



*Tilskudd til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet,
Statsbudsjettet 2018, kap. 496, Post 71*

TILSKUDDSRAPPORT 2018

Utfylt skjema sendes til post@imdi.no innen **1.4.2019** sammen med årsrapport og revidert årsregnskap.

Organisasjon
OMOD – Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering
Kontaktperson
Anita Rathore
Telefon
+47 92258419
E-post
anita@omod.no

Beskriv hvordan organisasjonen gjennom sitt arbeid har bidratt til å øke deltakelse i, og økt tillit til, samfunnet blant innvandrere og barna deres:

Innledningsvis vil vi si at det meste av det OMOD gjør vil kunne passe under alle de 3 punkter som tilskuddsordningen dekker, da arbeidsoppgavene går inn i hverandre.

.....

Under dette punktet vil vi fremheve kunnskaps- og kompetanseoverføring om organisasjonsarbeid, , utvikling av innovative prosjekter, mediatrening, nettverks- og rettighetsarbeid, med mer til innvandrersorganisasjoner, -miljøer og ressurspersoner, samt samarbeid.

Mye av OMOD sitt virke er knyttet til samhandling mellom det offentlige og innvandrerbefolkningen. Vi erfarer at myndighetene på den ene siden stadig etterlyser flere kompetente innvandreraktører omkring brukermedvirkning og samskaping. Samtidig møter vi innvandreraktører som etterlyser kunnskap og kompetanse for bedre å kunne delta og bidra positivt til samfunnsutviklingen. I 2018 har vi videreført arbeidet med å levere iht disse bestillinger fra begge.

Et eksempel fra 2018 er knyttet til rettighetsworkshops for unge mennesker omkring politiets møte med ungdom, og da informasjon om politiets fullmakter og deres maktpyramide. Vi erfarer at det er et behov for økt kompetanse hos berørt gruppe, og hos hjelpeapparatet for kunnskap om hvordan slike kontroller oppleves og hvilke negative konsekvenser unødige kontroller kan ha. Det har vært en vekst i gruppen som berøres av dette, og vi ser samtidig at samfunnet ikke har holdt tritt i forhold til tiltak.

Vi gjennomførte derfor 12 workshops for ungdom ulike steder i Oslo omkring temaer som kunnskap er makt, empowerment, forebygging av diskriminering, politikontroll, og tillit og tilhørighet. Dette i samarbeid med eksisterende ungdomsarenaer i byen for å bedre kunne involvere de voksne som jobber med ungdommen.

Workshops ble arrangert her:

- Stovner bibliotek i samarbeid med lokal somalisk ungdomsforening
- Sterling Sportsklubb på Tøyen

- Prosjektet Campcom, både jente- og guttegruppen på Grønland
- Groruddalen Røde Kors
- Guttegruppe på Riverside ungdomshus
- Ung Metro jentegruppe på Sagene
- Ungdom på Jordal Amfi
- RISE
- Rommen Scene

Vi arrangerte også noen workshops for kvinner med afrikansk bakgrunn. Her var fokus særlig på arbeidsdiskriminering. Her kom det opp felles erfaringer på samme arena, som erfaringer innenfor helsevesenet der pasienter eksempelvis ønsker etnisk norske pleiere. De forskjellige arbeidsplasser har ulike måter å håndtere dette på, og noen er mer profesjonelle enn andre. Et annet moment som har kommet opp er manglende mulighet til å rapportere diskriminering som avvik, da dette gjerne omskrives. Som en oppfølging her etableres et nettverk av ansatte i helsevesenet. OMOD har tatt kontakt med Norsk Sykepleierforbund (NSF) for å samarbeide om et plattform der minoritetsmedlemmer i NSF kan løfte dette tema. Noe som vil følges opp om i 2019.

Vi erfarer at økt kunnskap om rettigheter og hvordan utløse disse bidrar til økt tillit. Videre erfarer vi at for OMOD som organisasjon er tillit blant annet knyttet til at vi kan bidra i saker vedrørende diskriminering, og kunnskapsformidling på feltet. At OMOD får oppmerksomhet rundt konkrete saker vi arbeider med, og at man kan vise at det er mulig å gjøre noe og vinne frem eksempelvis mot en bedrift som Color Line, eller institusjoner som Universitetet i Oslo og NAV bidrar også til å skape tillit.

