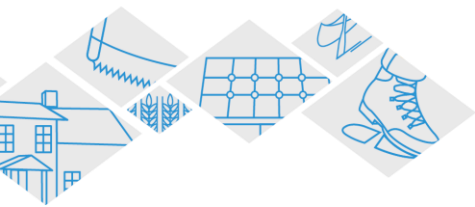


---

# Kommunedelplan

---



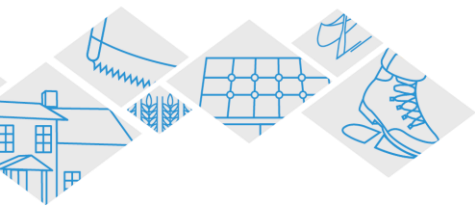


## Innhold

1.0 Innledning .....	4
2.0 Forankring av planarbeidet.....	5
3.0 Planprosessen .....	5
3.1 Organisering.....	5
3.2 Medvirkning under planprosessen .....	5
4.0 Lovverk og føringer .....	6
5.0 Avgrensninger .....	7
5.1 Diskrimineringsgrunnlagene: .....	7
5.2 Kommunal virksomhet .....	7
5.3 Aldersgrupper .....	7
6.0 Et mangfoldig og likestilt samfunn .....	8
6.1 Utenforskap motvirker inkludering.....	8
6.1.1 Mobbing og diskriminering .....	8
6.2 Barnehage og skole.....	9
6.3 Frivillige organisasjoner og idretten som inkluderingsarenaer.....	10
6.4 En aldrende befolkning .....	11
7.0 Likestilling i arbeidslivet.....	12
7.1 Aktivitetsplikt.....	12
7.2 Redegjøringsplikten .....	13
7.3 Arbeidstakere og ansettelsesprosesser .....	13
8.0 Religion og livssyn .....	14
8.1 Medlemmer og tilskudd.....	14
8.2 Barnehager og skoler .....	15
8.3 Eldre.....	15



8.4 Arbeidslivet .....	15
9.0 Integrering .....	16
9.1 Rasisme .....	17
10.0 Likestilling mellom kjønn .....	19
11.0 Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk .....	20
11.1 Samfunnets holdninger til lhbtqi- personer .....	21
11.2 Lhbtqi-personer med innvandrerbakgrunn: .....	21
11.3 Bruk av kjønnspronomen .....	22
11.4 Barnehager og skoler .....	22
11.5 Arbeidslivet .....	23
12.0 Funksjonsevne .....	25
12.1 Universell utforming .....	25
12.2 Bolig .....	26
12.3 Barn og unge .....	26
12.4 Eldre .....	27
13.0 Hatefulle ytringer og hatkriminalitet .....	28
14.0 Radikalisering og voldelig ekstremisme .....	31
14.1 Radikaliseringstunnelen .....	32
14.2 Risiko- og beskyttelsesfaktorer .....	33
14.2.1 Opplevd utenforskap og krenkelser .....	33
14.2.2 Søken etter mening og tilhørighet .....	33
14.2.3 Press- og motivasjonsfaktorer .....	33
14.3 Forebyggende arbeid i kommunen .....	34
14.3.1 SLT .....	34
14.3.2 Barnehage og skole .....	34



15.0	Kompetansebygging og holdningsskapende arbeid .....	35
16.0	Handlingsdel .....	36
16.1	Innsatsområder og mål .....	36
16.2	Arbeidsliv .....	37
16.3	Barnehage og skole.....	38
16.4	Samskapning for økt tilhørighet og medborgerskap .....	39
16.5	Likeverdige tjenester.....	40
16.6	Kompetanseheving og kommunikasjonsarbeid .....	41
	Vedlegg 1: Noen sentrale begreper.....	42



## 1.0 Innledning

Kommunedelplan for mangfold, inkludering og likestilling er et strategisk, styrende dokument for kommunens arbeid med å oppnå likestilling og inkludering, og forebygge diskriminering og ekstremisme. Den skal gi felles retning for kommunen, og gir føringer for andre planer og tiltak der hvor tema er aktuelt.

Planen gjelder for 2023-2035, og handlingsplanen er 4-årig og vil revideres under planens periode.

På likhet med folkehelsearbeidet er arbeidet innenfor dette tema tverrfaglig. For å oppnå målsetningen innenfor dette feltet, er det derfor viktig at det er en helhetlig og tverrfaglig tilnærming. Det er viktig å se denne kommunedelplanene i sammenheng med kommende kommunedelplan for folkehelsearbeid og øvrig planverk, da noe vil være overlappende og tiltakene vil virke sammen.

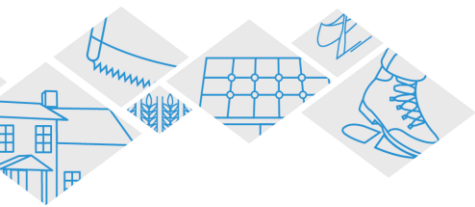
At innbyggere opplever inkludering og likeverd er et av de viktige virkemidlene for å forebygge utenforskap og i ytterste kant ekstremisme og radikalisering.

Det er en forventning om samarbeid for måloppnåelse mellom Aurskog-Høland kommune, private bedrifter, organisasjoner, idretts- og frivillighetsorganisasjoner, ulike tros- og livssynssamfunn, med flere. Den enkelte innbygger er også en viktig bidragsyter for et inkluderende samfunn.

Noen tiltak vil løftes i tilknytning til denne planen, og det må utarbeides supplerende tiltak i de ulike delene av kommunens organisasjon og herved virksomhet, gjennom kommunens strategiske planer og økonomiplanarbeid. Supplerende tiltak hos eksterne samarbeids- aktører vil også være viktig bidrag til den helhetlige innsatsen på feltet.



Figur 1: Gerd Altmann, Pixabay



## 2.0 Forankring av planarbeidet

Kommunedelplanen er forankret i kommunal planstrategi for Aurskog-Høland kommune 2020-2024.

## 3.0 Planprosessen

Oppstarten av planarbeidet ble formelt kunngjort i mars 2020, ved at planprogrammet ble sendt på høring. Planprogrammet var på høring i tråd med plan- og bygningsloven til midten av juni 2020 og vedtatt i kommunestyret 7. september 2020 (sak 76/20).

Koronasituasjonen har påvirket oppstart og fremdriften av planprosessen frem til vedtak av kommunedelplanen.

### 3.1 Organisering

Planarbeidet ble organisert med en styringsgruppe, arbeidsgruppe og en referansegruppe. Styringsgruppen var kommunedirektørens ledergruppe.

Arbeidsgruppen bestod av tre representanter fra kommunens organisasjon: Folkehelsekoordinator, representant fra sektor Helse og livsmestring, og representant fra sektor Oppvekst og utdanning.

Referansegruppen bestod av representanter fra:

- ❖ Fagforbundet
- ❖ Idrettsrådet
- ❖ Kulturrådet
- ❖ Eldrerådet
- ❖ Rådet for personer med funksjonsnedsettelse
- ❖ Politisk representant
- ❖ Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn
- ❖ Ungdomsrådet

### 3.2 Medvirkning under planprosessen

Under planarbeidet var det lagt opp til ulike aktiviteter for medvirkning. Det ble gjennomført en digital undersøkelse, hvor innbyggerne kunne gi sine innspill anonymt til planens innhold, inkludert tiltak. Det ble avholdt en workshop for elevrådene og ungdomsrådet, for direkte involvering av barn og unge. Det ble også avholdt en workshop for referansegruppen til planen.

Ut over disse medvirkningsaktivitetene er offentlig ettersyn i tråd med plan- og bygningsloven en viktig del av involvering og medvirkning i arbeidet.



## 4.0 Lovverk og føringer

Planen sitt temaområde har et stort omfang, og det berører derfor ved flere sentrale lovverk og føringer (nasjonale, regionale og kommunale føringer) som sammen danner grunnlaget for planen.

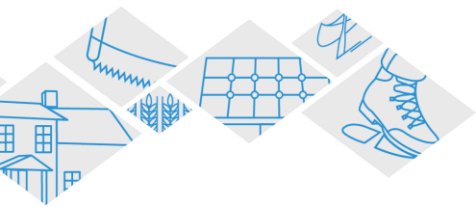
Det kan nevnes «lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)» og «lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven)» som to særlig relevante regelverk knyttet til tema i denne planen.

FNs bærekraftsmål ligger til grunn for kommunens arbeid med planens tematikk og innhold. Særlig vil arbeidet på dette feltet bidra i arbeidet med bærekraftsmålene; 3 God helse og livskvalitet, 4 God utdanning, 5 likestilling mellom kjønnene, 11 bærekraftige byer og lokalsamfunn, 16 fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner og 17 samarbeid for å nå målene.

*I økonomiplan- prosessen til Aurskog- Høland kommune 2020-2023 er det valgt ut fem av de 17 bærekraftsmålene som kommunale satsningsområder, og bearbeidet til egne kommunale satsningsområder for perioden:*

- Leve selvstendig og godt hele livet (mål nr. 3 God helse)
- Tidlig innsats og forebygging av utenforskap (mål nr. 4 God utdanning)
- Grønt først (mål nr. 13 Stoppe klimaendringene)
- Levende og vitale tettsteder med et mangfoldig næringsliv (mål nr. 11 Bærekraftige byer og lokalsamfunn)
- Et begeistret fellesskap (mål nr. 17 Samarbeid om å nå målene)

Denne planen vil være med på å bidra i arbeidet med våre kommunale satsningsområder, inkludert ha en kobling til de øvrige relevante bærekraftsmålene for feltet, som nevnt ovenfor.



## 5.0 Avgrensninger

### 5.1 Diskrimineringsgrunnlagene:

Alle diskrimineringsgrunnlagene etter loven vil være grunnlaget når vi omtaler likestilling og diskriminering i dette dokumentet. Det er samtidig valgt å omtale noen av diskrimineringsgrunnlagene spesifikt i denne planen, mer eller mindre, og de det gjelder er:

- ❖ Etnisitet/hudfarge/språk/nasjonal avstamning (innvandrere)
- ❖ Religion og livssyn
- ❖ Funksjonsevne
- ❖ Kjønn
- ❖ Seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet

### 5.2 Kommunal virksomhet

I denne planen legges det vekt på det kommunale arbeidet, men der det er av særlig relevant omtales eksterne aktører. Når det gjelder arbeidslivet vil det i første omgang omhandle Aurskog-Høland kommune som arbeidsgiver og de ansatte som tjenesteytere.

### 5.3 Aldersgrupper

Planen vil ha et generasjonsperspektiv hvor alle aldersgrupper blir ivaretatt, samtidig som det er valgt å ha særlig fokus på to aldersgrupper; *barn og unge* og *eldre*.





## 6.0 Et mangfoldig og likestilt samfunn

Et mangfoldig og flerkulturelt samfunn kan sees på som en stor ressurs. For noen mennesker kan allikevel mangfoldet og det «fremmede» kanskje virke skremmende, og det kan forekomme uheldige grupperinger og diskriminering av mennesker i samfunnet.

