



Like muligheter

Temastrategi for mangfold og inkludering
2022–2030

VIKEN, MAI 2022



Tittel: Temastrategi for mangfold og inkludering

Type dokument: Temastrategi

Eier/virksomhet: Viken fylkeskommune

Forfatter: Viken fylkeskommune

Vedtatt av: Fylkestinget

Dato vedtatt: 11.05.2022

Saksnummer: 2022/117

Forord

For første gang er arbeid for inkludering, mangfold, integrering og universell utforming slått sammen i en felles temastrategi for Viken fylkeskommune. Disse temaene har felles målsettinger i økt deltakelse, tilgjengelighet og like muligheter for alle.

I Viken fylkeskommune har vi høye ambisjoner om likestilling, utjevning av sosiale og økonomiske forskjeller, og et samfunn uten diskriminering, mobbing og rasisme. Fylkeskommunen er en stor arbeidsgiver, vi leverer viktige tjenester til innbyggerne og utøver offentlig myndighet. Temastrategien skal bidra til økt kompetanse og innsats innen disse temaene i alle deler av virksomheten, og til at vi jobber bedre sammen.

FNs agenda 2030 er rammen for all Vikens virksomhet, og vi skal bidra til å nå de 17 bærekraftsmålene. Et sentralt prinsipp i denne sammenheng er at alle skal ha like muligheter og ingen skal utelates. Arbeidet med inkludering og mangfold er en forutsetning for å nå målene om sosial og økonomisk bærekraft.

Mangfold- og inkluderingspolitikken krever at vi viser solidaritet med hverandre, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering, funksjonsevne eller sosioøkonomisk status. I Viken skal det være plass til alle.

Fylkesrådsleder

Siv Henriette Jacobsen

Innhold

Forord	2
1 Innledning.....	4
1.1 Leseveiledning	4
1.2 Avgrensning og sammenheng	5
2 Temastrategiens formål.....	6
3 Definisjoner	7
4 Aktuelle føringer.....	9
4.1.1 Like muligheter – en forutsetning for bærekraftig utvikling.....	9
4.1.2 Ingen skal utelates	10
4.1.3 Tre tverrgående tema fra regional planstrategi	10
5 Situasjonsbeskrivelse.....	11
5.1 Konsekvenser av covid-19	13
6 Utfordringsbilde.....	14
7 Vårt mulighetsrom.....	15
7.1 Fylkeskommunens oppgaver, roller og virkemidler	15
7.2 Samarbeid og helhetlig virkemiddelbruk.....	18
7.3 Helhetlig og bredt mangfoldperspektiv.....	18
8 Mål og målstruktur	20
8.1 Overordnede utviklingsmål for Viken-samfunnet	20
8.2 Relevante innsatsområder fra regional planstrategi	20
8.3 Viken fylkeskommunes hovedprioriteringer	20
9 Strategier	22
10 Oppfølging og evaluering.....	23
11 Publisering og offentliggjøring.....	24
12 Begrepsliste	25
13 Relevant litteratur	29
14 Vedlegg	31

1 Innledning

"Det heiter ikkje: eg - no lenger. Heretter heiter det: VI».

Denne strofen fra diktet «Tung tids tale» av Halldis Moren Vesaas har blitt delt og referert utallige ganger siden koronaviruset gjorde sitt inntog i Norge. VI har fått en ny betydning. Hva betyr dette VI? Hvem er vi?

Når du går inn døra i Viken fylkeskommunes administrasjon skal det være tydelig at fylkeskommunen gjenspeiler samfunnet vi lever i. Fra ledergrupper via ansatte til råd og styrer. Viken skal være varmt og inkluderende, og et sted hvor alle føler seg velkommen.

Har det noe å si som ansatt i Viken fylkeskommune hvor du kommer fra, hvilken legning du har, om du er rik eller fattig eller hva eller hvem du tror på? Har Fatima de samme mulighetene som Kari når hun kommer til et jobbintervju? Kan Ola lett bidra og delta selv om han sitter i rullestol? Er sterke meninger velkomne i avdelinger, ledergrupper, råd og styrer, eller er det kun noen få som har den rettigheten? Er Viken et stort VI?

Forfatter Camara Lundestad Joof avslutter sin bok «Eg snakkar om det heile tida» med et ønske om at flere kan ta samtalene rundt likestilling, rasisme og diskriminering. At vi skal bære det sammen. Ingen skal stå alene. Slik skal Viken som offentlig sektor vise vei, med en temastrategi som gir retning, mening og trygghet for de som skal bruke den. For et rausere Viken. For alle.

1.1 Leseveiledning

Etter innledningen følger et avsnitt om avgrensninger og sammenheng opp mot andre temastrategier og regionale planer. Deretter følger en beskrivelse av strategiens formål. De neste kapitlene tar for seg sentrale definisjoner og de viktigste føringene for arbeidet med mangfold og inkludering i Viken fylkeskommune. I denne sammenheng er FNs bærekraftsmål, prinsippet om at «ingen skal utelates» og de tverrgående temaene fra regional planstrategi løftet frem.

Videre følger en situasjonsbeskrivelse, hvilke utfordringer og muligheter som finnes, fylkeskommunens viktigste virkemidler, samt relevante mål fra regional planstrategi og økonomiplan. Deretter defineres åtte strategier som skal være førende for arbeidet med inkludering, mangfold, integrering og universell utforming i Viken fylkeskommune de kommende årene. Temastrategien avsluttes med en plan for implementering og evaluering, en begrepsliste og en litteraturliste. Litteraturlisten viser til sentrale dokumenter for tematikken, samt kildene til faktaopplysningene i strategien.

Handlingsplanen med konkrete tiltak for perioden 2022-2023 er vedlagt.

1.2 Avgrensning og sammenheng

Temastrategier og regionale planer er to verktøy for å nå de langsiktige utviklingsmålene i regional planstrategi.

På dette tidspunktet er det produsert, og produsere, flere temastrategier i Viken fylkeskommune. Temaet i denne temastrategien er prinsipielt og overordnet, og det er relevant for de fleste strategiene. Dette gjelder for eksempel temastrategiene for bibliotekutvikling, frivillighet og kunst og kultur, men også for helsefremmende skoler, samferdsel, kommunikasjon, digitalisering, anskaffelser og eiendom samt organisasjonsstrategien. Denne temastrategien må derfor sees i sammenheng med de øvrige temastrategiene i Viken fylkeskommune.

Strategiene for målrettede tiltak for å inkludere innvandrerbefolkningen i utdanning og arbeidsliv beskrives i Viken fylkeskommunes plan for kvalifisering av innvandrere.

I 2022 skal Viken utarbeide en regional plan for økt livskvalitet, deltakelse og likeverd, og denne temastrategien vil være et viktig bidrag til det kommende regionale planarbeidet.



2 Temastrategiens formål

Fylkesrådet vedtok i april 2021 mandat og prosess for arbeidet med denne temastrategien. Flere planlagte temastrategier ble slått sammen, og det skulle nå utarbeides en felles temastrategi for mangfold, integrering og universell utforming.

