fritidsklubber for holdningsarbeid i regi av frivillige organisasjoner, og hvor disse kan tilbys arenaer for læring og aktivitet, hvor og samfunnsengasjerte aktører i skolens og fritidsklubbenes lokalmiljø inviteres inn. I skolen er det læreplanverket som definerer de overordnede føringer for hva elevene skal kunne, og ansvaret for hvordan elevene skal jobbe for å nå målene er lagt til den enkelte skole. Byrådet vil styrke det forebyggende arbeidet ved å gjøre ressurser tilgjengelig for skolene – som besøk og programmer i regi av 22. juli senteret. veiviserprogram med jødiske, muslimske og samiske veivisere, og Stopp Hatprat kampanjen og undervisningsopplegget Dembra.

Byrådet vil at iverksettelsen av planen skal være basert på forskningsbaserte sammenhenger mellom måloppnåelse og iverksettelse av tiltak. Kartleggingen av omfanget av rasisme og diskriminering i Oslo kommune vil kunne gi nyttig informasjon. Her kan det tas i bruk metoder utviklet for å koble statistikk om hatefulle ytringer og holdninger, til indikatorer for innsatsen for å reagere på, motvirke konsensene av, og forebygge hatefulle ytringer og holdninger.

### **Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger 2022-25**

Det overordnede målet med handlingsplanen er å forebygge og begrense skade forårsaket av hatefulle ytringer og holdninger, ved å skape bevissthet om kommunens ansvar for å imøtegå hatefulle ytringer og gjennom at kommunen utøver en ikke-diskriminerende praksis.

Med ikke diskriminerende praksis menes handlinger som ikke er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven, og som heller ikke bryter med straffelovens bestemmelser om hatefulle ytringer eller diskriminering. Med diskriminerende praksis menes å fordømme og nekte like rettigheter, å true eller håne, eller fremme hat, forfølgelse eller forakt basert på hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, kjønn og seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, eller nedsatt funksjonsevne.

Handlingsplanen har tre overordnede innsatsområder – å reagere på, å motvirke konsekvensene av og å forebygge hatefulle ytringer og holdninger.

Hensikten med handlingsplanen er skape bevissthet om kommunens særlige ansvar for å imøtegå hatefulle ytringer og ha en ikke-diskriminerende praksis. Hensikten er videre å gjenopprette tillit hos ofre skadet av hat, fordommer og diskriminering og å fremme demokratiske og inkluderende verdier.

Handlingsplanen gir føringer til ledere og ansatte i Oslo kommune og til samarbeidet med sivilsamfunnet i innsatsen mot hat, fordommer og diskriminering. Planen skal også videreutvikle samarbeidet med statlige myndigheter og styrke kunnskapen om hatefulle ytringer og holdninger. Kommunens innsats skal være tverrsektoriell og skal koordineres på tvers av fagområder.

Alle som bor i Oslo har et ansvar for forebygge og begrense hatefulle ytringer og holdninger. Innsats som gjelder kommunen som organisasjon har kommunale virksomheter og deres ledere og ansatte som målgruppe, og brukere av kommunens tjenester. Innsats som gjelder samhandling mellom kommunen og sivile aktører, har i tillegg disse aktørene som målgruppe.

Kommunen vil samarbeide med statlige myndigheter om iverksettelsen av tiltak i regjeringens handlingsplaner mot diskriminering av etniske og religiøse minoriteter, mennesker med funksjonsnedsettelse, og kjønns- og seksualitetsminoriteter.

#### Lovgrunnlaget

Tiltakene i handlingsplanen skal bidra til at kommunen reagerer på og imøtegår hatefulle ytringer og holdninger, men som nevnt vil det være vanskeligere å reagere på holdninger. Reagere betyr her å imøtegå ytringer og praksis som fordømmer og nekter noen like rettigheter, truer eller håner, eller fremmer hat, forfølgelse eller forakt basert på hudfarge eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion eller livssyn, kjønn eller seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, eller nedsatt funksjonsevne. Det refereres til lovgivingen mot hatefulle ytringer, samtidig som det åpnes for – slik Likestillings- og diskrimineringsombudet (2015) anbefaler – at kommunen også vil reagere på hatefulle ytringer som ikke rammes av straffeloven.