Likestilling, inkludering og mangfold er en forutsetning for at bygda vår skal være god å bo i for alle. Alle innbyggere uansett kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, etnisitet, religiøs bakgrunn eller funksjonsnivå skal ha de samme mulighetene for å delta i samfunnet.

I Norge er det forbudt å diskriminere mennesker på visse grunnlag, og «Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)» sitt formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering. Loven omhandler alle grupper i samfunnet som kan bli diskriminert på grunn av; kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

### 6.1 Utenforskap motvirker inkludering

Det kan være flere årsaker til at en person føler utenforskap. Det er viktig at kommunen gjennom sine virkemidler og tjenester bidrar til å fremme inkludering og forhindre utenforskap.

I Aurskog-Høland kommune er det rundt 20 % av innbyggerne i alderen 16-66 år som er utenfor skole og/eller arbeid.<sup>1</sup> Skole og arbeid er viktige arenaer for å skape inkludering og motvirke utenforskap i et samfunn. Det er derfor viktig at kommunen bruker de virkemidlene de har for å hjelpe barn og unge gjennom utdanning, og for å bidra til at innbyggerne har muligheten for å være i arbeid og samfunnet for øvrig. Et av verktøyene som kommunen har og som kan nevnes i dette arbeidet er *Aurskog-Høland modellen*, som kan benyttes av tjenesteutøvere ved bekymring for individer.

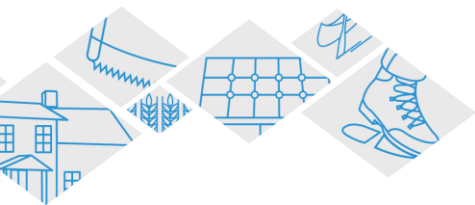
#### 6.1.1 Mobbing og diskriminering

Mobbing som kan foregå på ulike arenaer og vil bidra til å skape utenforskap for de som blir utsatt for mobbingen. Mobbing kan også være et verktøy/en uttrykksform for å diskriminere og komme med hatefulle ytringer mot enkeltpersoner og grupper.

Mobbing kan skje alle mennesker og i alle aldersgrupper. Både på arenaer for barn og

---

<sup>1</sup> [Kommunehelsa statistikkbank](#)



unge, arbeidsplasser og for de eldste aldersgruppene på f.eks. omsorgssentre eller sykehjem- kan det forekomme mobbing og diskriminering.

Mange barn og unge opplever mobbing og diskriminering, noe som kan skape utrygghet og få alvorlige følger senere i livet. Økt eksponering og bruk av internett og mobiltelefon har gitt nye kanaler for mobbing for barn og unge, og mye av mobbingen er derfor mer skjult enn tidligere.

Det er viktig å jobbe for gode oppvekstvilkår for barn og unge, og god livskvalitet og levekår for alle innbyggere i kommunen. Et godt inkluderingsarbeid er et viktig virkemiddel for å oppnå dette.

Forebyggende arbeid, nulltoleranse, inkludert plikt til å handle ved f.eks. mistanke om mobbing, diskriminering eller trakassering er forankret i barnehageloven og opplæringsloven. Alle grunnskolene i Aurskog-Høland har i sitt ordensreglement at «alle skal samarbeide og vise respekt for hverandre, unngå banning og bruk av stygge ord, oppføre seg høflig og hensynsfullt mot alle og derfor ikke bruke vold og trusler, ikke lage unødig bråk og støy eller forstyrre andre elever sitt arbeid».

### *Det er nulltoleranse mot mobbing, herunder digital mobbing, på alle skolene i Aurskog- Høland*

## **6.2 Barnehage og skole**

Likeverd og likestilling er verdier som er kjempet fram gjennom historien, og som fortsatt må ivaretas og forsterkes. Skolen skal formidle kunnskap og fremme holdninger som sikrer disse verdiene. Alle elever skal behandles likeverdig, og ingen elever skal utsettes for diskriminering. Elevene skal også gis likeverdige muligheter slik at de kan ta selvstendige valg. Skolen skal ta hensyn til mangfoldet av elever og legge til rette for at alle får oppleve tilhørighet i skole og samfunn. Alle skal lære å samarbeide, fungere sammen med andre og utvikle evne til medbestemmelse og medansvar. Elevene og hjemmet har også et ansvar for å bidra til et godt fellesskap og miljø. Slik den enkelte elev bidrar til fellesskapet på skolen, bidrar fellesskapet til den enkeltes trivsel, utvikling og læring.

Økt mangfold og individualisering gir behov for demokratiforståelse, respekt for forskjellighet og positive holdninger til å leve sammen i fellesskap. Gjennom å delta i barnehagens fellesskap skal barna få mulighet til å utvikle forståelse for samfunnet og den verden de er en del av. Barna skal få oppleve at det finnes mange måter å tenke, handle og leve på. Barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og



kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn. Barnehagen skal motvirke alle former for diskriminering og fremme nestekjærlighet.

Økt kompetanse i våre barnehager og skoler er viktig på flere områder, og er også viktig i arbeidet for å oppnå økt inkludering. Alle de kommunale barnehagene (bortsett fra Rømskog barnehage) har fra høsten 2019 vært deltagere i barnehagebasert kompetanseutvikling i regi av Høgskolen i Innlandet. Temaet var inkluderende barnehagemiljø.

Skoleåret 2021/2022 var PPT, alle kommunale barnehager og skolene med på et prosjekt i samarbeid med Høgskolen i Østfold. Kompetanseutviklingen ble rettet mot det ordinære utviklings- og læringsmiljøet som bidrar til et likeverdig tilbud for å fremme utvikling, læring og trivsel. Prosjektet skulle dreie fra reparasjon til forebygging ved å styrke det allmennpedagogiske arbeidet i barnehager og skoler.

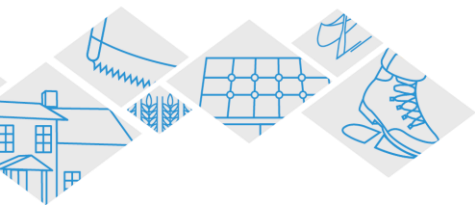
### **6.3 Frivillige organisasjoner og idretten som inkluderingsarenaer**

Frivilligheten er viktig i det norske samfunn. Frivillig arbeid aktiviserer og engasjerer folk, og skaper arenaer for samhandling. Dette kan bidra til å fremme toleranse mellom ulike grupper i befolkningen og til å motvirke rasisme og diskriminering. Deltakelse i det frivillige liv bidrar også til at man får kontakter og nettverk. Frivillige organisasjoner og deres aktiviteter skaper viktige møteplasser, der samvær og deltakelse har en egenverdi ut over organisasjonenes primære formål. Organisasjoner kan gi identitet, tilhørighet og selvtillit, noe som blant annet er viktig i det forebyggende arbeidet mot radikaliserings.

I Aurskog- Høland kommune har vi mange ulike organisasjoner, som tilbyr et variert tilbud til innbyggerne. Disse aktørene er viktige samarbeidspartnere for å fremme inkludering og likestilling, og forebygge utenforskap og diskriminering. Deltakelse på aktiviteter i møte med andre kan være en viktig bidragsyter til inkludering i samfunnet.

Fritidsarenaer er ofte en kilde til et meningsfylt og trygt fellesskap utenfor skole og arbeidsliv, og kan dermed i tillegg være med på å øke livskvalitet og mestring. Ulike idrettslag og andre frivillige organisasjoner bidrar til god variasjon i tilbudet. Kommunens samarbeid med lag og foreninger, blant annet gjennom en årlig møtearena, er en viktig arena å videreutvikle for samarbeid omkring tema i denne planen og øvrige relevante temaer.

Unge skeive og andre som ikke opplever å passe inn i rammene for kjønn og seksualitet er mer utsatt for både fysisk og psykisk uhelse enn andre. Mange opplever mobbing og utenforskap både på skolen og på fritidsarenaen, noe som gjør det forebyggende arbeidet på fritids- og idrettsarenaer også svært viktig.



For eldre generasjoner er også møteplasser en viktig arena for sosialisering og økt livskvalitet. Det er viktig at det er bevissthet, aksept og kunnskap for mangfoldet også blant eldre, slik at de møtes med verdighet og gode opplevelser på ulike arenaer.

Det er en rekke tilbud for eldre i kommunen som drives av lokale lag, foreninger og enkeltpersoner. Samarbeidet mellom kommunen og den frivillige innsatsen må videreutvikles for å møte fremtidens utfordringer med en eldre befolkning.

Aurskog- Høland frivilligsentral er registrert som frivillig organisasjon samtidig som den er eid av kommunen som offentlig aktør. Frivilligsentralen er derfor en naturlig arena for å fremme inkludering og jobbe for å forhindre diskriminering og utenforskap, inkludert opprette samarbeid med andre frivillige organisasjoner.

## 6.4 En aldrende befolkning

Andelen eldre er sterkt økende, og flere lever lenger. En viktig del av folkehelsearbeidet er å øke antallet år med god helse, livskvalitet og levekår.

Dialogen mellom administrasjonen, de folkevalgte og de eldre føres hovedsakelig i eldrerådet. Krav om eldreråd er hjemlet i kommunelovens § 3 bokstav d, og beskrivelse av rådets oppgaver og funksjon kommer frem i «Forskrift om kommunale og fylkeskommunale råd for eldre, personer med funksjonsnedsettelse og ungdom». Eldrerådet er et rådgivende organ for kommunen i saker som omhandler eldre sine levekår.

Økningen i antallet eldre gir fremtidige utfordringer knyttet til et verdig tjenestetilbud i livets siste fase, og et likeverdig tilbud mellom grupper av eldre. Den eldre generasjonen er og vil være mangfoldig slik som samfunnet for øvrig, både når det gjelder sammensetningen av kjønn, etnisitet, religionstilhørighet, seksuell orientering, med mer. Dette krever bevissthet og kunnskap hos kommunens ansatte og i samfunnet, slik at alle blir imøtekommet på en verdig og likestilt måte.

Det er viktig at vi ikke får en samfunnsdialog som omhandler eldre som en utfordring og som en kostnad. Flere eldre med god helse ønsker å bli sett på som ressurser, og dette er mennesker som har behov for å få utfolde seg og som har ferdigheter og ressurser fellesskapet kan dra nytte av. Både innenfor samfunnet og arbeidslivet må det legges til rette for at eldre kan delta og bidra med verdifull kompetanse.



## 7.0 Likestilling i arbeidslivet

Alle statlige, kommunale, og fylkeskommunale organer og virksomheter har en plikt til å jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering i all sin virksomhet. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt gjelder for alle offentlige organer og virksomheter, og for private virksomheter som utøver ulike former for offentlig myndighet (for eksempel private undervisningsinstitusjoner eller helseforetak).

Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere kan beskrives som virksomhetens HMS-arbeid når det gjelder å fremme likestilling og hindre diskriminering, og som en del av det forebyggende arbeidet før diskriminering oppstår. Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal skje i samarbeid med representanter for de ansatte/tillitsvalgte.

Aurskog- Høland kommune som arbeidsgiver er i tillegg en viktig samarbeidsaktør for det øvrige arbeidslivet i kommunen, for å aktivt fremme likestilling og forhindre diskriminering.