Formålet med temastrategien var å jobbe aktivt og målrettet med mangfold, integrering og universell utforming i Viken fylkeskommune. Det var ønskelig at temastrategien skulle være generell og overordnet, og sikre at fylkeskommunen jobber i tråd med eksisterende føringer for de tre temaene. Samtidig gjør koblingen mellom de tre temaene det mulig å kartlegges synergier og muligheter for samordning.

For å ivareta ambisjonene om en generell og overordnet strategi, har temastrategien utviklet seg til først og fremst handle om hva de tre temaene har felles – nemlig mangfold og inkludering.

Formålet med denne temastrategien er derfor at fylkeskommunen jobber aktivt og målrettet med mangfold og inkludering i egen virksomhet. Egen virksomhet defineres i temastrategien som fylkeskommunens samlede oppgaver og virkemidler. Temastrategien skal fremme samarbeid og peke på hvordan vi kan bruke våre virkemidler helhetlig og samordnet.

Slik bidrar vi også til et samfunn med like muligheter for innbyggerne. Samfunnsmålet om like muligheter er sektorovergripende, og gevinstene blir størst hvis de tre temaene ses i sammenheng. Utviklingen av ny politikk på området og mobilisering av Viken-samfunnet vil på sin side skje gjennom det regionale planarbeidet.

Samfunnsmål:

Sikre muligheter for alle, for å oppnå rettferdighet, bærekraft og alles demokratiske rett til å delta i samfunnet

3 Definisjoner

I denne temastrategien bruker vi følgende definisjoner:

Inkludering:

Inkludering handler om at alle «skal ha like muligheter og plikter til å bidra og til å delta i fellesskapet, og hvordan samfunnet bør organiseres for å oppnå dette» (NOU 2011: 14).

Mangfold:

«Det finnes en rekke ulike definisjoner av mangfold, og begrepet tolkes ofte veldig forskjellig. Mangfold kan derfor sies å være kontekstavhengig. Mangfold består av både synlige og usynlige kjennetegn. De synlige, retter seg mot etnisk bakgrunn, hudfarge, alder, vekt og funksjonshemming. Videre er kjønn eller transkjønnet også synlige, hvorav sistnevnte kan være noe man ikke alltid kan se. Usynlige karakteristika vedrører en persons personlighet, interesser, verdier og holdninger. Disse kan også være relatert til religion og seksuell legning. Hva slags type utdanning(er) og hvor man har gått på skole, samt hva slags arbeidserfaring man innehar, er også mangfold man ikke kan se» (Traavik 2006a)

Integrering:

«Integrering innebærer en gjensidig tilpasning mellom innvandrere og etablerte befolkningsgrupper, mellom samfunnets flertall og mindretall. På kort sikt handler integreringsprosessen om at samfunnet legger til rette slik at innvandrere kan tilegne seg nødvendige ferdigheter og greie seg selv. Alle skal ha samme rettigheter og plikter i fellesskapet. På lang sikt omhandler målene like muligheter: Integrering handler konkret om kvalifisering, utdanning, arbeid, levekår og sosial mobilitet; innflytelse i demokratiske prosesser: deltakelse og tilhørighet i sivilsamfunnet, respekt for forskjeller og lojalitet til felles verdier. Indikatorer på god integrering er av myndighetene definert som deltakelse i frivillighet, arbeid og utdanning» (NOU 2011:14).

Universell utforming:

Universell utforming er definert som juridisk norm i likestillings- og diskrimineringsloven: «Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, inkludert informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), slik at virksomhetens alminnelige funksjoner kan benyttes av flest mulig, uavhengig av funksjonsnedsettelse» (likestillings- og diskrimineringsloven).

Universell utforming er formulert som en generell strategi i FN-konvensjonen for likestilling av personer med funksjonsnedsettelse: «Med universell utforming menes utforming av produkter, omgivelser, programmer og tjenester på en slik måte at de kan brukes av alle mennesker, i så stor utstrekning som mulig, uten behov for tilpassing og en spesiell utforming» (CRPD).

Universell utforming er en samfunnskvalitet som bidrar til samfunnets bærekraft, økt likestilling og bedrer fysiske og digitale omgivelser for alle.

Definisjoner - veien videre

Det er behov for å utvikle fylkeskommunens arbeid med inkludering, mangfold, integrering og universell utforming i lys av Viken fylkeskommunens arbeid med bærekraftmålene. Det arbeidet vil tas videre i arbeidet med de regionale planene og det videre faglige utviklingsarbeidet i organisasjonen. Fylkeskommunens regionale ansvar for integreringsarbeidet og flytting av andre regionale oppgaver på integreringsfeltet ved regionreformen har også synliggjort behovet for et videre arbeid med definisjonene i en fylkeskommunal sammenheng.

Hvorfor er «like muligheter» viktig?

- Det er rettferdig. For å sikre et velfungerende demokrati må alle ha samme mulighet for å delta på alle samfunnsområder.
- Det øker friheten til å leve egne liv og kan bidra til økt toleranse.
- Det er lønnsomt. Det er påvist en sammenheng mellom inkludering og økonomisk vekst. Mangfoldet gir oss en større gruppe talenter å velge fra, som gjør at vi utnytter ressursene bedre.



4 Aktuelle føringer

Fylkeskommunens arbeid med inkludering, mangfold, integrering og universell utforming er forankret gjennom lover, forskrifter, standarder og andre føringer på internasjonalt, nasjonalt og regionalt nivå. Noen av disse føringene er felles for temaene, andre ikke. I denne temastrategien har vi i aller størst grad konsentrert om de som er felles.

Viktige felles føringer er blant annet:

- FNs bærekraftsmål
- likestillings- og diskrimineringsloven
- regional planstrategi for Viken
- årsbudsjett 2022 og økonomiplan for Viken fylkeskommune 2022-2025
- Viken som antirasistisk sone 2021/7
- Samarbeidsplattform Viken 2019-2023

Andre viktige føringer for integrering er integreringsloven og fylkeskommunens eget styringsdokument for integrering. For universell utforming er plan- og bygningsloven, byggteknisk forskrift og konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne sentrale føringer. Det eksisterer i tillegg et rammeverk for å fremme mangfold og likestilling i organisasjonen. Viken fylkeskommunes prinsipper for helhetlig bruk av virkemidler er også en viktig føring.

4.1.1 Like muligheter – en forutsetning for bærekraftig utvikling

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, stoppe klimaendringer og bekjempe ulikheter innen 2030. FNs Agenda 2030 og de 17 bærekraftmålene ligger til grunn for all virksomhet i Viken fylkeskommune.

Bærekraft består av de tre dimensjoner: miljø og klima, økonomi og sosiale forhold. Alle disse dimensjonene er relevante når det gjelder inkludering, mangfold, integrering og universell utforming – sosial og økonomisk bærekraft spesielt.

Sosial bærekraft kan forstås som utviklingen og opprettholdelsen av livskvalitet for mennesker og samfunn. Det handler om å sikre at alle mennesker får et godt og rettferdig grunnlag for et anstendig liv. Det innebærer at alle har like muligheter til utdanning, jobb, deltakelse og god helse og livskvalitet – uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne eller sosioøkonomisk status. For at alle grupper i samfunnet skal ha like muligheter, må vi arbeide aktivt, målrettet og planmessig med inkludering, mangfold, integrering og universell utforming.