Tiltakene i handlingsplanen skal videre bidra til at kommunen motvirker konsekvenser for de som rammes av hatefulle ytringer og holdninger. Motvirke betyr her å gjenopprette skade og styrke opplevelsen av rettferdighet. Dette for at ofrene ikke skal tilpasse seg hat og fordommer og legge begrensninger på egne valg og handlingsrom. Her er straffelovens definisjoner sentrale. Loven omtaler hvilke grupper som rammes kollektivt og er mest utsatt, men å motvirke og gjenopprette skade innebærer å gjenopprette tillit og tro på at alle – uansett bakgrunn – har like muligheter. Her spiller bruken av begrepet «mangfold» i kommunale vedtak og handlingsplaner inn. Ofre gjenoppretter tillit når ofre for hatefulle ytringer og holdninger møtes på en inkluderende måte, med anerkjennelse av mangfold, likeverd og toleranse for forskjeller.

Tiltakene i handlingsplanen skal til slutt bidra til å forebygge hatefulle ytringer og holdninger. Forebygge betyr her å begrense omfanget ved å fremme demokratiske verdier og holdninger om mangfold og likeverd. Her er det kommunale vedtak og den eksisterende innsatsen for mangfold og likeverd som setter standard. Det forebyggende arbeidet skal bidra til at hatefulle ytringer og holdninger ikke resulterer i normalisering av fordommer og diskriminering.

#### Ytringsfriheten og vernet mot hatefulle ytringer

Hatefulle ytringer er å true eller håne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller forakt overfor noen. Hatefulle ytringer skiller seg fra andre negative ytringer ved at de direkte eller indirekte formidler et budskap overfor en større gruppe. Hatefulle ytringer er ytringer som er av hatefull eller diskriminerende art, og som retter seg mot en gruppe eller mot et individs reelle eller antatte gruppetilhørighet (BUFdir 2021). Straffeloven rammer hatefulle ytringer på grunnlag av hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, og nedsatt funksjonsevne.

Ytringsfrihet omfatter frihet til å hevde meninger uten innblanding og til å søke, motta og meddele opplysninger og ideer. I både straffeloven og i likestillings- og diskrimineringsloven er det bestemmelser som begrenser ytringsfriheten, og forbyr hatefulle ytringer, diskriminering, trakassering, hensynsløs adferd og krenkelse av privatlivets fred. Ytringer som oppfattes som hatefulle er ikke nødvendigvis ulovlige.

Negative holdninger til minoriteter omtales i forskningen (ISF 2021) som en grunnleggende negativ innstilling til om slike hensyn er bra for samfunnet, eller en trussel mot velferd og norske verdier og samhold. Hatefulle holdninger kan på dette grunnlag defineres som en negativ innstilling til mangfold, disrespekt for prinsippet om like rettigheter, og intoleranse – det motsatte av aksept – for det som oppfattes som annerledes.

#### Diskriminering

Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger offentlige myndigheter – som Oslo kommune – å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Loven forbyr diskriminering og trakassering. Diskriminering på grunn av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Forbudet omfatter også kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

FNs menneskerettighetserklæring (1948) og FN-konvensjonen mot rasediskriminering (ICERD 1969) danner verdigrunnet for norsk lovgiving om diskriminering. Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK 1950) er innarbeidet i den norske menneskerettsloven (1999). FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD 2006) skal sikre lik tilgang til menneskerettighetene for personer med funksjonsnedsettelse. EUs charter for grunnleggende rettigheter (Lisboa 2009) utfyller den europeiske menneskerettskonvensjon, og verner også mot diskriminering på grunnlag av seksuell orientering.

#### Ikke-diskriminerende praksis

Kommunen har i tråd med Likestillings- og diskrimineringsloven ansvar for fremme likeverdige tjenester, inkluderende arbeidsmiljø og representativ rekruttering, og fremme likestilling og hindre diskriminering i kommunikasjon med innbyggerne og i utøvelsen av myndighet, tildeling av tilskudd og i offentlige anskaffelser.

Kommunen har som offentlig myndighet ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering i bysamfunnet. Det er bysamfunnet og mennesker seg imellom som inkluderer og sammen skaper tilhørighet og anerkjennelse for mangfold. Det er på arbeidsplasser, læresteder, i nabolag og foreninger at inkludering skjer og mangfoldet utfolder seg. Kommunen har imidlertid begrenset mulighet til å stille et krav om ikke-diskriminerende praksis i samhandling med aktører i næringsliv, academia, nabolag og sivilsamfunn.