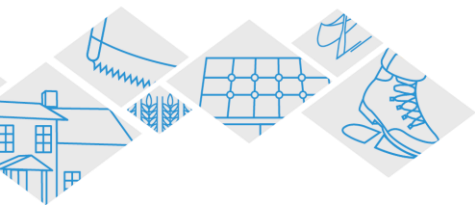
### 7.1 Aktivitetsplikt

Plikten innebærer at offentlige myndigheter skal vurdere likestillingssituasjonen for samtlige diskrimineringsgrunnlag innenfor sine myndighetsområder og igangsetter tiltak med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Loven presiserer at plikten blant annet innebærer å jobbe aktivt for å forebygge trakassering, seksuell trakassering, og kjønnsbasert vold, samt å motarbeide stereotyper.

#### **Virksomhetene som er omfattet av aktivitetsplikten skal:**

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a –c



## 7.2 Redegjøringsplikten

Offentlige myndigheter skal redegjøre for arbeidet sitt, slik at det aktive likestillingsarbeidet blir dokumentert. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller annet offentlig tilgjengelig dokument.

### Redegjørelsen skal beskrive minst fire momenter:

- Hvilke prinsipper, prosedyrer og standarder dere har for likestilling
- Hva dere gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i arbeidet. (Her skal dere redegjøre for hvordan dere arbeider for å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling)
- Hvordan dere vurderer resultatene som er oppnådd
- Hvilke forventninger og planer dere har for arbeidet fremover

## 7.3 Arbeidstakere og ansettelsesprosesser

Arbeidstakere har rett til å ikke bli diskriminert og trakassert, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven. Forbudet gjelder alle sider ved et arbeidsforhold, samt i rekrutteringsprosessen. Loven forbyr innhenting av opplysninger om f.eks. seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i ansettelsesprosesser.

Forsking viser at diskriminering i ansettelsesprosesser er et problem, enten om det handler om kjønn, etnisitet, seksuell legning, eller annet. Det er derfor viktig å jobbe aktivt for å unngå diskriminering og for en inkluderende rekrutteringsprosess.

Arbeidsmiljøloven har regler som gir arbeidstakere rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, jf. Arbeidsmiljølovens § 2A-1. Arbeidsgiver har plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling og loven krever at rutinene er kjent for de ansatte. Diskriminering og trakassering er å anse som kritikkverdige forhold som arbeidstakere skal ha en rett til å varsle om, og som skal omfattes av arbeidsgivers rutiner.



## 8.0 Religion og livssyn

I Norge har vi et mangfoldig og rikt samfunn, noe som også gjelder innenfor religion og livssyn. Ytringsfriheten og retten til fri religionsutøvelse er grunnleggende rettigheter, jf. Grunnloven § 100 og § 2. Retten til fri religionsutøvelse kommer også til uttrykk i Lov om trdomssamfunn og ymist anna § 1. Religionsfriheten er også sikret i Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 9, og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter artikkel 18.

Den norske kirke og ulike kristne trossamfunn har lenge vært en stor del av den «norske kulturen». Ut fra hensynet til likeverd skal andre trossamfunn på lik linje med kristne få mulighet til å praktisere sin tro. Personer som velger å flytte til Norge fra andre land, gir en variasjon og et mangfold i ulike tros- og livssynssamfunn i vårt samfunn.

Ulike hendelser både internasjonalt og nasjonalt har ført til at det er knyttet negative holdninger og frykt til f.eks. islam. Mye av frykten handler om uvitenhet og generalisering med utgangspunkt i ytterliggående personer og/eller grupper. En av de ytterliggående gruppene vi ofte hører om i Norge er Den islamske stat (IS).

I arbeidet knyttet til religion er det derfor viktig å arbeide for inkludering, motvirkning av fordommer og økt kunnskap i befolkningen.

### 8.1 Medlemmer og tilskudd

Per 2020 var det 3. 655 556 medlemmer i Den norske kirke.<sup>2</sup> Det er per 2021, 680 211 personer i Norge som er medlemmer i tros- og livssynssamfunn fordelt på 724 ulike, utenfor Den norske kirke.<sup>3</sup>

Registrerte tros- og livssynssamfunn utenom Den norske kirke kan kreve et årlig statstilskudd per medlem som om lag tilsvarer statens og kommunenes tilskudd til Den norske kirke per medlem. Du kan kun være medlem av ett tros- og livssynssamfunn og Brønnøysundregistrenes kontroll av fødselsnummer gir grunnlag for korrekt beregning av tilskuddene. I 2021 lå denne på 1310 kr per medlem.<sup>4</sup>

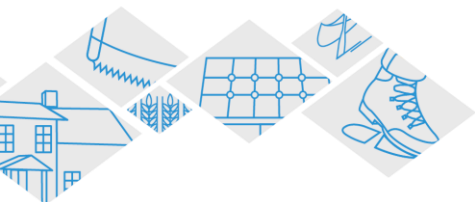
Ny trossamfunnslov stiller krav om minst 50 tilskudds-tellende medlemmer og gir utbetaling av ett offentlig tilskudd (ett statstilskudd i stedet for statlig og kommunalt tilskudd).

Tilskuddsordningen for tros- og livssynssamfunn utenfor Den norske kirke skal sikre stor grad av økonomisk likebehandling av tros- og livssynssamfunnene i Norge.

<sup>2</sup> [SSB- Medlemmer i Den norske kirke](#)

<sup>3</sup> [SSB- tros- og livssynssamfunn utenfor Den norske kirke](#)

<sup>4</sup> [Regjeringen, tros- og livssynssamfunn](#)



## 8.2 Barnehager og skoler

Barnehager og skoler skal ta høyde for behov og rettigheter knyttet til religion eller livssyn. Dersom barnehagen eller skolen har fått beskjed om barnehagebarn eller elevers religiøse behov uten å tilrettelegge for det, kan det være diskriminering.

Barnehagen og skolen skal sikre et livssynsmessig mangfold og ivareta religionsfrihet. Derfor skal aktiviteter som kan oppleves som forkynnende eller religiøst involverende unngås. Barn med ulik bakgrunn skal kunne lære om og av hverandre sammen med trygge, kunnskapsrike og profesjonelle voksne, og på den måten oppøve respekt for hverandre.

For at barna kan lære om og av hverandre under en høytidsmarkering, må alle ha mulighet til å delta. Kommunen vil unngå at noen føler behov for å be om fritak fra aktivitetene derfor skiller vi mellom markering og feiring. Markering er en pedagogisk, ikke religiøs, aktivitet der barna lærer om en høytid som noen, men ikke alle, feirer. Feiring er derimot en religiøs aktivitet som passer best hjemme eller i menigheten.

## 8.3 Eldre

For de fleste er religionsfrihet en selvfølge. For mennesker som er avhengige av hjelp fra andre, er religionsfriheten derimot ikke alltid en selvfølge. Noen trenger hjelp til å uttrykke hva de ønsker av tros- og livssynsutøvelse, og de trenger assistanse for å kunne praktisere dette, og kunne fortsette å ha kontakt med og ta del i det fellesskapet de er en del av.

Helse- og omsorgstjenestene må sørge for at den enkeltes tro- og livssynsutøvelse og behov for samtaler om eksistensielle spørsmål blir ivaretatt, noe som er i tråd med *forskrift om verdig eldreomsorg §3d*. Helse- og omsorgstjenesten bør ha samarbeid med tro- og livssynssamfunn der det er behov for dette, slik at de kan møte brukernes og de pårørendes behov<sup>5</sup>.

For personer som får bistand til hverdagens gjøremål er det viktig at de ansatte har kunnskap om blant annet religiøse ritualer, religiøse høytider og kunnskap til å kunne tilpasse mat/matvarer knyttet til religion.

## 8.4 Arbeidslivet

Et religiøst mangfold vil også gjenspeile seg i arbeidslivet. Som det nevnes tidligere i denne planen, så har arbeidsgivere en aktivitetsplikt for å hindre diskriminering og forskjellsbehandling. Arbeidsgiver har også en plikt til å drive aktivt arbeid for å fremme likestilling uavhengig av religion og livssyn, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 20. Det betyr at arbeidsgiver må ha tiltak og jobbe forebyggende på arbeidsplassen for å hindre at diskriminering oppstår.

<sup>5</sup> [Meld. St. 15 Leve hele livet- en kvalitetsreform for eldre](#)





Likestillings- og diskrimineringsombudet har utarbeidet et eget dokument med informasjon; «religion og livssyn på arbeidsplassen»<sup>6</sup>, som kan gi nyttig informasjon til ulike arbeidsgivere i arbeidslivet. Dette er et grunnlagsdokument som er nyttig også for Aurskog- Høland kommune som arbeidsgiver.

## 9.0 Integrering

Regjeringens integreringsmål er at «*alle som bor i Norge skal få bruke ressursene sine og bidra til fellesskapet*». <sup>7</sup>

Sosial integrering er definert som forsøk på å tilpasse minoritetsgrupper og andre underprivilegerte deler av et samfunn inn i det som sees på majoritetssamfunnet. Integrering brukes ofte om innvandrere, hvor målet er at man sosialt og kulturelt skal bli en del av det rådende samfunnet, og akseptere det nye samfunnets lover og regler. Man behøver ikke avstå fra sin opprinnelige kultur, men man må i noen tilfeller gi slipp på enkelte aspekter av kulturen som er uforenlig med samfunnets lover og regler

Inkludering handler om å tilpasse miljøet til mangfoldet og gi alle reell mulighet til å delta i fellesskapet. Ett inkluderende miljø verdsetter mangfold, noe som er en helt nødvendig forutsetning for å skape et inkluderende miljø.

Integrering er noe en person må forholde seg til selv, mens inkludering omhandler hele fellesskapet. En flyktning kan selv bli integrert ved å lære språk og f.eks. skaffe seg en jobb, men det er ikke dermed sagt at personen også er inkludert.

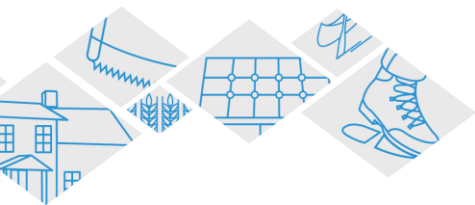
Hovedutfordringen i god integrering ligger i god inkludering. En flyktning eller tilflytter til kommunen kan gjøre alt personen kan for å integrere seg ved å lære språk, få en utdanning og jobb, men uten å føle seg inkludert i lokalsamfunnet. Her må hver eneste innbygger i kommunen gjøre en innsats for å inkludere flest mulig og forhindre utenforskap, både i arbeidsliv og på fritidsarenaer. Samtidig må også den enkelte innvandrere velge å søke kontakt med lokalsamfunnet, delta i aktiviteter, takke ja til invitasjoner, delta i foreldregrupper på fotball etc. slik at de gjør seg tilgjengelige for inkludering. Dette er et samfunnsansvar som ikke kan løses av kommunens administrasjon, men hvor kommunen kan legge til rette for arenaer hvor inkludering kan forekomme.