OMOD har de siste årene hatt et større fokus på levekår. OMOD sitt engasjement her finner sin begrunnelse i det økende antall mennesker med minoritetsbakgrunn som befinner seg i en prekær livssituasjon og/eller opplever arbeidsledighet, diskriminering i arbeidslivet, utestenging og marginalisering. Mange av foreldrene som OMOD har vært i kontakt med over tid har etterlyst støtte og tilrettelagt tilbud for barn og unge, som de mener kan dra nytte av OMODs kompetanse i arbeidet mot diskriminering, og for inkludering. I forbindelse med implementering av NAV støttede prosjekter i 2016 og 2017 rettet mot sosialt og økonomisk vanskeligstilte, har OMOD hatt et fokus på barn og unge selv om disse ikke var en del av målgruppen. I den forbindelse har det blitt snakket om å igangsette ulike lærings- og fritidsaktiviteter i samarbeid med foreldrene. I 2018 gjennomførte vi prosjekt for barn og unge med camp i Sjøa i august 2018 for ungdommer med rafting og fjelltur som ramme for kulturarv og natur som ressurs til læring og utvikling. Noe som vil bli fulgt opp om i 2019 gjennom samarbeid med Folkehøgskole og samisk samarbeidspartner.

Beskriv hvordan organisasjonen gjennom sitt arbeid har bidratt til kunnskap om ulike sider ved integreringsprosessen, inkludert mulige utfordringer og hvordan disse kan håndteres:

OMODs virke knyttet til samhandling mellom det offentlige og innvandrere bidrar med kunnskap om ulike sider ved integreringsprosessen. Noe kommer til uttrykk i fora vi deltar i der policy og policypraksis utformes. Et viktig fokus er hele tiden løsninger til utfordringer. Andre ganger kommer det til uttrykk som initiativ OMOD tar, og da gjerne i samhandling med andre innvandrereaktører.

Eksempel på steder der OMOD har deltatt og vært målbærer vedrørende minoritetsperspektiv i tjenestelevering og utvikling, eller policy utforming:

- Sentralt Brukerutvalg for NAV for perioden 2018-2019 sammen med Kreftforeningen, FFO, Velferdsalliansen, Unge funksjonshemmede, Nille, Choice hotels, Elevorganisasjonen, RIO og Mental helse ungdom. Tema i 2018 har blant annet vært strategi for brukermedvirkning, virksomhetsstrategi, brukerbehov, ungdomsarbeid, bedre brukermøter og håndtering av serviceklager.
- På grunn av deltakelse i Sentral Brukerutvalg for NAV har OMOD deltatt i referansegruppe for fremtidens organisering i NAV kontaktsenter og arbeidsmøte med prosjektgruppe for økt kompetanse i NAV.
- Av samme grunn har vi blitt invitert til arrangement for å spille inn til Sysselsettingsutvalget. Det vi erfarer er at om ikke vi spiller inn et mer likestillingsspor her når det gjelder innvandrere er det ingen majoritetsaktører som gjør det.
- OMOD deltok i Helse- og omsorgsdepartementet sitt arbeid med Handlingsplan for fysisk aktivitet. En plan med et 10 års perspektiv som skal legges frem tidlig høsten 2019 med konkrete tiltak på flere samfunnsområder og arenaer, som barnehage, skole, arbeidsplass, eldreomsorg, transport, nærmiljø og fritid. Her deltok vi på innspillmøte, dialogmøte og i ressursgruppen som arbeidet frem konkrete forslag til tiltak på området *Fritid*.

Det har slik rapportert i 2017 vært en stadig økende fokus på politiets kontrollarbeid. Særlig med hensyn til de negative konsekvenser unødige kontroller av unge mennesker kan ha, jf. tillit og tilhørighet, politiets avhengighet av gode relasjoner til publikum for bedre løse sine oppgaver, og lignende. På den ene siden styrker vi ungdom gjennom kunnskap om rettigheter, informasjon om hva politiet kan gjøre. På den siden engasjerer vi relevante aktører.

- I 2018 hadde vi eksempelvis møte med Riksadvokaten om kontroll, skrankebøter, forskning og hatkriminalitet. Her deltok noen unge mennesker i vårt nettverk. I etterkant fikk vi en skriftlig tilbakemelding fra Riksadvokaten som også ble sendt Politihøgskolen. Her heter det blant annet:
*"Det er alltid nyttig å høre organisasjonens erfaringer og refleksjoner om hvordan myndighetsutøvelse utføres, spesielt hvordan politiets tilnærming kan oppleves av ungdommer med annen etnisitet enn den norske.
Flere av de tema vi berørte i vårt møte hører primært hjemme i det polisære spor, og vi mener at særlig Politihøgskolestudenter vil ha stor nytte av å høre organisasjonens erfaringer. Vi sender derfor gjenpart av vårt brev til Politihøgskolen til vurdering om det bør være hensiktsmessig å invitere dere, enten til særskilt foredrag, eller til videreformidling til studentorganisasjon som mulig tema ved temakvelder de arrangerer."*
- Vi hadde også møte med byrådslederen i Oslo og visepolitimesteren i Oslo omkring forholdet politiet og ungdom. Her deltok og unge mennesker fra vårt nettverk. Vi tok opp blant annet forslag til forskningsområder og ulike tiltak og behov for dokumentasjon ved kontroll. Noe som også ble tatt opp skriftlig i brev til byrådsleder Raymond Johansen fra OMOD ("*Trøbbel i Kardemomme by – etnisk profilering og trakassering av minoritetsungdom i Oslo? Hva kan politimester Bastian og bystyret gjøre?*")