Kommunen tolker *ikke-diskriminerende praksis* til å bety en praksis som ikke er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven, og som heller ikke bryter med straffelovens bestemmelser om hatefulle ytringer eller diskriminering. En diskriminerende praksis kan da bety å fordømme og nekte like rettigheter, å true eller håne, eller fremme hat, forfølgelse eller forakt basert på hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, kjønn eller seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, eller nedsatt funksjonsevne.

Ytringsfrihet omfatter frihet til å hevde meninger uten innblanding. Politiet behandler søknader om arrangementer i offentlige byrom, og skal opprettholde ro og orden, samt sikre at ytringer kan fremmes uten at demonstrasjonen eller ytringene møtes med voldelige handlinger. Eventuelle straffbare hatefulle ytringer vil derfor bli etterforsket og eventuelt straffeforfulgt i etterkant av en demonstrasjon. Politiets Nettpatrolje – som et eksempel – er en forebyggende tjeneste for kontakt, dialog og tillitsbygging, mer enn et etterforskningstiltak i straffesaker.

Kommunen kan på dette grunnlag ikke stille krav om ikke-diskriminerende praksis til arrangementer som gjør bruk av offentlige byrom, og hvor arrangementets formål er å ytre seg, som i demonstrasjoner og politiske markeringer.

Kommunen kan imidlertid stille krav til bruk av kommunale bygninger og lokaler, hvem som skal ha anledning til å leie eller låne lokalene, og på hvilke vilkår det skal skje.

Forutsetningen er at kommunen følger alminnelige forvaltningsrettslige prinsipper om å ikke forskjellsbehandle, og opptre på en saklig og forsvarlig måte. Det betyr at krav ikke bare kan referere til lover om diskriminering. Saklighetskravet innebærer også at kommunen ikke på forhånd kan kreve bevis for en ikke-diskriminerende praksis, da et slikt krav vil være umulig å innfri eller dokumentere.

#### Sivile virkemidler

Kommunen vil både gjøre bruk av juridiske og sivile virkemidler i sin innsats for å bekjempe hatefulle ytringer og holdninger.

Kommunen vil bruke juridiske virkemidler i tilfeller som anses å gjelde lovbrudd og hatkriminalitet. Alle kommunale virksomheter som eksempel, anbefales å anmelde til politiet vandalisering regnbueflagg, OXLO symbolet eller andre symboler på mangfold.

Sivile virkemidler er mer aktuell i samhandling med søkere om kommunal støtte, i offentlige anskaffelser, utleie av kommunale lokaler og annen samhandling med aktører i næringsliv og sivilsamfunn. Sivile virkemidler vil gjøre aktører bevisst sitt ansvar for å ha en ikke-diskriminerende praksis. Et slikt ansvar kan nedfelles i kommunale forskrifter og retningslinjer, og følges opp gjennom dialog, meglings og tilbud om veiledning i tilfeller aktører er gjenstand for klager.

#### Mangfold

Kommunens OXLO-charter og i kommunale handlingsplaner som Stolt og fri, setter standard for kommunens arbeid for mangfold og likeverd. Målet er å øke anerkjennelse av mangfold, respekt for prinsipper om likebehandling, og aksept og toleranse for forskjeller. Standarden er sentral i det forbyggende innsatsen mot hatefulle ytringer og holdninger.

Mangfold og likeverd handler om retten til møte andre mennesker som den man er, uten å møte

diskriminering. Oslo kommune legger et interseksjonelt perspektiv til grunn for sitt arbeid for mangfold og likeverd. Med interseksjonelt perspektiv menes hvordan kategorier som etnisitet, religion, seksuell orientering og funksjonsevne, kjønn og alder samvirker og negativt kan påvirke personers leve- og livsvilkår.

Flerkulturelt mangfold handler om likeverd og å bli sett på som Osloborgere, uavhengig av etnisk bakgrunn, kulturelle tradisjoner, tro og livssyn, eller om en selv har innvandret til Oslo eller har foreldre og besteforeldre som er født i et annet land. Kjønn- og seksualitetsmangfold handler om likeverd og frihet til selv å bestemme hvordan en vil uttrykke sin identitet, og til fritt å kunne forelske seg og leve sammen med en annen, uavhengig av kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og seksuell orientering. Funksjonsmangfold handler om å bli sett på som et fullverdig menneske, hvor nedsatt funksjonsevne ikke er en egenskap, sykdom, skade eller lyte ved individet, men et resultat av manglende tilrettelegging.