Økt innvandring bringer ulike kulturer og tradisjoner inn i et felles samfunn. I forhold til oppvekst for barn og unge er det viktig med dialog mellom instanser innen oppvekst og foresatte med minoritetsbakgrunn for å skape forståelse for ulikheter og mulighetene til tilrettelegging. For eksempel handler dette om at det blir tilrettelagt for deltakelse i lek og idrett uavhengig av bekledning. Dette gjelder også dialog for å

---

<sup>6</sup> [Religion og livssyn på arbeidsplassen](#)

<sup>7</sup> [Regjeringen innvandring og integrering](#)



informere om barns rettigheter knyttet opp mot FNs barnekonvensjon, slik at barn og unge ikke opplever sider ved oppveksten som er i strid med demokratiske prinsipper og menneskerettigheter. Dette gjelder blant annet innskrenking av utfoldelse og tradisjoner knyttet til kjønnslemlestelse og tvangsekteskap.

Innvandrere og flyktninger i Aurskog-Høland Kommune bestod i 2020 av 2309 personer fordelt på nærmere 100 ulike land. Det utgjør ca. 13,5% av befolkningen i kommunen. Den største gruppen er arbeidsinnvandrere fra nærliggende land hvor flesteparten kommer fra Polen<sup>8</sup>. Som følge av covid-19 har det blitt bosatt færre flyktninger i 2020 enn planlagt, og i 2021 ble Aurskog-Høland anmodet om å bosette 14 flyktninger<sup>9</sup>.

Den 1. Januar 2021 kom det en ny integrerings- lov som erstattet introduksjonsloven av 2003. Den sier at kommunen er ansvarlig for tidlig kvalifisering, enten gjennom introduksjonsprogram, eller opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Det betyr at kommunen har det overordnede ansvaret for å integrere dem som trenger det, men for å få til en god inkludering må alle som bor i kommunen bistå i arbeidet. Det kan være så enkelt som å nikke og hilse på en person du ikke kjenner når man går forbi hverandre på gaten, ta initiativ til å snakke med en nabo eller bistå som frivillig i ulike settinger og situasjoner.

Første steg til integrering er ofte språk. Mange som kommer til kommunen har ikke gode nok norskkunnskaper til å orientere seg veldig godt. De fleste har en eller annen form for rett til norskundervisning. Voksenopplæring og Integrering på Aurskog tilbyr undervisning i norsk og samfunnskunnskap til de som trenger det slik at man får en grunnleggende kunnskap man kan bygge videre på.

Flyktninger som kommer til Kommunen, starter i ett løp som gjerne går over flere år for å kvalifisere seg til videre utdanning eller jobb. Arbeidsinnvandrere har ofte ikke samme rettigheten til gratis undervisning, men kan betale for norskundervisning.

## 9.1 Rasisme

Rasisme som fenomen har blitt et etablert forskningsfelt i Norge, men feltet domineres av studier av høyre-ekstreme ideologier, rasistiske miljøer og rasistisk retorikk på internett. Hverdagsrasismens art og omfang vet vi derfor lite om. Dokumentasjon av erfaringsfortellinger er viktig for å øke kunnskapen om et fenomen få i majoriteten har innsikt i.

Hverdagsrasisme handler om frykt, misforståelse og generalisering. Hvis for eksempel

---

<sup>8</sup> Statistisk sentralbyrå

<sup>9</sup> [Statistikk fra IMDI](#)



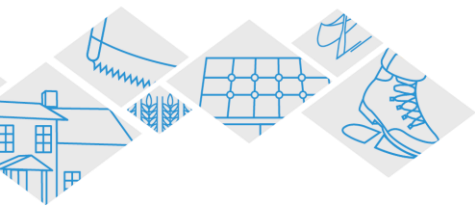
en person fra en etnisk gruppe utfører en kriminell handling, er det lett å knytte hendelsen til hele gruppen. Det handler om "vi og dem", hvor holdningen er at «de» er annerledes. Hverdagsrasismen preges av forenklete bilder, vi tar stilling uten å vite noe på forhånd. Denne typen rasisme opptrer på arbeidsplasser, på skoler og i det offentlige rom.

Tilbakemeldinger fra flere av dagens deltakere i introduksjonsprogrammet i Aurskog-Høland Kommune er at de ikke opplever hverdagsrasisme i særlig stor grad, men de savner å bli inkludert i lokalsamfunnet. Videre kan de fortelle at de ofte ikke kommer til jobbintervju selv om de er godt kvalifisert til jobben de søker på. Det er samfunnskjent at navn og da særlig navn som betraktes som å ha utenlandsk opprinnelse, kan gjøre det vanskeligere for noen å få jobbintervju og herved jobb.

Målgruppen som oftest tenkes på når man snakker om rasisme er de som tydelig ikke er av etnisk norsk opphav, men rasisme kan sammenlignes med diskriminering som også forekommer på bakgrunn av kjønn, seksualitet, med mer.



Figur 2: Kalhh, Pixabay



## 10.0 Likestilling mellom kjønn

Hvis en person stilles dårligere enn en annen på grunn av sitt kjønn, kan personen være utsatt for kjønnsdiskriminering. Likestillingsloven forbyr diskriminering på bakgrunn av kjønn, og loven gjelder på alle samfunnsområder bortsett fra i private forhold.

I Norge har det lenge vært særlig fokus på likestillingsarbeid knyttet til kjønn som grunnlag. Særlig har det gjennom årene vært viktig å kjempe for kvinners rettigheter for å oppnå likestilling mellom kvinner og menn i samfunnet, blant annet gjennom like muligheter og likelønn i arbeidslivet.

I denne planen omtaler vi kjønn i tråd med de to juridiske kjønn; mann og kvinne. I tillegg velger vi å sette likhetstegn mellom de to kjønnene mann og kvinne, og se på likestilling og inkludering i begge retninger. Både kvinner og menn kan oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn. Hovedmålet må være et inkludert og likestilt samfunn for begge kjønn.

Kvinner har i stor grad opplevd forbigåelse og utestenging i arbeidslivet i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon. Også menn opplever forskjellsbehandling i forhold til foreldrepermisjon og omsorg for egne barn etter skilsmisse.

Når det gjelder lønn og pensjon, er det fortsatt store ulikheter mellom kjønnene. Menn arbeider mer, tjener mer og får mer i pensjon. Kvinner har arbeidet mindre utenfor hjemmet enn menn, tjener mindre og får mindre i pensjon. Det er også slik at arbeidslivet i Norge er kjønnsdelt og at de yrkene som er kvinnedominerte er dårligere betalt enn de yrkene som er mannsdominerte.

En utfordring er offentlige myndigheters plikt til å tilgodese menn og kvinners ulike behov, interesser og erfaringer når det gjelder offentlige tjenester, slik at tjenestene blir likeverdige.



## 11.0 Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Rettighetene til Lhbtqi+ personer i Norge har hatt en positiv utvikling de senere årene, men mennesker som bryter med samfunnets normer for kjønn og seksualitet opplever fortsatt utfordringer i samfunnet.

Lhbt+ - personer kan ha særegne utfordringer knyttet til hatkriminalitet og diskriminering. For å sikre gruppens rettigheter har lhbt+-personer et spesielt vern i lovverket. Det finnes lite forskning som avdekker det faktiske omfanget av hatkriminalitet og diskriminering, og det antas at det er store mørketall.<sup>10</sup>

Likestilling og aksept av alle mennesker uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er noe vi fortsatt må jobbe aktivt for i samfunnet. Særlig personer på bygda kan oppleve at det er vanskelig å være LHBT+-person, da de oppfattes som mindre mangfoldige og som mer konservative når det gjelder kjønn, seksualitet og familieformer.<sup>11</sup>

Forskning på LHBT+-befolkningen i Norge dokumenterer at de stort sett har gode levekår uavhengig av seksuell legning, på lik linje som resten av befolkningen. Samtidig vet vi at forskningen også viser at LHBT+-personer opplever i større grad psykisk uhelse, utrygghet i samfunnet, mer utsatt for vold og de er overrepresentert i antall selvmordsforsøk. Også LHBT+-personer som tilhører andre minoritetsgrupper, som etniske minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne, ser ut til å oppleve levekårsutfordringer i større grad enn andre.<sup>12</sup>

### Definisjon av sentrale begreper:

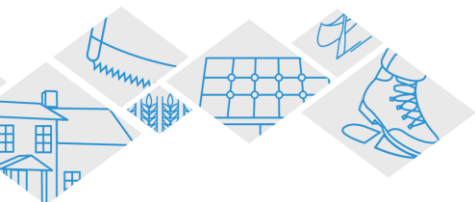
I denne planen benyttes begrepene LHBTIQ eller LHBT+ som en forkortelse og samlebegrep for alle personer som bryter med samfunnets normer for kjønn og seksualitet. Til tross for at man omtaler LHBT+- personer som en gruppe må det understrekes at det innenfor bokstavene også befinner seg et stort mangfold.

Du kan lese mer om på blant annet [Bufdir](#), [FRI](#) og [Skeiv ungdom](#) sine ordlister for utfyllende informasjon.

<sup>10</sup> [Bufdir- hatkriminalitet](#)

<sup>11</sup> [Skeiv på bygda](#)

<sup>12</sup> [Seksuell orientering og levekår](#)



## 11.1 Samfunnets holdninger til lhbtqi- personer

Befolkningens holdninger til lhbtqi-personer kan ha mye å si for lhbtqi-personers oppfattelse av seg selv og hvilket handlingsrom for åpenhet man har i hverdagen. Diskriminering eller frykt for å oppleve diskriminering begrenser valg og handlingsrom. Dette er et tap for både enkeltmennesker og for samfunnet.

Levekår kan påvirkes av opplevelsene lhbtqi-personer har av å bli møtt på samfunnets forskjellige arenaer, fra barnehage til eldreomsorgen. Negative holdninger kan føre til forskjellsbehandling enten direkte eller indirekte på skolen, på arbeidsplassen, i møte med helsetjenester, i familien, med mer. Dersom negative holdninger er utbredt kan lhbtqi-personer forvente å møte negative reaksjoner, og dette kan påvirke lhbtqi-personer evne å delta på forskjellige arenaer. Det kan også påvirke lhbtqi-personers helsesituasjon, uavhengig av om negative holdninger fører til diskriminerende handlinger.<sup>13</sup> Mange mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet opplever utfrysing, mobbing og ensomhet.

## 11.2 Lhbtqi-personer med innvandrerbakgrunn:

Det er ofte stor forskjell på det samfunnet som flyktninger og innvandrere reiser fra, og det samfunnet de kommer til i Norge. Forskjellene kan oppleves som særlig store når det gjelder anerkjennelse av og rettigheter for lhbtqi-personer. For å legge et grunnlag for gode holdninger, er det nødvendig å formidle en tydelig kunnskap om lhbtqi-personers rettigheter og livssituasjon i Norge til innvandrere.

Lhbtqi-personer som kommer til Norge som flyktninger eller innvandrere kan risikere dårligere fysisk- og psykisk helse, til dels som følge av holdninger i deler av den øvrige innvandrerbefolkningen. I familier kan det at et barn står frem som en person under «lhbtqi-paraplyen», føre til alvorlige konsekvenser som vold og forsøk på tvangsekteskap. Mer inkluderende nærmiljøer, og det å kunne ferdes trygt i offentlige rom er derfor av stor betydning for lhbtqi-personer med innvandrerbakgrunn.