Økonomisk bærekraft handler om å sikre økonomisk trygghet for mennesker og samfunn, og en rettferdig fordeling av ressursene, uten at det går på bekostning av fremtidig økonomisk utvikling. Gjennom inkludering, mangfold, integrering og universell utforming kan vi styrke og frigjøre menneskelige ressurser, som kommer samfunnet til gode. Stor økonomisk ulikhet mellom grupper i samfunnet er også forbundet med utfordringer som dårlig helse, mindre trivsel og redusert tillit.

Inkludering, mangfold, integrering og universell utforming er også relevant for arbeidet med miljømessig bærekraft. Det er avgjørende at alle må kunne delta i lavutslippssamfunnet og bidra

til det grønne skiftet. Det er også avgjørende at arbeidet med inkludering, mangfold, integrering og universell utforming forvaltes innenfor planetens tålegrense.

4.1.2 Ingen skal utelates

Temastrategien knytter seg til Vikens arbeid med bærekraftmålene gjennom å bidra til at ingen skal utelates – «Leave no one behind».

Utviklingen skal ikke gå på bekostning av enkeltpersoner, grupper eller land, men heller komme de mest sårbare og marginaliserte til gode. I Viken-samfunnet betyr det blant annet at hele befolkningen skal ha tilgang på god helse, utdanning og arbeid. Det handler også om å sikre likeverdig tilgang til digitale plattformer, mobilitetsløsninger og fysiske arenaer. Rasisme og diskriminering fører til at personer ekskluderes fra arenaer, og at de derfor ikke kan delta fullt ut i samfunnet. Det er et demokratisk problem.

I Viken har vi mål om å utjevne sosial og økonomisk ulikhet og ulikhet i beslutningsmakt og demokratiske prosesser. Utvikling innen miljømessig, økonomisk og sosial bærekraft skal ikke skje på bekostning av minoritetsgrupper og grupper som opplever utenforskap. At vi prioriterer likestilling og ikke-diskriminering er grunnleggende for å oppnå dette.

4.1.3 Tre tverrgående tema fra regional planstrategi

Gjennom regional planstrategi for Viken er det vedtatt at klima og miljø, folkehelse og samarbeid skal være førende for all regional planlegging. Folkehelse og samarbeid er spesielt relevant når det handler om å legge til rette for en bærekraftig samfunnsutvikling hvor befolkningen har like muligheter.

Helse handler om mer enn fravær av sykdom. Det handler om evne til å mestre påkjenninger, tilpasse seg nye situasjoner og nå livsmål. Folkehelsearbeid er samfunnets innsats for å påvirke faktorer som direkte eller indirekte fremmer befolkningens helse og livskvalitet.

Helse og livskvalitet påvirkes blant annet av oppvekstvilkår, utdanning og arbeid, boforhold, tilgang til tjenester og friskfaktorer, sosial støtte og opplevelsen av tilhørighet og mestring. Disse faktorene er ujevnt fordelt i befolkningen, og noen befolkningsgrupper kommer systematisk dårligere ut enn andre. Dette er et rettferdighetsspørsmål. For å sikre inkludering, trygghet og like muligheter for alle, må vi jobbe for en jevnere og mer rettferdig fordeling av faktorer som påvirker helse.

Ved å jobbe for mangfold og inkludering jobber vi også for bedre folkehelse og mindre sosial ulikhet i helse. Universell utforming er et viktig verktøy i folkehelsearbeidet og en forutsetning for likeverdig deltakelse i samfunnet. Samarbeid og sterke partnerskap mellom myndigheter, næringsliv, frivillighet og øvrig sivilsamfunn er avgjørende for å lykkes med bærekraftig utvikling.

5 Situasjonsbeskrivelse

Viken-samfunnet

En folkerik region som Viken med sine over 1,2 millioner innbyggere er mangfoldig. Bak det store folketallet finner vi blant annet at:

- 49,7 % er kvinner
- 21,8 % har innvandrerbakgrunn
- 20 % har nedsatt funksjonsevne (over 18 år) (anslag basert på nasjonale tall)
- 7 % har ikke-heterofil orientering eller tiltrekning (anslag basert på nasjonale tall)
- 12 % i aldersgruppen 18-29 år regner seg som lhbtqi (homofile, lesbiske, bifile, transpersoner, interseksuelle og queer-personer) (anslag basert på nasjonale tall)
- 17 % er over 67 år

Viken har også nasjonale minoriteter og samisk befolkning. Vi vet lite om andelen innbyggere som inngår i flere av kategoriene.

Disse gruppene utgjør til sammen en større del av Vikens befolkning enn den delen av befolkningen som ikke inngår i noen av gruppene. Det viser hvor bredt nedslagsfelt denne temastrategien har.

Norge og Viken har kommet langt med å gi befolkningen like muligheter, sammenlignet med andre land. Likevel vet vi blant annet at:

- Selv med høy yrkesdeltakelse, mer fulltidsarbeid enn før og høyere utdanning blant kvinner, tjener kvinner mindre og har færre økonomiske ressurser enn menn.
- Arbeidsledigheten er cirka tre ganger så høy blant innvandrere som i resten av befolkningen
- Blant unge voksne med nedsatt funksjonsevne er andelen som tar høyere utdanning klart lavere enn i befolkningen for øvrig.
- Mobbing gjør det vanskeligere for lhbtqi-personer (lesbiske, homofile, bifile og transpersoner) å være åpne om sin seksuelle orientering og kjønnsidentitet.

Den norske befolkningen og befolkningen i Viken har blitt mye mer mangfoldig de siste 30 årene. Likeverdige muligheter til å bidra og delta i fellesskapet forutsetter gjensidig anerkjennelse. Dette krever integrering mellom alle mennesker i samfunnet, noe som er en kontinuerlig prosess med gjensidig påvirkning.

Viken fylkeskommune

Viken fylkeskommune har totalt 11 763 ansatte (2021). 9 579 jobber i de videregående skolene i Viken. Av ansatte i fylkeskommunen er 61 prosent kvinner og 58 prosent av lederne er kvinner. Kvinner er godt representert på alle ledernivåer.

I norsk arbeidsliv er det likestillingsutfordringer når det gjelder lønnsnivå og deltidsarbeid. I Viken fylkeskommune er 70 prosent av de deltidsansatte kvinner. Gjennomsnittslønna for pedagogisk personale er høyere for kvinner enn menn, mens for øvrige ansatte er det omvendt. Når det

gjelder ansatte som tilhører andre grupper (som er omfattet av likestillings- og diskrimineringslovgivningen), har vi ikke informasjon i form av tall.

Utenforskap

Arbeidet med å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv kalles ofte arbeidet mot utenforskap. Utenforskap handler om manglende tilknytning til samfunnet og begrenser den enkeltes mulighet til å delta i samfunnet på lik linje med andre. Årsaker til utenforskap kan være sykdom, manglende språkferdigheter, manglende kompetanse for å delta i arbeidslivet eller manglende tilrettelegging for å kunne delta. På samme måte kan rasisme og diskriminering hindre menneskers muligheter til å delta og bruke sine ressurser i samfunnet. Utenforskap er en demokratisk utfordring.