En utfordring i arbeid med integreringsprosessen som OMOD er opptatt av er overgangen fra

budskap om inkludering til inkludering i praksis. Vi ser at det er nødvendig å ha et kontinuerlig fokus på disse prosesser om inkludering og integrering. Et eksempel fra 2018 er sammensettingen av ny regjering.

Regjeringen tok i 2018 initiativ til en inkluderingsdugnaden. Vi savner dog at regjeringen selv går foran som et godt eksempel. Noe vi rettet et fokus på i 2018, jf. sammensettingen av ny regjering der kun to av 69 statsråder og statssekretærer hadde minoritetsbakgrunn. I tillegg hadde ingen av de to bakgrunn fra land utenfor Europa, som jo er gruppen det store fokuset er på.

15.01.2018: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/qnRQkz/han-kan-sikre-at-det-ikke-blir-en-blendahvit-regjering>

”Leder Akhenaton de Leon i Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering (OMOD) sier det påligger regjeringspartnerne et stort ansvar.

- Jeg applauderer at de ber Norge ta den største integreringsdugnaden i historien. Jeg håper derfor at de selv også viser dette når de legger ny regjeringsskabal med nye statsråder, de bør selv gå frem som gode eksempler for å vise inkludering i praksis.

- En ny blendahvit regjering vil være et helt feil signal. Da sier regjeringen; gjør som vi sier, ikke gjør som vi selv gjør! Skal disse gode ordene ha troverdighet må de også vises ved eksemplets makt. Raja er kanskje den politikeren som har mest erfaring og faglig kompetanse. Han er karismatisk og jeg tror han vil gjøre en god innsats, sier de Leon.”

Vi får gode responser fra mange minoriteter for å rette fokus på ”blendahvithet” på ulike områder. Noe som er et uttrykk for at mange er opptatt av verdien av representasjon, deltakelse og demokrati.

Beskriv hvordan organisasjonen gjennom sitt arbeid har bidratt til å oppnå målsetningen med å gi alle innbyggere de samme pliktene, rettighetene og mulighetene når det gjelder å delta i samfunnet og ta i bruk egne ressurser:

Det er særlig 3 aktiviteter OMOD gjør for å bidra til denne målsetting:

- Kapasitetsutvikling og kompetansebygging blant innvandrere – unge og voksne
- Bevisstgjøring og kompetanseheving av offentlig sektor ift å betjene mangfoldet
- Rettshjelp, råd og veiledning i enkeltsaker, forberede saker til diskrimineringsnemnda, partsrepresentasjon ift arbeidsgiver

Vi har skrevet noe om de to første punktene, og vil avslutte med siste punkt her.

Rettighetsarbeidet til OMOD viser at mange ikke kjenner til sine rettigheter på de ulike samfunnsområder, og om de kjenner til dem så har de ikke de redskaper som trenges for å utløse sine rettigheter. Vi ser videre at ansatte ved ulike offentlige tjenestesteder i liten grad kjenner til diskrimineringslovgivning, og i forlengelse av det hvordan diskriminering kan komme til uttrykk på deres arbeidsplass eller i tjeneste utførelse. Noe som i sin tur kan bidra til å hindre innvandrere i å gjøre sin plikt med hensyn til deltakelse. I tillegg ser vi at fagforeninger synes å ha manglende kompetanse og/eller vegring omkring håndtering av diskriminering.

Vi erfarer at mye kan løses på en enkel måte, særlig når vi blir tidlig involvert. Mao gir et lavterskel rettshjelpstilbud god effekt.

I 2018 har vi bistått enkeltpersoner i saker på ulike områder. Vi vil her gi eksempel vedrørende arbeidsdiskriminering, da arbeid er et prioritert område for regjeringen. I tillegg ser vi at effekten av trakassering og diskriminering på arbeidsplassen har en negativ effekt på helse, og er derfor viktig å se på med hensyn til regjeringens fokus på bedre Folkehelse, herunder bedre livskvalitet.

Arbeidsdiskriminering og andre former for diskriminering kan komme i veien for deltakelse og økt tillit. Når OMOD bistår en person og vinner frem i sak, får vi synliggjort at det finnes redskaper som kan anvendes. Videre at disse kan brukes for å bedre være i stand til å innfri sine plikter.