Lhbtqi-personer på flukt kan oppleve særskilte tilleggsutfordringer. Mange flykter fra samfunn der lhbtqi-personer er svært utsatte og marginaliserte. Lhbtqi-flyktninger kan også risikere hets og vold fra sin egen familie og personer fra samme opprinnelsesland.

Skeiv Verden er en nasjonal interesseorganisasjon for LHBTIQ+ personer med minoritetsbakgrunn. De er en selvstendig, religiøst og partipolitisk uavhengig organisasjon som jobber målrettet for et samfunn der alle, uavhengig av sin etniske eller religiøse opprinnelse, kan leve ut sin seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk uten å oppleve diskriminering

---

<sup>13</sup> [Bufdir- holdninger](#)



### 11.3 Bruk av kjønnspronomen

Personlig pronomen er de ordene vi bruker for å henvise til hvem vi snakker om. De mest vanlige er «*han og hun*» som også sier noe om kjønn til den vi snakker om. Når vi ikke vet kjønn til den vi snakker om eller ikke ønsker å si noe om kjønn må vi «lete utenfor ordboken».

I språket vårt deler vi mennesker altså inn i to kjønn, hvor språket er tilpasset forståelsen om at det finnes kvinner og menn, men ikke noe annet. Likevel finnes det mennesker som forstår seg selv på en måte som det er vanskelig å finne ord for i det etablerte norske språket.

Det har samtidig i daglig tale blitt mer vanlig og også benyttet et kjønnsnøytralt pronomen; «*hen*». Noen bruker også ordet «*hin*» med samme formål. Denne beskrivelsen kan man til tider også se i ulike skriftlige sammenhenger.

De fleste transpersoner velger å definere seg som enten mann eller kvinne og bruker pronomenene «*han*» og «*hun*». Å bruke pronomenet «*hen*» om seg selv er mer vanlig for personer som føler at deres kjønn er flytende, skiftende eller irrelevant. Det er altså ikke slik at alle transpersoner ønsker å bli omtalt som «*hen*». «*Hen*» forteller heller ikke noe om kjønnsidentiteten til den man bruker det om.

På våren 2022 hadde språkrådet en offentlig høring når det gjelder innføringen av «*hen*» som et personlig, kjønnsnøytralt pronomen i skriftspråket, og det ble vedtatt tatt inn i de offisielle språknormene for bokmål og nynorsk.

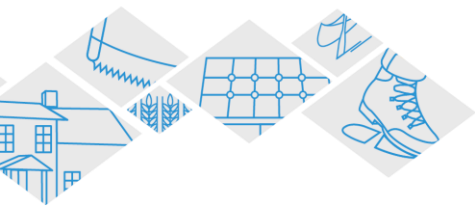
Aurskog- Høland kommune er positive til inkluderende begreper, og vil derfor benytte også «*hen*» i vårt skriftspråk.

### 11.4 Barnehager og skoler

Barnehager og skoler skal ta hensyn til at barn og unge er ulike og legge til rette for et mangfoldig felleskap som fremmer inkludering og et trygt læringsmiljø.

Holdninger som fører til mobbing og diskriminering kan utvikle seg allerede fra barnehagealder, og det er derfor viktig å starte det forebyggende arbeidet allerede i barnehagen.

Det finnes et mangfold av familier og ikke alle barn vokser opp med for eksempel én biologisk mamma og én biologisk pappa. Barn kan for eksempel ha aleneforeldre, steforeldre, homofile eller lesbiske foreldre, adoptivforeldre og fosterforeldre. Åpenhet om dette tema i barnehage og skole er viktig i et forebyggende perspektiv, der det å normalisere ulike familietyper kan forebygge fordommer, mobbing, trakassering og hatkriminalitet.



Det er viktig at personalet i barnehage og skole er klar over at barn kan bryte med kjønnsnormer, og at noen kan ha en annen kjønnsidentitet enn den de ble registrert med ved fødselen og som er det juridiske kjønn. Denne bevisstheten henger også sammen med flere aspekter ved likestilling, som for eksempel at barnehagen bør ivareta mangfold ved at gutter kan få leke med det samfunnet anser som typiske «jenteleker» og jenter med typiske «gutteleker» dersom de ønsker det, uten å bli presset til kjønnsstereotypiske roller.

Omtale av seksualitet, seksuell grensesetting og seksuell orientering ligger i dag inne i flere av kompetansemålene i læreplanene.

## 11.5 Arbeidslivet

Det foreligger lite forskning om sammenhengene mellom diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og sykefravær i arbeidslivet i Norge. Vi vet for eksempel lite om hvordan diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kommer til uttrykk, om det er forskjeller mellom store og små arbeidsplasser og mellom bransjer og regioner, og om hvorvidt minoritetsstress, blant annet i lhbt-gruppene, påvirker yrkesaktivitet, sykefravær og uførhet.<sup>14</sup>

Diskrimineringsloven om seksuell orientering gir vern mot diskriminering og trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Loven trådte i kraft 1. januar 2014 og formålet er å fremme likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Loven pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Alle arbeidsgivere i offentlig sektor har en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering (aktivitetsplikt). I privat sektor har arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte en tilsvarende aktivitetsplikt. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

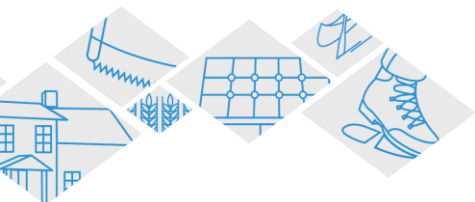
---

<sup>14</sup> [Trygghet, mangfold, åpenhet](#)





Figur 3: Bildekolleksjon med bilder fra; Anna Shvets, Dim Hou, Wallace Araujo, Yan Kukou, Jessica Ticozzelli (pixabay og pexels)



## 12.0 Funksjonsevne

Mennesker som har en funksjonsnedsettelse eller kronisk sykdom, må sikres god livskvalitet og muligheter på lik linje med den øvrige befolkningen. FN-konvensjonen om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) inneholder en rekke bestemmelser som presiserer hvordan menneskerettighetene skal forstås og gjennomføres for mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Personer med funksjonsnedsettelse møter i dag barrierer som hindrer likestilling. Noen er født med en funksjonsnedsettelse, mens andre opplever å få en funksjonsnedsettelse på grunn av sykdom eller skade senere i livet. Det er store forskjeller mellom de ulike typene nedsatt funksjonsevne når det gjelder hvilke og hvor store hindringer funksjonsnedsettelsen medfører. Dette kan også være tilfellet for mennesker med samme diagnose. Regjeringens strategi; «Et samfunn for alle», har som mål å bidra til å fjerne disse barrierene og fremme likestilling. Innsatsen er todelt; en overordnet strategi hvor regjeringens visjon og politikk presenteres for perioden 2020–2030 og en handlingsplan med konkrete tiltak som kom i 2019.

Personer med nedsatt funksjonsevne kan deles inn i følgende hovedgrupper:<sup>15</sup>

- Personer med synshemming
- Personer med bevegelseshemming
- Personer med hørselshemming
- Personer med utviklingshemming
- Personer med psykososiale funksjonsnedsettelser

### 12.1 Universell utforming

Tilgjengelighet er en forutsetning for deltakelse og mestring. Universell utforming skal bidra til å gjøre omgivelser, informasjon og tilbud tilgjengelige for alle mennesker.

Aurskog- Høland kommune skal jobbe for å ha et inkluderende samfunn som bidrar til gode levekår for alle innbyggerne våre. Universell utforming er en strategi for planlegging og utforming for å oppnå et inkluderende samfunn.

Universell utforming handler om å skape et mer inkluderende samfunn gjennom å fjerne eventuelle barrierer for deltakelse, skape like muligheter og bidra til likeverd. Tilretteleggingen gir en generell samfunns kvalitet som tjener alle brukere uten å virke stigmatiserende eller diskriminerende, men som skal kunne benyttes av flest mulig uavhengig av funksjonsnedsettelser.

Gjennom konvensjoner, lover og forskrifter stilles det på ulike måter krav til universell utforming og inkluderende omgivelser. I tillegg finnes det en veileder for universell

---

<sup>15</sup> [Bufdir- funksjonsevne](#)



utforming av uteområder som gir en oversikt over krav, og innspill til hvilke muligheter som finnes.<sup>16</sup>

*Forskrift om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)- løsninger* setter noen krav til universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske løsninger, for å fremme likeverdig samfunnsdeltakelse, bygge ned og hindre nye digitale barrierer og hindre diskriminering, uten at det medfører en uforholdsmessig stor byrde for virksomheten.<sup>17</sup>

## 12.2 Bolig

Et trygt og godt sted å bo er viktig for livskvalitet og deltakelse i samfunnet. Den nasjonale strategien for boligsosialt arbeid *Bolig for velferd* er en overordnet tverrsektoriell og langsiktig strategi for boligsosialt arbeid. Målet er at vanskeligstilte på boligmarkedet skal få hjelp til å skaffe seg, og beholde, en egnet bolig. Personer med funksjonsnedsettelse kan ha behov for bistand til å skaffe seg en bolig og til å mestre et boforhold. I tillegg er det viktig å tilrettelegge for aldersvennlige boliger og muligheten til å tilpasse og tilrettelegge for ulike faser og/eller behov gjennom livet.

Aurskog-Høland kommune har en egen strategi for boligsosialt arbeid, som her vil være gjeldende.

## 12.3 Barn og unge

Vår nasjonale politikk tar utgangspunkt blant annet i FNs barnekonvensjon. Staten skal respektere de rettigheter og plikter foreldrene og andre foresatte har til å gi barnet veiledning og støtte (FNs barnekonvensjon artikkel 5).

I veilederen «Barn og unge med rehabiliteringsbehov» legges det særlig vekt på å beskrive brukernes rettigheter og sektorenes plikter, slik at tjenesteytere i både utdanningssektoren og helse- og omsorgssektoren kan planlegge og samarbeide om et koordinert tilbud for barn og unge som trenger samordnet bistand. For å oppnå et best mulig resultat for bruker, må tilbud og tjenester ses i sammenheng.<sup>18</sup>

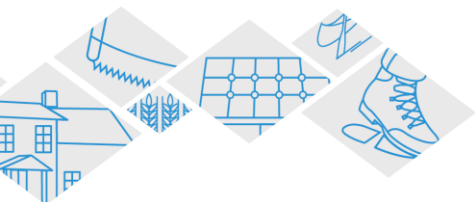
Barn og unge med funksjonsnedsettelser har ofte behov for tjenester fra begge sektorene samtidig, og god kvalitet i det samlede tilbudet forutsetter strukturert samarbeid og fleksibilitet. Bedre samordning av tjenestene innebærer ikke at fagfolk skal gjøre hverandres oppgaver, men at de skal utfylle hverandre og nyttiggjøre seg hverandres kompetanse og erfaring. Aurskog-Høland kommune har blant annet ansatt en *Barnekoordinator* som vil være viktig i dette arbeidet.