Skole, opplæring og deltakelse i arbeidslivet

I Viken fullfører ungdom med innvandrerbakgrunn i mindre grad videregående utdanning enn øvrige ungdommer. Gutter med innvandrerbakgrunn skiller seg spesielt negativt ut. Ungdom med nedsatt funksjonsevne har også lavere fullføringsgrad enn øvrige ungdommer. Det er forskjeller i utdanningsvalg mellom kjønnene, noe som gjenspeiler kjønnsforskjeller i arbeidslivet. Arbeidsledigheten er cirka tre ganger så høy blant innvandrere som i resten av befolkningen. Samtidig vet vi at fullført videregående opplæring i Norge er det enkeltstående tiltaket som har størst effekt på varig tilknytning til arbeidslivet. Blant unge voksne med nedsatt funksjonsevne er andelen som tar høyere utdanning klart lavere enn i befolkningen for øvrig, mens for unge norskfødte med to innvandrerforeldre er andelen høyere.

Kunst, kultur, frivillighet og sivilsamfunn

Blant befolkningen med innvandrerbakgrunn er færre medlemmer i frivillige organisasjoner eller deltar i frivillige aktiviteter enn i befolkningen ellers. Vi mangler mangfoldrepresentasjon i medlemsmassen og i styrer og frivillige verv i frivilligheten, friluftsliv og idrett og i kunst- og kulturlivet.

Kollektivtransport

Personer med nedsatt funksjonsevne møter barrierer i kollektivtransporten.

Rasisme og diskriminerende ytringer, forskjellsbehandling og mobbing

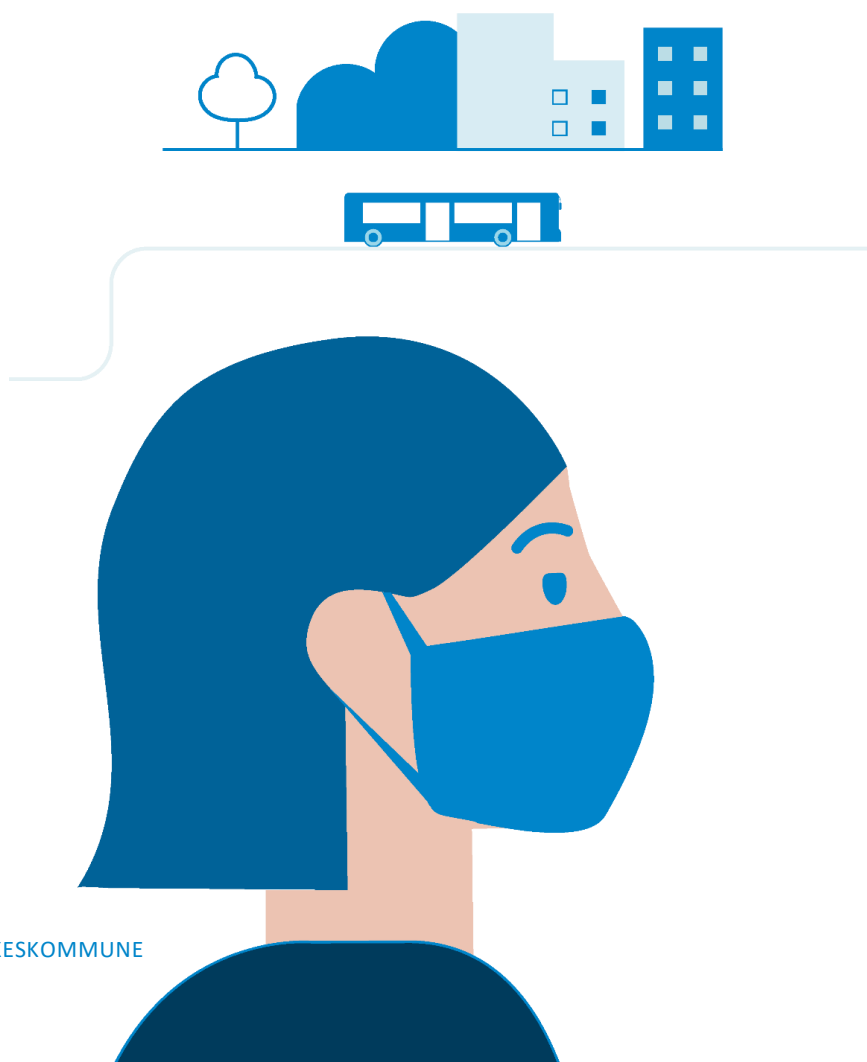
Personer med innvandrerbakgrunn sier de har opplevd forskjellsbehandling, f.eks. ved ansettelse. Mobbing gjør det vanskeligere for lhbtq-personer å være åpne om sin seksuelle orientering og kjønnsidentitet. De videregående skolene jobber systematisk for et godt læringsmiljø og mot mobbing. Vi vet imidlertid ikke i hvor stor grad mobbing tar form av identitetsbaserte ytringer og skjellsord. Hatefulle ytringer og rasisme spres via internett og sosiale medier, og går ut over jenter, personer med funksjonsnedsettelse, personer med innvandrerbakgrunn og andre.

5.1 Konsekvenser av covid-19

Pandemien har forsterket marginalisering av utsatte grupper. Grupper som i utgangspunktet er sårbare, har blitt ekstra hardt rammet, både som følge av pandemien i seg selv og tiltakene som har blitt iverksatt. De som er særlig utsatt, er personer med nedsatt funksjonsevne, barn og unge med behov for mange tjenester og deres familier, samt personer med innvandrerbakgrunn.

For at myndighetenes kriseledelse skal fremme likestilling og hindre diskriminering, trengs det økt bevissthet rundt hvordan konsekvensene av tiltak slår ut i befolkningen. Pandemien har bidratt til å synliggjøre både enkelte underliggende problemer ved integreringen i Norge og mangler ved myndighetenes kunnskap om en mangfoldig og sammensatt befolkning.

Pandemien har gjort det tydeligere at vi mangler viktig taus kunnskap når de ansatte i offentlig sektor ikke gjenspeiler befolkningen. Det får betydning for utforming av tjenester og tiltak. Manglende kompetanse kan hindre like muligheter og likebehandling av for eksempel innvandrerbefolkningen og andre utsatte grupper. Pandemien har vist hvor viktig det er med en mangfoldig offentlig sektor for å sikre god beredskap og krisehåndtering.