Handlingsplanen vil bidra til virkeliggjøringen av visjonen i kommuneplanen om at Oslo skal bli grønnere, varmere, mer skapende og ha plass til alle, fri for diskriminering og mobbing. Oslo skal være en livssynsåpen by med rom for tros- og livssynsutfoldelse. Planen vil også bidra til virkeliggjøring av FNs bærekraftsmål - fremme sosial, økonomisk og politisk inkludering av alle, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, rase, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion eller økonomisk eller annen status.

#### Innsatsområde 1 - Reagere på hatefulle ytringer og holdninger

Tiltakene i handlingsplanen skal bidra å reagere på hatefulle ytringer og holdninger. Hensikten er å skape bevissthet om kommunens særlige ansvar for å imøtegå hatefulle ytringer og ha en ikke-diskriminerende praksis, og vise at uakseptabel oppførsel skal ha følger for de som volder skade.

Tiltakene retter seg hovedsakelig mot hatefulle ytringer - ytringer som er nedverdiggende, truende, trakasserende eller stigmatiserende ytringer som rammer individets eller en gruppes verdighet, anseelse og status i samfunnet.

- Kommunen skal lage en veileder om bruk offentlige byrom og kommunale lokaler til arrangementer.
- Kommunen vil kreve at søkere om kommunale støtte fra tilskuddsordninger har en ikke-diskriminerende praksis, i tråd med norsk lov og forvaltning.
- Kommunen vil stille krav om at bedrifter og andre aktører kommunen handler med, har en ikke-diskriminerende praksis, i tråd med norsk lov og forvaltning.
- Kommunen vil arbeide for at kunst og skilting i byrom og offentlige bygninger, og bilder og tekst i kommunens informasjonsmaterieell gjenspeiler mangfoldet i befolkningen.
- Kommunen vil samarbeide med Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn om etablering av et lokal forum – STL Oslo – for religionsdialog, religionsfrihet og negativ sosial kontroll.
- Kommunen vil arbeide for god atferd på kommunale virksomheters digitale flater og sosiale mediekkanaler

- Kommunen vil fremme god ytringskultur på nett gjennom et prosjekt i regi av SALTO om bevisstgjøring og refleksjon om skadevirkninger av hets og trakassering i nettfora og kommentarfelt.

#### Innsatsområde 2 - Motvirke konsekvensene av hatefulle ytringer og holdninger

Tiltakene i handlingsplanen skal motvirke konsekvensene av hatefulle ytringer og holdninger. Hensikten er å gjenopprette tillit hos ofre skadet av hat, fordommer og diskriminering.

Tiltakene retter seg hovedsakelig mot hatefulle ytringer - ytringer som er nedverdiggende, truende, trakasserende eller stigmatiserende ytringer som rammer individets eller en gruppes verdighet, anseelse og status i samfunnet.

- Kommunen skal styrke den systematiske oppfølging av diskrimineringsaker.
- Kommunale virksomheter skal tilbys e-læring og veiledning om oppfølging av tilfeller av hatytringer og diskriminering.
- Kommunen vil samarbeide med Oslo Politidistrikt om forebyggingsprogram om trusler og hatefulle ytringer mot lokalpolitikere og folkevalgte.
- Osloskolen skal styrke oppfølgingen av tilfeller av hatytringer og diskriminering.
- Kommunen vil i dialog med utelivsbransjen utvikle en plattform for å bekjempe diskriminering og trakassering i utelivet, og gjennomføre målrettede kontroller og forebyggende veiledningsrunder på skjenkesteder.
- Kommunen skal videreføre og støtte opp om samarbeidet mellom frivillige organisasjoner med trygge arenaer for samtaler om hatefulle ytringer, fordommer og diskriminering.

#### Innsatsområde 3 - Forebygge mot hatefulle ytringer og holdninger

Tiltakene i handlingsplanen skal forebygge hatefulle ytringer og holdninger. Hensikten er å fremme demokratiske og inkluderende verdier, og hindre at hat, fordommer og diskriminering setter norm.

Tiltakene retter seg hovedsakelig mot hatefulle holdninger - holdninger som viser forakt for mangfold, manglende respekt for prinsippet om like rettigheter, og intoleranse for det som oppfattes som annerledes.