Barn med nedsatt funksjonsevne og/eller behov for spesialpedagogisk hjelp har lovfestet rett til egnet individuell tilrettelegging av barnehagetilbud for å sikre likeverdig

<sup>16</sup> [Universell utforming av uteområder- krav og anbefalinger](#)

<sup>17</sup> [Lovdata- universell utforming av IKT- løsninger](#)

<sup>18</sup> [Veileder Helsedirektoratet- barn og unge med habiliteringsbehov](#)



utviklings- og aktivitetsmuligheter. Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde.

Planlegging, lokalisering og bygging av nye barnehager skal være basert på prinsipper om universell utforming. Det betyr at produkter, byggverk og uteområder skal utformes på en slik måte at alle mennesker skal kunne bruke dem på en likestilt måte så langt det er mulig uten spesielle tilpasninger eller hjelpemidler.

Alle elever har rett til et godt fysisk og psykososialt miljø som fremmer helse, trivsel og læring. Skolene skal planlegges, bygges, tilrettelegges og drives slik at det blir tatt hensyn til elevens sikkerhet, helse, trivsel og læring. Elever med rett til spesialundervisning har rett til slik undervisning, jf. Opplæringsloven kap.5.

## 12.4 Eldre

Vi har en stadig aldrende befolkning og vi vet at vi vil få en økning i personer med kognitiv svikt eller demens-sykdom i Norge.

Med økende alder kan det blant annet for flere være behov for flere hjelpemidler til forflytning, slik som rullator, rullestol, med mer. I tillegg kan synet og/eller hørsel bli redusert. Universell utforming vil være viktig for å sikre deltakelse, inkludering og selvstendighet gjennom hele livsløpet. I tillegg er det viktig at digitaliseringsprosessene sees noe i sammenheng med dette, og at det gjøres tilpasninger for de som trenger dette.

Prinsippene for universell utforming legger godt grunnlag for tilrettelegging for alle grupper i et samfunn, også eldre og personer med kognitiv svikt eller demens<sup>19</sup>. Samfunnsutvikling som gir store endringer i omgivelsene, vil allikevel kunne oppleves vanskelig for personer med kognitiv svikt eller demens. Det vil her kunne være viktig med øvrig tilrettelegging ut over universell utforming, for disse brukergruppene.



Figur 4: Rodnae productions, pexels

<sup>19</sup> [Nasjonalforeningen for folkehelsen](#)



## 13.0 Hatefulle ytringer og hatkriminalitet

I Norge er ytringsfriheten en grunnleggende menneskerett. Den er en forutsetning for demokratiet og er nedfelt i Norges grunnlov § 100. Ytringsfriheten er også en forutsetning for enkeltpersoners individuelle frihet og for vår søken etter opplysning og sannhet. Ytringsfriheten utfordrer oss siden den omfatter uttalelser som kan oppfattes som kontroversielle, støtende eller sjokkerende.<sup>20</sup>

Norges forpliktelser etter internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, og da særlig Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10, gir adgang til å gjøre inngrep i ytringsfriheten når visse vilkår er oppfylt. Norge har, i likhet med de fleste land, lover som forbyr hatefulle ytringer eller oppfordring til vold, og som innebærer et inngrep i ytringsfriheten.

Det er ingen felles internasjonal enighet om en definisjon av begrepet hatefulle ytringer («hate speech»). Utformingen av forbud varierer fra land til land. I Norge har vi en rekke relevante bestemmelser både i straffeloven, arbeidsmiljøloven, og i likestillings- og diskrimineringsloven. Disse forbyr hatefulle ytringer, diskriminering, trakassering, hensynsløs adferd og krenkelse av privatlivets fred.

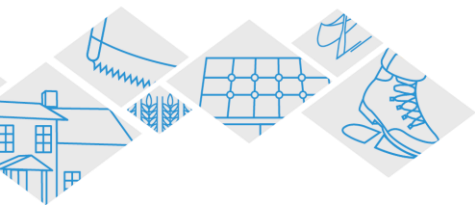
I tillegg har vi et vern mot hatefulle ytringer gjennom enkelte av de internasjonale menneskerettighetskonvensjonene som Norge er bundet av, se artikkel 4 i FNs konvensjon mot rasediskriminering (RDK), artiklene 3, 4, 5 og 6 i Tilleggsprotokoll til konvensjonen om datakriminalitet (Budapestkonvensjonen) og artiklene 5, 6 og 7 i Europarådskonvensjonen om forebygging av terrorisme.

### **Likestillings- og diskrimineringsombudet har en bredere samfunnsfaglig definisjon av hatytringer, som dekker både ulovlige og lovlige hatytringer;**

«Hatytringer er nedverdiggende, truende, trakasserende eller stigmatiserende ytringer som rammer individets eller en gruppes verdighet, anseelse og status i samfunnet ved hjelp av språklige og visuelle virkemidler som fremmer negative følelser, holdninger og oppfatninger basert på kjennetegn, som for eksempel etnisitet, religion, kjønn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og alder»

Hatefulle ytringer kan begrense den enkeltes mulighet til å delta i den offentlige debatten. Slike ytringer kan også få alvorlige konsekvenser for samfunnet fordi de skaper avstand og mistillit mellom grupper. Det finnes en rekke eksempler på at

<sup>20</sup> [Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer 2016-2020](#)



hatefulle ytringer er blitt brukt for å undertrykke, forfølge og diskriminere bestemte grupper i samfunnet.

Hatytringer holder liv i fordommer, skaper frykt og sterk bekymring hos de aktuelle gruppene, og de fratår mennesker verdighet. Hatytringer kan derfor utløse diskriminering, samt trakassering og/eller vold.

En kan møte hatefulle ytringer på alle sosiale arenaer; på skolen, i arbeidslivet, offentlig transport, i utelivet, på internett, eller i andre situasjoner. Det typiske vil være muntlige eller skriftlige ytringer, men det kan også dreie seg om bruk av spesifikke symboler eller kroppsspråk. For alle former for hatytringer har den økende bruken og tilgjengeligheten av sosiale medier, ført til at hatytringer spres raskt og når stadig flere.

Ifølge internasjonal forskning kan hatytringer:

- virke skremmende, slik at færre deltar i fellesskapet
- holde liv i og skape fordommer
- bidra til sosial utstøting og økte motsetninger som bryter ned det sosiale fellesskapet
- skape frykt og frata mennesker deres verdighet ved å si at de ikke er likeverdige borgere av samfunnet

Hatytringer, uavhengig av den motiverende grunn (som etnisitet, kjønn, nedsatt funksjonsevne og lignende) har mange fellesnevner. De er ofte bygget på negative stereotypier, fordommer og stigmaer, og de rammer både den enkeltes og gruppens verdighet og anseelse i samfunnet. Avsendere av hatytringer spiller ofte på ubegrunnet frykt, forakt for det som er annerledes, forestillinger om naturgitte hierarkier, og benytter seg gjerne av ekskluderingsretorikk.

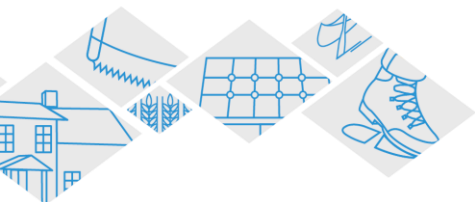
Etnisitet og seksuell orientering er de vanligste grunnlagene for hatefulle ytringer. Det er mindre kunnskap om hets rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne. Videre har unge langt oftere enn eldre hatt ubehagelige opplevelser på nettet. Totalt sett er det relativt små kjønnsforskjeller når det gjelder omfang, men kvinner og menn utsettes for ulike former for netthets.

Hatkriminalitet og hatefulle, uønskede og krenkende ytringer har konsekvenser både på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. Innsatsen mot hatefulle ytringer, arbeidet med å fremme ytringsfrihet og arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering burde ses i sammenheng. Dette inkluderer arbeidet mot hatkriminalitet, rasisme, mobbing, radikaliserings og voldelig ekstremisme.



*Hatkriminalitet er et brudd på prinsippet om likeverd og ikke diskriminering,*

*- et grunnleggende prinsipp i de mest sentrale menneskerettskonvensjonene*



## 14.0 Radikalisering og voldelig ekstremisme

Tidlig innsats er et mål innenfor det forebyggende arbeidet med barn og unge, og dette er også viktig innenfor denne gruppen som står i fare for å bli radikalisert<sup>21</sup>. Godt tverretattlig (ulike typer tjenester, virksomheter eller instanser) og tverrfaglig (samarbeid mellom yrkesgrupper med ulik faglig bakgrunn) samarbeid er en forutsetning for å lykkes i det forebyggende arbeidet.

Det er viktig å skille mellom radikalisering og det å være radikal. Begrepet radikal brukes om det som er *omveltende* og *ytterliggående*. Radikale holdninger og handlinger kan gjøre seg gjeldende innenfor både politikk, religion, etikk, kunst og kultur og så videre.<sup>22</sup> Det er ikke ulovlig å være radikal. Ofte brukes begrepet med et positivt ladet fortegn. Store endringer i samfunnet har blitt oppnådd på grunn av at radikale personer har drevet frem en sak eller endring.

PST viser til at radikalisering foregår på en rekke ulike arenaer. Radikalisatorer kan opptre blant venner og familie i den private sfæren, men kan også være personer med ambisjoner om å nå folk de ikke kjenner på offentlige arenaer. Slike arenaer kan være fengsler, asylmottak og religiøse arenaer. Radikalisatorer kan også være personer som oppholder seg i utlandet og når frem til personer i Norge enten ved å reise hit, eller ved å være i kontakt med dem over internett. Produksjon og spredning av konspirasjonsteorier og ekstrem propaganda på internett er en særlig utfordring.

Vi har i Norge opplevd terrorangrep på nært hold, den 22. juli 2011. I tillegg har det vært andre tilfeller av høyre-ekstreme som har utøvd vold med bakgrunn i ekstremistiske holdninger. Det er viktig å jobbe forebyggende for å kunne hindre at slike hendelser skal oppstå.

Politiets sikkerhetstjeneste (PST) er Norges nasjonale innenlands etterretnings- og sikkerhetstjeneste, underlagt Justis- og beredskapsdepartementet. PST har som oppgave å forebygge og etterforske alvorlig kriminalitet mot nasjonens sikkerhet. Som ledd i dette skal tjenesten identifisere og vurdere trusler knyttet til etterretning, sabotasje, spredning av masseødeleggelsesvåpen, terror og ekstremisme.

I vårt samfunn og i det forebyggende arbeidet mot radikalisering, er det særlig aktuelt med tiltak hvor det er fokus på følgende tematikk:

- Fremmer grunnleggende samfunnsverdier som demokrati og menneskerettigheter.
- Fremmer yringsfrihet og toleranse for mangfold.

<sup>21</sup> [Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme. Revisjon 2020](#)

<sup>22</sup> [Nasjonal veileder for forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme](#)





- Forebygger utenforskap og marginalisering.
- Fremmer identitet, tilhørighet og trivsel i lokalsamfunnet.
- Bidrar til integrering og inkludering (innvandrere og øvrige innflyttere til et lokalsamfunn).