6 Utfordringsbilde

Strategiene vi foreslår i denne temastrategien tar utgangspunkt i de største utfordringene i arbeidet med inkludering, mangfold, integrering og universell utforming i Viken fylkeskommune. Utfordringene handler om behov for kunnskap og fakta, for økt samhandling og systematisk arbeid og for økt bevissthet og ivaretagelse av temaene i møte med andre aktører. Utfordringsbildet baserer seg på kunnskap fra medvirkningsorganene, relevante fagmiljøer i fylkeskommunen og tilgjengelig kunnskapsgrunnlag. Noe av det som peker seg ut er:

- Kunnskap om mangfold, integrering og universell utforming er i varierende grad kjent i virksomheten.
- Vi har ikke nok fakta om representativitet, opplevd diskriminering og rasisme og eksisterende tiltak.
- Vi har ikke nok kunnskap om status på universell utforming i hele vårt ansvarsområde.
- Kartlegginger er kostnadskreven og kan gå på bekostning av fysiske forbedringer.
- Arbeidet med mangfold, integrering og universell utforming er ikke helhetlig koordinert.
- Potensialet i helhetlig virkemiddelbruk er ikke godt nok utnyttet.
- Vi mangler retningslinjer og systematisk arbeid ved mangfoldsansettelser.
- Det er ikke et representativt antall ansatte og ledere i Viken fylkeskommune med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne eller fra andre minoriteter.
- Vi mangler en helhetlig plan for måloppnåelse innen universell utforming. Økonomiske kostnader er en utfordring.
- Det er behov for at arbeidet med mangfold, integrering og universell utforming i større grad synliggjøres i økonomiplan og årsrapport. Temaenes relevans på tvers av rådsområdene er ikke godt nok ivare tatt i Vikens rapporteringsstruktur og årshjul.
- Det varierer i hvilken grad likestillingsperspektiver er aktualisert i virksomhetens ulike avdelinger.
- Det varierer mellom avdelinger i hvilken grad medvirkningsprosesser gjennomføres, og deltakerne gjenspeiler for sjelden befolkningen som helhet.
- Det er sannsynlig at det gjenstår nødvendig oppgradering av universell utforming av eksisterende bygg, infrastruktur og uteområder
- Fylkeskommunens roller innen mangfold, integrering og universell utforming er ikke godt nok definert, dette gjelder også lovpålagte fylkeskommunale ansvaret for regional integrering.
- Skole og opplæring må i større grad egne seg for hele elevgruppen, inkludert elever med innvandrerbakgrunn, voksne elever og elever med nedsatt funksjonsevne. Fylkeskommunen må i større grad ta i bruk de mulighetene som finnes gjennom individuell skreddersøm.

7 Vårt mulighetsrom



7.1 Fylkeskommunens oppgaver, roller og virkemidler

Fylkeskommunen tar seg av oppgaver som er for store til at hver kommune i et fylke kan klare dem alene, eller saker som går på tvers av kommunene og trenger et mer helhetlig regionalt blikk for å bli løst godt. Fylkeskommunen har de største oppgavene innenfor videregående opplæring og læreplasser, samferdsel, tannhelsetjenesten, næringsliv, tilskudd til frivillige, folkehelse, idrett, friluftsliv regional utvikling, klima og miljø og kultur og kulturminner.

Som samfunnsutvikler, arbeidsgiver, tjenesteyter og offentlig myndighet har fylkeskommunen en rekke roller knyttet til disse oppgavene. Når «like muligheter», mangfold og inkludering står på dagsorden, er fylkeskommunen en sentral aktør med mange sterke virkemidler og tiltak innen mangfold, integrering og universell utforming som kan bidra til et inkluderende samfunn.

- Som arbeidsgiver kan vi jobbe systematisk med mangfold i ansettelsesprosesser, gjennomføre opplæring av medarbeidere og ledere og rekruttere gjennom å bruke arbeidspraksis i virksomheten.
- Som tjenesteyter kan vi sørge for likeverdige tjenester som alle grupper i befolkningen har tilgang til og kan benytte seg av.
- Som offentlig myndighet har vi sterke virkemidler i aktivitets- og redegjørelsesplikten og i likestillings- og diskrimineringsloven.
- Som regional planmyndighet kan fylkeskommunen være veileder og pådriver for at kommunene i Viken legger inkludering, mangfold, integrering og universell utforming til grunn i sine planer og enkelttiltak.
- Som forvalter av tilskudd kan vi fremme mangfold og inkludering.
- Som stor offentlig innkjøper kan fylkeskommunen stille krav i leveranser.
- Som samarbeidsaktør kan vi fremme inkludering, mangfold, integrering og universell utforming.
- Som eier av vei, eiendom og kollektivselskaper kan vi bidra til å sikre likeverdig tilgjengelighet i kollektiv og bygg.

Vi kan plassere fylkeskommunens virkemidler i fire kategorier – styrende, regulatoriske og juridiske; økonomiske og finansielle; mobiliserende og informative og forskning, innovasjon og utvikling.

Listen under viser noen av de viktigste virkemidlene som er felles for inkludering og mangfold.

Styring, regulatoriske og juridiske

- Sikre at likestillings- og diskrimineringslov følges
- Sikre at opplæringsloven følges
- Følge opp vedtak om anti-rasistisk sone
- Regional planstrategi og regionale planer
- Økonomiplan
- Virksomhetsstyring
- Organisasjonsutvikling (organisasjonsstrategi, arbeidsreglement, etiske retningslinjer, rutiner for mobbing, rekruttering (mangfoldpilot), opplæring,)
- Andre temastrategier, f.eks. frivillighet, helsefremmende skoler, samferdsel
- Forpliktende samarbeid, f.eks. IA-avtalen

Mobiliserende og informative virkemidler

- Arenaer og møteplasser
- Nettverk
- Rådgivning
- Kompetanseutvikling
- Opplæring
- Rådgivende innbyggerrettede tjenester (karriereveiledning)

Økonomiske og finansielle virkemidler

- Anskaffelser og innkjøp
- Tilskudd og støtte
- Årsbudsjett
- Drift
- Utviklingsmidler

Forskning, innovasjon og utvikling

- Kunnskapsproduksjon
- Innovasjon

7.2 Samarbeid og helhetlig virkemiddelbruk

Alle rådsområder i Viken fylkeskommune har oppgaver og virkemidler for inkludering og økt mangfold, integrering og universell utforming. I dag bruker vi flest virkemidler innen kategoriene styrende, regulatoriske og juridiske (f.eks. retningslinjer), økonomiske og finansielle (tilskudd) og mobiliserende og informative (f.eks. nettverk, veiledning og møtearenaer). Det er mindre bruk av forskning og innovasjon på dette feltet.

Temaene mangfold, integrering og universell utforming har ikke blitt sett i sammenheng tidligere, og de får ulik oppmerksomhet i nasjonale føringer og satsninger. Tradisjonelt sett har temaene tatt i bruk noe ulike virkemidler. Vi kan lære av erfaringer fra arbeid med de ulike virkemiddelkategoriene og større grad av samordning/samarbeid mellom rådsområdenes innsats.

Helhetlig virkemiddelbruk kjennetegnes også ved innovasjon og utvikling. I tillegg til samarbeid og samordning av eksisterende virkemidler, handler det om å skape nye virkemidler, og være innovative i måten vi bruker de eksisterende. Bedre kjennskap til våre virkemidler og effekten de har alene og samordnet med andre, kan hjelpe oss til å bruke disse mer målrettet. Slik kunnskap kan også bidra i arbeidet med å tilpasse virkemidlene våre for bedre måloppnåelse og eventuelt identifisere behovet for nye virkemidler.

Flere satsninger peker seg ut når vi skal jobbe bedre med helhetlig virkemiddelbruk innen temaene inkludering, mangfold, integrering og universell utforming:

- a. Hvordan kan fagområdene samordnes bedre internt i fylkeskommunen organisatorisk?
- b. Hvordan kan vi jobbe mer helhetlig i tjenesteutviklingen?
- c. Hvordan kan vi jobbe mer helhetlig i nettverk med kommuner og andre samarbeidspartnere?
- d. Hvordan kan vi jobbe mer helhetlig med veiledning av kommuner og med innspill til kommunale planer?
- e. Hvordan kan vi bruke tilskuddene våre mer helhetlig?
- f. Vi trenger å identifisere behov for forskning og innovasjon.