I en klagesak til Diskrimineringsnemnda, der vi bisto ung kvinne vedrørende bruk av hijab, endte det slik: Diskrimineringsnemnda fattet vedtak om at Color Line ikke kan nekte sine ansatte å bruke hijab. Nemnda mener Color Line sin praktisering av uniformsreglementet er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion.

En sak som fikk mye oppmerksomhet i 2018 gjaldt håndhising av person med motsatt kjønn. En mann tok kontakt med OMOD da han ikke fikk fortsette i et arbeidsforhold ved en skole i Oslo. Dette fordi han ikke håndhilser på personer av motsatt kjønn. Noe skolen var klar over da han først fikk et ansettelsesforhold. Tross dette ble han ansatt. Han ønsket selv å fortsette på skolen selv om han hadde møtt en del trakassering og rasisme fra elevene på skolen. Da han ikke fikk fortsette tok han kontakt med NAV. Her fikk han redusert stønad, fordi NAV mente at han hadde "takket nei til videre arbeid".

Saken var komplisert fordi to rettigheter sto opp mot hverandre; likestilling for kvinner og religionsfrihet. Siden det var en vanskelig prinsipiell sak som var godt dokumentert fra klagerens sin side, bisto vi i en klage til Diskrimineringsnemnda for å få en juridisk vurdering.

- Diskrimineringsnemnda konkluderte at skolen hadde rett til å ikke fortsette ansettelsesforholdet til den muslimske mannen, men at NAV hadde diskriminert han.

Nemnda skrev følgende: "Ordvalget til saksbehandler, som blant annet forteller han at NAVs ytelse kommer fra inntekter fra både griseproduksjon og alkoholsalg, for så å sette spørsmålsteget til hvorfor det er greit for ham å motta disse ytelsene er diskriminerende." Diskrimineringsnemnda var for øvrig splittet i saken vedrørende skolen, to mot tre.

Saken fikk mye oppmerksomhet i mediene. Under følger eksempel på saker i aviser der OMOD har kommentert saken. I tillegg kommer intervjuer på radio og på fjernsyn.

13.07.2018: Likestilt deltagelse (Vårt Land)

07.08.2018: Mistet jobben som lærer på barneskolen (Dagsavisen)

07.08.2018: Håndhilser ikke på kvinner – mistet jobben (ABC Nyheter)
07.08.2018: Nektet å håndhilse på kvinner – fikk ikke fortsette i jobben (NRK)
08.08.2018: Muslim teacher claims discrimination (News from Norway)
08.08.2018: Nekter man å hilse så passer man ikke i Norge (Nettavisen)
08.08.2018: Hanne Bjurstrøm, jeg tar deg ikke i hånda fordi du frister me, ok? (Nettavisen)
08.08.2018: SSI-leder uenig med OMOD i håndhilse-saken
08.08.2018: Høgre-politikar om handhelsing-saka: - Det er han som diskriminerer (NRK)
09.08.2018: Norwegians divided as Muslim man fired for refusing to shake hands with woman (The New Times Rwanda)
09.08.2018: Muslim teacher loses job after refusing to shake hands with women (Coastal Digest)
13.08.2018: Religiøs fanatisme eller vanlig høflighet! (Telemarksavisa)
14.08.2018: Miljøpartiet: I Drammen håndhilser vi på hverandre (Dagsavisen Fremtiden)
18.08.2018: Ektepar nektet å håndhilse – fikk ikke statsborgerskap (NRK)
13.09.2018: Hjertelig hilsen loven (Kommunal rapport)
03.12.2018: "Håndhilsnings-Josef" tapte mot skolen, vant over NAV (Dagsavisen)
03.12.2018: - Muslimske lærer ble ikke diskriminert (Klar Tale)
03.12.2018: Ber NAV ansette folk som ikke diskriminerer (Vårt Land)
03.12.2018: "No discrimination" of Muslim teacher (News from Norway)
04.12.2018: Skole diskriminerte ikke "Josef" (Dagsavisen)
04.12.2018: NAV diskriminerte håndhilse-nekter (Vårt Land)
04.12.2018: Vurderer å ta håndhilsesaken til retten" (Vårt Land)
05.12.2018: Håndhilsing kan havne i retten" (Vårt Land)

Saken har satt fokus på religiøse praksis på jobben, utfordringer knyttet til det og informasjon om juridiske rettigheter som finnes på området.

- Saken veier opp likestillingsloven opp mot religionsfrihet.
- Saken har fått en juridisk vurdering Likestillings- og diskrimineringsnemnda med en konklusjon som har skapt større debatt og lite klarhet i juridiske kretser.
- Saken har belyst hvor delt samfunnet er når det gjelder disse spørsmål. Man er for og imot, slik nemndmedlemmene er, jf. 3 imot og 2 for i konklusjonen.