## 14.1 Radikaliseringstunnelen

Radikaliseringprosessen kan illustreres som å gå inn i en tunnel. Det kan være individer som i utgangspunktet ikke har en intensjon om å bruke vold, som utvikler dette over tid gitt de rette faktorene og påvirkningene.

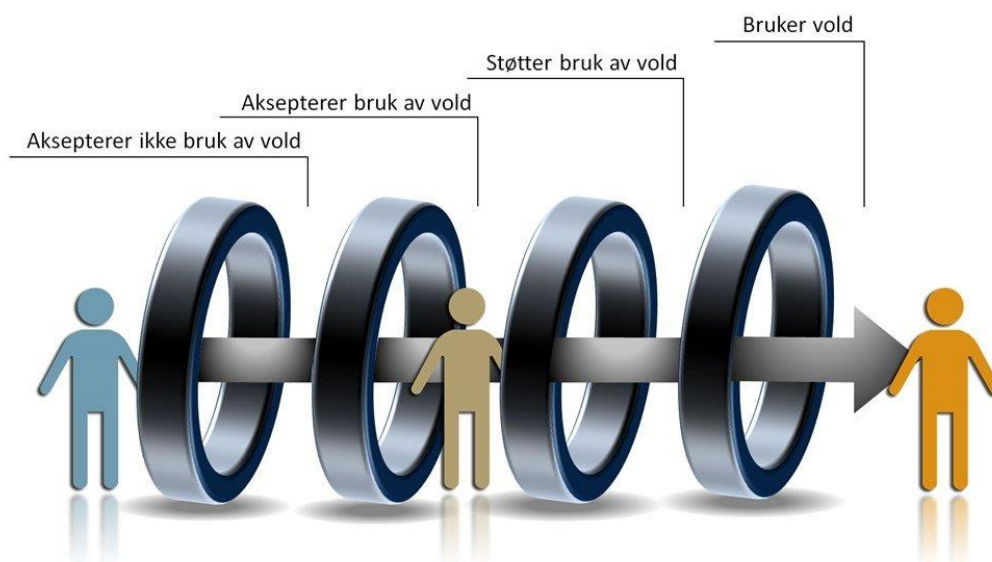
I radikaliseringstunnelen vil et individ bli eksponert for et snevert og ensidig syn på verden. Radikalisering kan foregå både gjennom fysiske og virtuelle møter.

Et individ kan gå inn i tunnelen, men snu uten å fullføre og bli «ferdig radikalisert». Hvor raskt en person beveger seg igjennom radikaliseringstunnelen kan variere.

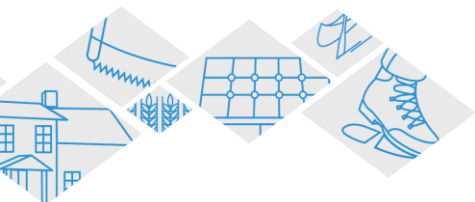
Det er viktig å forebygge at individer eller grupper velger å gå inn i radikaliseringstunnelen. Dersom man oppdager noen som er allerede inne i denne tunnelen, så er det viktig å jobbe på en slik måte at individer kan stoppes i prosessen.

Proessen karakteriseres gjerne ved utvikling av:

- et ensidig verdensbilde
- en oppfatning av å eie den objektive sannheten
- en oppfatning av at hensikten helliger midlene
- et fiendebilde med «vi- og-de andre» forestillinger, som kan brukes for å rettferdiggjøre og berettige bruk av vold
- en aksept for bruk av vold for å nå politiske mål
- en opplevelse av at situasjonen er så akutt og alvorlig at drastiske handlinger rettferdiggjøres som nødvendige



Figur 5: hentet fra [regjeringen.no](http://regjeringen.no)



## 14.2 Risiko- og beskyttelsesfaktorer

Risikofaktorer er en fellesbetegnelse brukt om forhold som øker faren for at personer utvikler problemer. Tilsvarende brukes beskyttelsesfaktorer om forhold som demper risikoen for å utvikle problemer når risikofaktorer er til stede.

Når man skal forstå årsakene til et fenomen som radikalisering er det viktig å ta hensyn til samspillet mellom faktorer på ulike nivåer: individ, relasjon, samfunn og struktur (kulturelle og strukturelle). Både risiko- og beskyttelsesfaktorer finner du på alle nivåene. Ved å redusere risikofaktorer og forsterke beskyttelsesfaktorene, blir risikoen for uheldig utvikling lavere.

### 14.2.1 Opplevd utenforskap og krenkelser

Felles for mange personer som søker seg til ekstremistiske miljøer er opplevelse av utenforskap; å ikke passe inn eller følelsen av å mislykkes på skolen, blant klassekamerater, i arbeidslivet, i lokalmiljøet eller i samfunnet. De kan også oppleve relasjonelle utfordringer med å knytte seg til etablerte sosiale grupper. Flere har på ulike måter opplevd krenkelser i livet, som mobbing og mishandling, destruktive familieforhold med rusmisbruk og vold, dårlig økonomi, eller arbeidsløshet. Noen har også en følelse av å bli krenket av samfunnet, at de blir marginalisert eller diskriminert som individ eller gruppe.

En eller gjentatte krenkelser kan lede til et forenklet og et generalisert syn på både mennesker og religion. I ulike destruktive og udemokratiske miljøer vil personen få bekreftelse og støtte for sine negative/destruktive følelser.

### 14.2.2 Søken etter mening og tilhørighet

Mange ekstreme miljøer som enten er ideologisk og/eller religiøst forankret vil kunne forsterke et inntrykk av «oss mot dem.» Individet vil ofte bli presentert enkle svar og løsninger på de opplevde krenkelsene og føle sterk tilhørighet og beskyttelse.

For noen oppleves de ekstreme grupperingene som eneste måte å bli sett og hørt for sine meninger. Omgivelsenes negative reaksjoner på de radikaliseres verdier, symboler og handlinger vil for flere være en siste bekreftelse på at de ikke passer inn. De kan også erfare at det gir status og makt når deres gruppetilhørighet skremmer andre. I dette ligger også muligheter til revansje og hevn.

### 14.2.3 Press- og motivasjonsfaktorer

To begreper som ofte brukes internasjonalt for å belyse radikalisering/avradikaliserings er push (pressfaktorer) og pull (motivasjonsfaktorer).



**Pressfaktorer** viser til negative sosiale krefter og omstendigheter som presser en person ut av et miljø, dvs. det som gjør det ubehagelig og lite greit å være en del av et bestemt sosialt miljø, slik at man presses over i et annet miljø.

**Motivasjonsfaktorer** refererer til faktorer som trekker og motiverer personen inn i, eventuelt over i, et nytt miljø.

Det er viktig å merke seg at tilstedeværelsen av risikofaktorer i seg selv ikke gir opphav til radikalisering. De fungerer som tegn på omstendigheter som muliggjør at personen kan stå i fare for å radikaliseres.

### 14.3 Forebyggende arbeid i kommunen

Det er viktig å bygge arbeidet med å forebygge radikalisering og voldelig ekstremisme på de samme grunnprinsipper som generell forebygging av kriminalitet. Bred og tidlig innsats fra en rekke aktører er avgjørende for å identifisere og følge opp personer som står i fare for å bli radikalisert, og ivareta personer som allerede er radikaliserede.

Med bakgrunn i kjente risikofaktorer og beskyttelsesfaktorer er det viktig å sette fokus på noen områder for det forebyggende arbeidet: <sup>23</sup>

- Forebygge utenforskap og fremme inkludering
- Gode oppvekstvilkår
- Forebygging av krenkelser, mobbing og vold
- Forebygge fremmedfrykt og fordommer som kan utvikle seg til radikalisering

*Aurskog- Høland modellen* er et av verktøyene vi har i kommunen og som benyttes av tjenesteutøverne når de er bekymret for en person, og denne vil også være et viktig verktøy ved identifisering og vurderingen av om det er snakk om en radikaliseringsprosess, når det oppstår en bekymring om dette.

#### 14.3.1 SLT

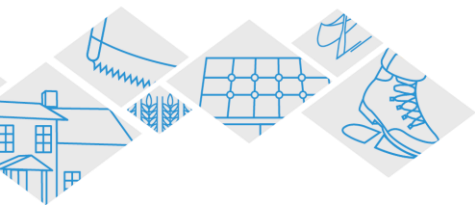
Aurskog-Høland kommune jobber etter SLT-modellen (Samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak) og har en SLT-koordinator. I flere kommuner er det god erfaring med å arbeide forebyggende mot radikalisering og voldelig ekstremisme innenfor dette samarbeidet.

#### 14.3.2 Barnehage og skole

Barnehage og skole er sentrale arenaer for primærforebygging. Skolen skal aktivt og systematisk arbeide for å fremme et godt psykososialt miljø, der hver enkelt elev kan

---

<sup>23</sup> [Nasjonal veileder for forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme](#)



oppleve trygghet og sosial tilhørighet, og som fremmer helse, trivsel og læring i tråd med opplæringslovens §9a.

Alle ansatte i skole og barnehage som møter barn og ungdom de er bekymret for, skal så tidlig som mulig følge opp en bekymring gjennom de etablerte rutinene de har. Skolen har et ansvar om å løfte bekymring for radikalisering til lokalt politi og/eller barnevern hvis eleven er under 18 år.

I den nye barnehageloven § 41 slås det fast at barnehagen skal ha nulltoleranse for krenkelser som utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Formålet med bestemmelsen er å understreke viktigheten av tydelige holdninger fra barnehagens side. Videre følger det av bestemmelsen at de som arbeider i barnehagen, plikter å gripe inn hvis et barn utsettes for krenkelser. Det er derfor viktig at barnehageeier sikrer at personalet har god kunnskap om hva slags handlinger og ytringer som regnes som krenkelser, og hvordan man kan gripe inn på ulike måter.

Ved mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har det trygt og godt, plikter barnehagen å undersøke forholdet og sette inn tiltak for å gjenopprette et trygt og godt barnehagemiljø for barnet.

## **15.0 Kompetansebygging og holdningsskapende arbeid**

På tvers av temaområdene i denne planen og målgruppene, så er en viktig del for å oppnå målsetningene innenfor mangfold, inkludering og likestilling – å øke kompetansen og utvikle gode holdninger, både blant ansatte i Aurskog- Høland kommune og innbyggere.

Kompetanse og holdninger er gjensidig avhengig av hverandre. Manglende kompetanse er ofte grunnet i frykt, usikkerhet og fordommer mot andre personer og/eller det «ukjente», samtidig som negative holdninger kan stå i veien for å oppsøke ny kunnskap for å utvikle sin kompetanse og erfaringer.

Kompetanseheving er løftet i denne planen som et eget innsatsområde, hvor tilhørende tiltak er viktig i det forebyggende arbeidet på tvers av planens tematikk.



## 16.0 Handlingsdel

### 16.1 Innsatsområder og mål

Det er valgt fem innsatsområder for denne planen:

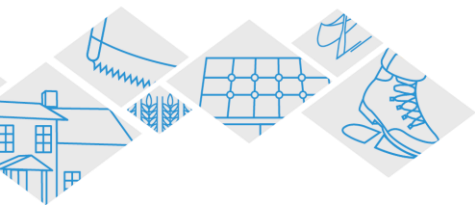
- Arbeidsliv
- Barnehage og skole
- Samskapning for økt tilhørighet og medborgerskap
- Likeverdige tjenester
- Kompetanseheving

Aurskog- Høland kommune har satt noen overordna hovedmål for arbeidet, som gjelder for hele kommunens virksomhet. Hvert innsatsområde omtales som ett eget kapittel og har egne delmål som skal bidra til å oppnå hovedmålene.