Hvis vi samordner virkemiddelbruken vår bedre, kan vi samtidig bidra til at vi får økt kunnskap om og identifiserer tiltak som motvirker dobbel diskriminering, det vil si som rammer minoriteter dobbelt.

7.3 Helhetlig og bredt mangfoldperspektiv

Viken fylkeskommune skal fremme likestilling og hindre diskriminering som offentlig myndighet og arbeidsgiver. Likestillings- og diskrimineringsloven legger klare føringer, blant annet i den utvidede aktivitets- og redegjøringsplikten fra 2020. Vi må konkretisere hva det betyr i daglig praksis og i mål, strategier og tiltak. Det finnes god kompetanse og effektive tiltak innad i organisasjonen, men det er også mye som kan bli bedre på mange områder og nivåer. Det finnes i dag ulike grupper og prosesser som ivaretar mangfoldarbeidet i fylkeskommunen. Vi må følge opp det interne mangfoldarbeidet systematisk og koordinere dette for å utnytte kompetansen og samle ressursene for å nå våre felles mål.

Det er avgjørende at vi i arbeidet vårt fremmer likestilling og hindrer diskriminering for alle relevante grupper, og at alle deler av virksomheten ivaretar dette brede perspektivet i all sin oppgaveløsning. Først da jobber vi med et helhetlig og bredt mangfoldperspektiv.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Som arbeidsgiver

Alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det innebærer blant annet at vi skal vurdere om det er praksiser, retningslinjer eller en kultur internt i virksomheten, som gjør at ansatte behandles annerledes enn andre.

I praksis handler denne plikten om å fremme likestilling og hindre diskriminering i for eksempel rekruttering, lønn, tilrettelegging mm.

Som offentlig myndighet

Alle offentlige myndigheter er lovpålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innen hele sitt virkefelt. Det betyr at vi blant annet skal vurdere situasjonen, iverksette tiltak og jobbe forebyggende for likestilling og mot diskriminering, selv om vi ikke har avdekket at noen har blitt diskriminert. Offentlige myndigheter har også plikt til å redegjøre for hvordan de jobber for å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling.



8 Mål og målstruktur

8.1 Overordnede utviklingsmål for Viken-samfunnet

Regional planstrategi «Veien til et bærekraftig Viken» viser hvordan vi skal utvikle Viken til en bærekraftig region. Regionale utviklingstrekk er belyst og det er fastsatt langsiktige samfunns mål. Det mest relevante langsiktige samfunns målet i denne temastrategien er målet om «god livskvalitet og like muligheter».

8.2 Relevante innsatsområder fra regional planstrategi

Regional planstrategi har definert seks innsatsområder som beskriver hvilke utfordringer og mål vi må se i sammenheng for at Viken skal bli et bærekraftig samfunn.

De mest relevante innsatsområdene for denne temastrategien er:

- livskvalitet, velferd og like muligheter
- bærekraftig og rettferdig økonomisk system
- helhetlig byutvikling

Innsatsområdene som ikke er fremhevet, handler i stor grad om miljø og klima. Selv om inkludering, mangfold, integrering og universell utforming kan påvirke miljømessig bærekraft, er de fleste målene for arbeidet for like muligheter plassert under de tre nevnte innsatsområdene.

8.3 Viken fylkeskommunes hovedprioriteringer

Fylkesrådet har fire hovedprioriteringer som legger grunnlaget for hva Viken fylkeskommune selv skal gjøre med forankring i regional planstrategi.

De fire hovedprioriteringene er:

1. trygg styring i urolige tider
2. mer rettferdighet og like muligheter for alle
3. ta hele Viken i bruk
4. klimahandling for et grønnere Viken

Spesielt relevant for denne temastrategien er prioritering 2 og 3. Temastrategien er et verktøy for å skape mer rettferdighet og like muligheter for alle, blant annet gjennom å tilrettelegge for at innbyggerne i større grad kan delta og bidra med sine ressurser.

På bakgrunn av disse prioriteringene er det i økonomiplanen valgt ut 15 delmål fra /Regional planstrategi for perioden 2022-2025. Arbeidet med inkludering, mangfold, integrering og universell utforming har følgende delmål:

Livskvalitet, velferd og like muligheter:

- Mål 1.3: I Viken er det mindre sosiale og økonomiske forskjeller mellom innbyggerne.

- Mål 1.5: I Viken har kunst, kultur, idrett, friluftsliv og frivillighet en tydelig rolle i samfunnsutviklingen.
- Mål 1.14: I Viken har vi ikke toleranse for undertrykkelse, vold, hets, mobbing, rasisme og diskriminering

Bærekraftig og rettferdig økonomisk system:

- Mål 2.2: I Viken vil alle fullføre videregående opplæring og tilegne seg kompetanse, ferdigheter og holdninger det er behov for i arbeidslivet.
- Mål 2.4: I Viken blir nye innbyggere raskt en del av felleskapet på skoler, fritidsaktiviteter og arbeidsplasser, og vi har et inkluderende og rettferdig arbeidsliv. I Viken har vi en heltidskultur.

Helhetlig by- og stedsutvikling:

- Mål 5.1: I Viken har vi attraktive, helsefremmende og inkluderende lokalsamfunn og byer i hele fylket, med universelt utformede og trygge fysiske og digitale møteplasser.
- Mål 5.7: I Viken er kultur, idrett, friluftsliv og frivillighet, organisasjons- og næringsliv og engasjerte innbyggere viktige drivere i stedsutviklingen.



9 Strategier

Temastrategi for mangfold og inkludering har definert åtte strategier. Strategiene tar utgangspunkt i våre sterkeste virkemidler på disse ansvarsområdene. De skal bidra til å løse utfordringsbildet og å oppnå prioriterte delmål. Alle strategiene har til felles at de skal fremme inkludering, mangfold, integrering og universell utforming.

Temastrategien følges opp av en handlingsplan som definerer og tydeliggjør ansvar for å iverksette strategiene.

Strategier	Relevante delmål
1. Bygge en kultur for mangfold og inkludering	1.14, 2.4
2. Jobbe for bred deltakelse i demokratiske prosesser, medvirkning og en jevnere fordeling av beslutningsmakt	1.3, 1.5, 1.14, 5.1, 5.7
3. Fremme mangfold og inkludering i veiledning og samarbeid	1.5, 1.14, 2.4, 5.1, 5.7
4. Bidra til et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv i virksomheten og i Viken-samfunnet	1.3, 1.14, 2.4
5. Jobbe for en mangfoldig og inkluderende Viken-skole	1.3, 1.14, 2.2, 2.4, 5.1
6. Bidra til økt mangfold og deltakelse innen kunst, kultur, idrett, friluftsliv og frivillighet	1.3, 1.5, 1.14, 2.4
7. Bidra til at innbyggerne har lik tilgang til tjenester og arenaer, digitale og fysiske	1.3, 1.14, 2.2, 2.4, 5.1
8. Jobbe helhetlig med mangfold og inkludering i planlegging	1.3, 1.14, 2.2, 2.4, 5.1, 5.7

10 Oppfølging og evaluering

Alle rådsområdene i Viken fylkeskommune har ansvar for å følge opp de 8 strategiene i sine oppgaver der det er relevant. Oppfølgingen av temastrategien skjer gjennom en rekke tiltak som er beskrevet i den vedlagte handlingsplanen. Tiltakene er på et strategisk nivå, og må konkretiseres og operasjonaliseres i virksomhetsplanene som utarbeides for hvert rådsområde/avdeling/virksomhet. I handlingsplanen står det beskrevet hvilket rådsområde som har det koordinerende ansvaret for at hvert tiltak blir gjennomført. De aller fleste tiltakene gjelder for flere rådsområder, og skal utvikles på tvers. Eventuelle kostnader med gjennomføringen av handlingsplanen dekkes innenfor budsjettet til de ulike rådsområdene i fylkeskommunen.