- Oslo kommune vil fornye verdiplakaten Oslo – en by for alle (OXLO-charteret).
- Kommunen vil bruke kompetansemiljøer som skal bistå bydeler og etater med praktisk råd- og veiledning om likeverdige tjenester og representativ rekruttering.
- Kommunen skal kartlegge omfanget av rasisme og diskriminering i Oslo kommune.
- Ledere og ansatte i kommunen skal tilbys e-lærings kurs om mangfold og likeverd.
- Kommunale virksomheter skal tilbys veiledning om hvordan aktivitets- og redegjøringsplikten i diskrimineringsloven skal ivaretas i strategiske planer på etats- og bydelsnivå.

- Kommunen vil videreføre deling av informasjon og kunnskap om mangfoldsledelse, rekruttering og inkluderende arbeidsmiljø med aktører i arbeidsliv og sivilsamfunn, basert på OXLO-charteret
- Skoler og fritidsklubber skal tilbys ressurser som kan bistå i det holdningsskapende arbeidet gjennom:
  - besøk og programmer i regi av 22. juli senteret
  - veiviserprogram med jødiske, muslimske og samiske veivisere
  - Stopp Hatprat kampanjen om inkluderende dialog om mangfold
  - undervisningsopplegget Dembra i regi av Holocaust-senteret
- Kommunen vil fremme bruken av Samisk Hus som et bybasert kompetansesenter for samisk kultur og historie.
- Kommunen vil aktivt involvere rådene for flerkulturelle minoriteter, personer med funksjonsnedsettelse og kjønns- og seksualitetsmangfold og gjøre bruk av rådenes kunnskap om skadevirkninger av hat, fordommer og diskriminering.
- Kommunen vil samarbeide med universiteter og forskningsinstitusjoner om formidling og kunnskapsdeling for å spre kunnskap om hva som forebygger hatefulle holdninger og ytringer.
- Kommunen vil delta og dele kunnskap og erfaringer i internasjonale bynettverk og internasjonalt samarbeid knyttet til tema som hatkriminalitet, radikaliserings, ekstremisme:
  - bynettverkene Eurocities, Intercultural Cities, ECCAR og Rainbow Cities
  - samarbeidet i Strong Cities Network, Nordic Safe Cities og Trygg By Norge
  - programmer mot hat og ekstremisme regi av EU

### **Andre forhold**

Utkast til handlingsplan har vært til høring i kommunale råd for brukermedvirkning: Rådet for flerkulturelle minoriteter, Rådet for kjønns- og seksualitetsmangfold, Rådet for personer med funksjonsnedsettelse, Det sentrale ungdomsråd og Det sentrale eldreråd.

#### *Vurdering av sakens konsekvenser for mennesker med nedsatt funksjonsevne*

Handlingsplanen har et helhetlig mangfoldsperspektiv, og innordner innsats for funksjonsmangfold og mot hat, fordommer og diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne i kommunens arbeid for mangfold og likeverd.

#### *Lover og regelverk, tidligere vedtak*

Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger offentlige myndigheter – som Oslo kommune – å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Bystyret vedtok 19. juni 2019 i sak 196/19 å be byrådet utarbeide en felles handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger.

Bystyret sluttet seg i sak 129/13 «Mangfoldets muligheter - om OXLO, Oslo Extra Large», om at kommunen skal formidle målene for likeverd, likestilling og ikke-diskriminering; og sikre at alle ansatte forstår og respekterer begrepene mangfold og likestilling



Bystyret sluttet seg i sak 87/20 «Stolt og fri» om at kommunen vil styrke vern mot diskriminering basert på konfliktmegling og likemannsarbeid.

Handlingsplanen mot hatefulle ytringer og holdninger utkvitterer bystyrets vedtak 19.juni 2019 i sak 196/19 om å utarbeide en handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger og erstatter Tiltaksplan mot nazisme, rasisme og intoleranse vedtatt av bystyret i sak 300/01.

*Økonomiske og administrative konsekvenser*

Innsatsene omtalt i planen skal gjennomføres innenfor rammen av vedtatte budsjetter og økonomiplan.

Byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester har ansvaret for å koordinere iverksettelsen av handlingsplanen. Ansvaret for iverksettelse av tiltak følger prinsippet om sektoransvar.

*Rapporteringsordning*

Det skal rapporteres ordinært i årsberetningen om iverksettelse av handlingsplanens innsats og tiltak.

**Byrådet innstiller til bystyret å fatte følgende vedtak:**

Bystyret tar Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger til orientering.

Byrådet, den 10.08.2021

Raymond Johansen

Rina Mariann Hansen

Vedlegg:

1. Kunnskapsgrunnlag