Det etableres en arbeidsgruppe som kan sørge for å iverksette temastrategien for mangfold og inkludering med tilhørende handlingsplan, i virksomheten.

Denne arbeidsgruppen skal

- støtte rådsområde/avdeling/virksomhet i å konkretisere og iverksette handlingsplanen
- bistå rådsområdene i implementeringen av tiltak
- bidra til en mer aktiv tverrsektoriell tilnærming for å nå målene på feltet
- bygge nettverk der alle tiltaksansvarlige og andre aktører internt og eksternt møtes
- sikre møteplasser og koordinering
- sikre at handlingsplanen revideres
- ha sjekkpunkter underveis for å se om tiltakene i handlingsplanen blir fulgt opp og at tiltakene gjennomføres, og for å vurdere om potensialet for samordning og synergier er i tråd med temastrategiens overordnede mål

Strategien skal evalueres og revideres når de nye regionale planene er vedtatt.

Handlingsplanen gjelder for 2022–2023 og skal rulleres årlig.

Avdelingsleder/fylkesdirektør for fylkesrådsleders kontor har ansvaret for den helhetlige oppfølgingen av temastrategien. Alle ledere i Viken fylkeskommune skal ha ansvar for oppfølging av temastrategien innenfor sitt område og rapportere på det. Oppfølgingen av temastrategien må harmoniseres med etablerte strukturer, styrende dokumenter, prosjekter og aktiviteter.

11 Publisering og offentliggjøring

Temastrategien legges inn i kvalitetssystemet og publiseres digitalt på Viken.no.



12 Begrepsliste

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Arbeidsgivere og offentlige myndigheter skal etter Likestillings- og diskrimineringsloven jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Et steg i arbeidet er aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Viken fylkeskommune har en viktig rolle i å jobbe for reell likestilling. Viken fylkeskommune har denne plikten som arbeidsgiver og som offentlig myndighet. Aktivitets- og redegjørelsesplikten handler enkelt forklart om at fylkeskommunen må jobbe med likestilling i virksomheten og innenfor hele sitt virkefelt, og benytte en bestemt arbeidsmetodikk. Videre skal fylkeskommunen redegjøre for status for situasjonen og arbeidet i årsrapport eller annet dokument.

Diskriminering

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Slik diskriminering er forbudt etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Dobbel diskriminering

Dobbel diskriminering er diskriminering på flere grunnlag. Eksempler kan være mennesker med nedsatt funksjonsevne som også har en normbrytende seksuell orientering, en person som blir diskriminert både på grunn av alder og kjønn ved ansettelse eller lesbiske/homofile personer med innvandrerbakgrunn.

Etnisitet

Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Folkehelse

Folkehelse defineres som befolkningens helsetilstand og hvordan helsen fordeler seg i befolkningen.

Nedsatt funksjonsevne

Nedsatt funksjonsevne innebærer tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller flere, eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner. Mennesker med nedsatt funksjonsevne er en svært sammensatt gruppe med ulike utfordringer.

Forståelsen av nedsatt funksjonsevne som vi legger til grunn i denne temastrategien er relasjonell, hvor vi ser funksjonshemming som noe som oppstår fordi det er et misforhold mellom en persons

forutsetninger og omgivelsenes utforming eller krav til funksjon. En funksjonshemming er med andre ord noe som oppstår i samspillet mellom personen og omgivelser som ikke er skikkelig tilrettelagt. Når vi forstår funksjonshemming på denne måten, innebærer det at det er opp til samfunnet å jobbe for å legge bedre til rette slik at omgivelsene ikke skaper barrierer for noen.

Inkludering

Inkludering handler om at alle «skal ha like muligheter og plikter til å bidra og til å delta i fellesskapet, og hvordan samfunnet bør organiseres for å oppnå dette» (NOU 2011: 14).

Innvandrere

Innvandrere er en person som er født i utlandet (og har to foreldre som er født i utlandet) og som har flyttet til Norge fra et annet land.

Innvandrerbakgrunn

Personer med innvandrerbakgrunn dekker både innvandrere og norskfødte med to utenlandskfødte foreldre.

Integrering

Integrering innebærer en gjensidig tilpasning mellom innvandrere og etablerte befolkningsgrupper, mellom samfunnets flertall og mindretall. På kort sikt handler integreringsprosessen om at samfunnet legger til rette slik at innvandrere kan tilegne seg nødvendige ferdigheter og greie seg selv. Alle skal ha samme rettigheter og plikter i fellesskapet. På lang sikt omhandler målene like muligheter: Integrering handler konkret om kvalifisering, utdanning, arbeid, levekår og sosial mobilitet; innflytelse i demokratiske prosesser; deltakelse og tilhørighet i sivilsamfunnet; respekt for forskjeller og lojalitet til felles verdier. Indikatorer på god integrering er av myndighetene definert som deltakelse i frivillighet, arbeid og utdanning.

Lhbtq

Lhbtq er en forkortelse for lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og interkjønnpersoner. Det brukes av myndigheter, rettighetsorganisasjoner og forskere som et samlebegrep for seksuelle minoriteter og kjønnsminoriteter. Lhbtq-begrepet favner både betegnelser knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnskarakteristika. "Q" står for Queer, som er den engelske varianten av skeiv. "Q" kan også i noen sammenhenger benyttes om "Questioning" (ubestemt orientering).

Likestilling

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling handler om at mennesker skal ha samme muligheter, rettigheter og plikter, uavhengig av etnisitet, kjønn, funksjonsevne, religion, alder og seksuell orientering.

Mangfold

Det finnes en rekke ulike definisjoner av mangfold, og begrepet tolkes ofte veldig forskjellig. Mangfold kan derfor sies å være kontekstavhengig. Mangfold består av både synlige og usynlige kjennetegn. De synlige, retter seg mot etnisk bakgrunn, hudfarge, alder, vekt og funksjonshemming. Videre er kjønn eller transkjønnet også synlige, hvorav sistnevnte kan være noe man ikke alltid kan se. Usynlige karakteristika vedrører en persons personlighet, interesser, verdier og holdninger. Disse kan også være relatert til religion og seksuell legning. Hva slags type utdanning(er) og hvor man har gått på skole, samt hva slags arbeidserfaring man innehar, er også mangfold man ikke kan se.

Nasjonale minoriteter

I Norge er jøder, kvener/norskfinner, romer, skogfinner og romanifolket/tatere definert som nasjonale minoriteter.

Rasisme

Rasisme er i smal betydning oppfatninger, holdninger eller handlinger som deler mennesker inn i påståtte «raser» hvor noen hevdes å være mer verdifulle enn andre. I dag brukes begrepet rasisme også i vid betydning om flere former for etnisk diskriminering som ikke nødvendigvis bygger på forestillingen om «menneskeraser», men som også skjer på basis av andre kjennetegn som nasjonalitet, utseende, kultur eller religion.

Religion og livssyn

Ordene religion og livssyn betegner ulike oppfatninger av grunnlaget for og meningen med livet og tilværelsen. Et religiøst livssyn rommer troen på en gud eller på en overjordisk virkelighet. De ulike religionene skiller seg fra hverandre blant annet når det kommer til synet på denne virkeligheten. Men det er også mye annet som skiller religionene fra hverandre, slik som hvordan man tilber det guddommelige og hvordan man finner fram til hva som er rett eller galt. Religion rommer altså mer enn livssyn.

Sivilsamfunn

Sivilsamfunn er en samlebetegnelse på de delene av samfunnet som består av frivillige organisasjoner, grupper og individer, som kommer sammen for å fremme en sak eller løse en oppgave i fellesskap på frivillig grunnlag. Alternativt navn er «frivillig sektor».

Universell utforming

Universell utforming er formulert som en generell strategi i FN-konvensjonen for likestilling av personer med funksjonsnedsettelse: Med universell utforming menes utforming av produkter, omgivelser, programmer og tjenester på en slik måte at de kan brukes av alle mennesker, i så stor utstrekning som mulig, uten behov for tilpassing og en spesiell utforming.

Universell utforming er definert som juridisk norm i Likestillings- og diskrimineringsloven: Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, inkludert informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), slik at virksomhetens alminnelige funksjoner kan benyttes av flest mulig, uavhengig av funksjonsnedsettelse.

Utenforskap

Med utenforskap menes utfordringen med at innbyggere har manglende tilknytning til samfunnet. Å være utenfor arbeidslivet, et utdanningsløp eller det øvrige samfunnslivet er sentrale eksempler på utenforskap. Det kan begrense den enkeltes mulighet til å delta i samfunnet på lik linje med andre. Utenforskap er en sammensatt utfordring, og en aktør kan ikke løse den alene. Løsningene må finnes på tvers av forvaltningsnivåer, sektorer og fagområder.

Mangfoldkompetanse

Mangfoldskompetanse handler om å ha erfaringer, kunnskap og bevissthet om at det finnes forskjeller blant annet i tenkemåter, kulturer, fysiske forutsetninger, livssituasjon og verdier. Videre handler det om å forstå hvordan mangfold bidrar til å utløse andre løsninger enn i en mer homogen gruppe.

Mangfoldledelse

Mangfoldledelse er en ledelsesstrategi for å fremme oppfatningen, anerkjennelsen og implementeringen av mangfold i organisasjoner og institusjoner. Utviklingspotensialet innen mangfold kan være nyttig for en organisasjon som har behov for et bredt spekter av ulike kompetanser.

I 2018 ble verdens første standard for mangfoldledelse utarbeidet og utgitt i Norge, NS 11201 Ledelsessystemer for mangfold.

Norsk standard for mangfoldledelse

Norsk Standard for mangfoldledelse (NS 11201) er et nyttig verktøy for alle virksomheter. Denne standarden er et verktøy for å jobbe systematisk med mangfold i egen virksomhet. Det handler blant annet om å bygge mangfoldkompetanse i ledelsen på alle nivåer, ha fleksibilitet og evne til å forstå ulike perspektiver, se sammenheng mellom mangfold og verdiskapning, bruke et språk som bygger felles identitet og fremmer gjensidig respekt, være bevisst egne og andres preferanser, handlemåter og kommunikasjonsformer, og ha kompetanse til å kunne bruke potensialet i mangfoldet i oppgaveløsning.

13 Relevant litteratur

Det finnes et stort og bredt kunnskapsgrunnlag som er relevant for denne temastrategien. Under har vi listet opp de viktigste publikasjonene som er lagt til grunn i arbeidet:

Anti-rasistisk sone, Fylkestingets vedtak om Viken som antirasistisk sone (PS 9/21, 17.02.2021)

Bufdir levekårsstatus for personer med nedsatt funksjonsevne ([Lenke](#))

Bufdirs veiledningssider og statistikk/analyse - likestilling og ikke-diskriminering ([Lenke](#))

Bufdirs temaside om likestillingskonsekvenser av covid-19 og tiltakene mot pandemien ([Lenke](#))

Byggteknisk forskrift (TEK17) ([Lenke](#))

Bærekraft og like muligheter – et universelt utformet Norge, regjeringens handlingsplan for universell utforming 2021–2025 ([Lenke](#))

Et samfunn for alle – regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse, 2020–2030 ([Lenke](#))

Hverdagsintegrering – Strategi for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet 2021–2024 ([Lenke](#))

Innvandrerbefolkningen under koronapandemien. Smitte, vaksine og konsekvenser for integreringen. ([Lenke](#))

Integrering gjennom kunnskap – regjeringens integreringsstrategi 2019–2022 ([Lenke](#))

Integreringsloven ([Lenke](#))

Konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD) ([Lenke](#))

Konvensjonen om avskaffelse av alle former for rasediskriminering ([Lenke](#))

Likestillings- og diskrimineringsloven ([Lenke](#))

NOU 2011:14 Bedre integrering. Mål, strategier, tiltak. ([Lenke](#))

Plan- og bygningsloven ([Lenke](#))

Prinsipper for helhetlig bruk av virkemidler i Viken fylkeskommune ([Lenke](#) kommer)

Regional planstrategi 2020–2024 «Veien til et bærekraftig Viken» ([Lenke](#))

Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020 – 2023 ([Lenke](#))

Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer 2016 – 2020 ([Lenke](#))

Traavik, Laura EM. 2006a. "Ledelse av mangfold." Magma. Econas tidsskrift for økonomi og ledelse.

Trygghet, mangfold, åpenhet – Regjeringens handlingsplan mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk 2017–2020 ([Lenke](#))

Vi i Viken – Kunnskapsgrunnlag for en bærekraftig fremtid ([Lenke](#))

Vi i Viken 1/2021 – Kunnskapsgrunnlag for integrering ([Lenke](#))

Viken 2019-2023 Samarbeidsplattform ([Lenke](#))

Universell utforming – tilstandsanalyse og kunnskapsstatus ([Lenke](#))

Universell utforming i planlegging ([Lenke](#))

Årsbudsjett 2022 og økonomiplan for Viken fylkeskommune 2022–2025 (Lenke kommer)

Årsrapport 2020 for Viken fylkeskommune ([Lenke](#))

14 Vedlegg

- Handlingsplan for temastrategi mangfold og inkludering 2022–2023

Viken viser vei.

Postadresse: Viken fylkeskommune,
Postboks 220, 1702 Sarpsborg
Sentralbord: 32 30 00 00
post@viken.no

viken.no