Alle som jobber i Aurskog- Høland kommune skal samarbeide og jobbe for å fremme inkludering, likestilling og mangfold i tråd med denne planen. Eventuelle supplerende mål og tiltak knyttet til ulike enheter/virksomheter og deres ansvarsområde, vil være viktige for den tverrfaglige og helhetlige innsatsen.

### Hovedmål:

- ✚ Aurskog- Høland kommune skal fremme likestilling, likeverd og inkludering, og forhindre mobbing, utenforskap og diskriminering.
- ✚ Alle skal føle seg trygge og ikke oppleve vold, krenkelser eller hatefulle ytringer.
- ✚ Aurskog- Høland kommune skal være en moderne, fremtidsrettet og attraktiv kommune å bo, leve og jobbe i for alle



## 16.2 Arbeidsliv

Arbeidsgiver skal arbeide systematisk med helse, miljø og sikkerhet etter arbeidsmiljøloven. Likestillings- og diskrimineringslovgivningen pålegger arbeidsgivere å forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering. I tillegg har arbeidsgivere en generell plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling, likeverd og like muligheter.

### Delmål:

- Aurskog- Høland kommune oppleves som en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass
- Som arbeidstaker skal det oppleves som trygt å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.
- Ledere i kommunen er godt kjent med hvilke forpliktelser de har etter likestillings- og diskrimineringsloven

Tiltak	Ansvarlig eier (sektor/stab)
Skape større muligheter for arbeidserfaring og/eller arbeidstrening for personer i alle aldre utenfor arbeidslivet, og være en samarbeidspart for det øvrige arbeidslivet	Samfunnsfunksjoner og næring
Jobbe for å etablere tilbud om arbeidstreningstiltak som bidrar til både arbeidstrening og praktisering av språk for innvandrere som har rett på språkopplæring	Helse og livsmestring
Tilby kurs for jobbsøking/cv-skriving	Helse og livsmestring
Gjennomgå og sikre rutiner for likestilt rekruttering ved ansettelsesprosesser, blant annet gjennom inkluderende innhold i stillingsutlysninger	Økonomi og organisasjon
Ved rehabilitering av eldre bygg, skal hovedsakelig standard for universell utforming ligge til grunn og tiltak iverksettes	Samfunnsfunksjoner og næring
Tilby unisex toalett og/eller garderobes på alle relevante kommunale bygg/arenaer	Samfunnsfunksjoner og næring
Sette krav ved offentlige anskaffelser om bruk av tariffavtale hos tilbydere	Økonomi og organisasjon
Øke kjennskapen til forpliktelser etter likestillings- og diskrimineringsloven på tvers av kommunens ledelse og på ulike ledelsesnivåer	Økonomi og organisasjon
Gjennomgå og sikre gode rutiner knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten	Økonomi og organisasjon
Gjennomgå og sikre gode rutiner for oppfølging av varsling om diskriminering og/eller trakassering jf. Arbeidsmiljølovens § 2A-1.	Økonomi og organisasjon
Jobbe for heltidskultur og motvirke ufrivillig deltid	Økonomi og organisasjon



## 16.3 Barnehage og skole

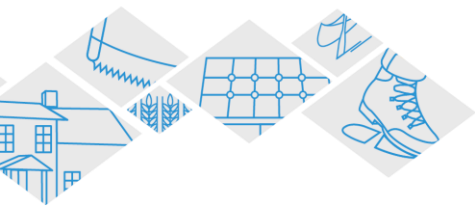
Arbeidet med forebygging av ensomhet, krenkelser og utenforskap kommer tydelig frem i barnehageloven, opplæringsloven, rammeplan for barnehage, og i overordnet del av ulike fagplaner i skolens læreplanverk.

Arbeidet i barnehager og skoler skal utføres av ansatte med kompetanse, verdier og holdninger som gjør dem i stand til å realisere det trygge og gode barnehage- og skolemiljøet. Menneskesyn, verdier, holdninger og kompetanse gjenspeiler seg i den ansattes væremåte og påvirker relasjonen til barn og elever.

### Delmål:

- Mangfolds-perspektivet er fremtredende i planlegging og gjennomføring av det sosiale så vel som det faglige arbeidet ved barnehager og skoler
- Lek og/eller materiell er inkluderende, og er ikke delt inn eller kategorisert etter tradisjonelle og stereotypiske kjønnsrollemønstre
- Alle ansatte bidrar til godt samarbeid til barn og unges beste, og foreldre og foresatte må sikres medvirkning og medbestemmelse
- Voksne er bevisste og jobber aktivt med sitt ansvar for at alle barn og unge blir inkludert i gode oppvekst og læringsmiljøer
- De ansatte i kontakt med barn og unge er tydelige og trygge voksenpersoner som går foran som gode rollemodeller for inkludering

Tiltak	Ansvarlig eier (sektor/stab)
Barn og unge skal aktivt kunne medvirke for tilpasninger av inne- og uterom på skoler og barnehager, for videreutvikling av inkluderende fellesarealer	Oppvekst og utdanning
Alle skoler skal ha en konkret plan for tilstrekkelig oppfølging, herunder inspeksjon, i friminutt hvor det kan forekomme negative hendelser	Oppvekst og utdanning
Skole/barnehageeier skal tydeliggjøre ansvaret knyttet til arbeidet mot mobbing og annen krenkende adferd gjennom teamdiskusjoner i skoleledergruppa/styrergruppa	Oppvekst og utdanning
Styrke arbeidet med overgangene; barnehage - barneskole – ungdomsskole - videregående skole, gjennom utarbeidelse og oppfølging av felles rutiner for å følge opp barn og unge	Oppvekst og utdanning
Styrke undervisningen om kjønns- og seksualitetsmangfoldet i skolene, særlig når det gjelder LHBT+-personer, i samarbeid med skolehelsetjenesten og helsestasjon. F.eks. gjennom bruk av programmet «Restart skole» i undervisningen.	Oppvekst og utdanning



## 16.4 Samskapning for økt tilhørighet og medborgerskap

Inkludering er viktig for å forebygge utenforskap og fremme helse og livskvalitet i befolkningen. Det er også et viktig forebyggende element i kombinasjon med andre virkemidler for å forhindre ekstremisme. Samskapning i form av samarbeid er en metode for å kunne øke tilhørigheten og deltakelsen til den enkelte i lokalsamfunnet.

### Delmål:

- Som innbygger i Aurskog- Høland skal det være trygt å være åpen om egen seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- I Aurskog- Høland kommune blir tilflyttere inkludert i fellesskapet

Tiltak	Ansvarlig eier (sektor/stab)
Styrke medvirkningen fra ulike grupper i samfunnet gjennom og i tråd med medvirkningsstrategien	Kultur og medvirkning
Videreutvikling av tilbud om møteplasser og fellesområder for ulike samfunnsgrupper	Kultur og medvirkning
Styrke informasjonen om aktivitetstilbud og møteplasser for minoritetsbefolkningen i kommunen, i samarbeid med andre aktører	Kultur og medvirkning
På hjemmeside og i øvrig kommunikasjon skal kommunen strebe etter å gjenspeile mangfoldet i et samfunn gjennom bilder og uttrykk	Kultur og medvirkning
Kommunens bibliotek skal ha tilgjengelig bøker og materiell som gjenspeiler mangfoldet	Kultur og medvirkning
Styrke samarbeidet med politiet og øvrige samarbeidspartnere i det forebyggende arbeidet mot hatefulle ytringer og ekstremisme	Oppvekst og utdanning
Kommunen skal være synlige og fronte aksept og likestilling for alle innbyggere, gjennom flagging med regnbueflagget en uke under Pride	Kultur og medvirkning
Kommunen skal invitere alle tros- og livssyn som oppholder seg fysisk i kommunen til samarbeid	Kultur og medvirkning
Gjennomføre «Restart fritid» knyttet til kulturarena og fritidsklubbene	Kultur og medvirkning
Oppfordre idretten og øvrige fritidsorganisasjoner om å gjennomføre tiltak for økt kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold, gjennom f.eks. bruk av «Restart fritid» og «Rosa kompetanse».	Kultur og medvirkning





## 16.5 Likeverdige tjenester

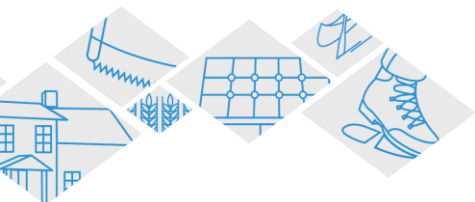
Helse- og omsorgstjenestene skal innrettes og tilbys slik at de fremmer likeverd. Lik tilgang til tjenester uavhengig av egne forutsetninger er sentralt. Sentrale prinsipper om likeverdige helse- og omsorgstjenester er nedfelt i formålsbestemmelsene i helselovgivningen.

Likeverdige tjenester handler ikke om å behandle alle likt, men om å ta hensyn til at personer er ulike og tilpasse tilbudet etter folks behov.

### Delmål:

- I møte med kommunens helsetjenester blir alle møtt med aksept, forståelse og kompetanse, uavhengig av om de bryter med samfunnets normer for kjønn, seksuell orientering eller kjønnsuttrykk.
- På kommunens sykehjem, omsorgsboliger, og i møte med hjemmetjenesten og øvrige tjenester opplever eldre trygghet og aksept i møte med ansatte

Tiltak	Ansvarlig eier (sektor/stab)
Det skal utarbeides et tilbud om kurs i digitale verktøy i tråd med digitaliseringsprosessene	Helse og livsmestring
Det skal etableres et tilbud om «helsestasjon for eldre» gjennom mestringstorget, med god kunnskap på seksuell helse og seksualitetsmangfold	Helse og livsmestring
Kartlegging av universell utforming på bygg eid av kommunen, og vurdering av behov for oppgraderingstiltak som gir en mer universell tilgang	Samfunnsfunksjoner og næring
Kommunen skal gjennomgå og ved behov styrke tilbudet om oversettelse til andre språk, inkludert bruk av tolk	Helse og livsmestring
Informasjonsmateriell og skjemaer knyttet til helsestasjon og ulike helsetjenester i kommunen, gjennomgås for tilpasninger til enslige og likekjønnede foresatte	Helse og livsmestring
Styrke dialog og informasjon mellom kommunen og minoritetsmiljøer for økt kunnskap om helsetjenester og særlig barnevernet for å styrke tillitten til tjenestene	Kultur og medvirkning



## 16.6 Kompetanseheving og kommunikasjonsarbeid

Kompetanse i form av kunnskap og forståelse er et viktig element i arbeidet for å fremme et likestilt og likeverdig samfunn. Kunnskap og holdninger er nært knyttet sammen, og kunnskapsheving er derfor viktig i et forebyggende perspektiv.

### Delmål:

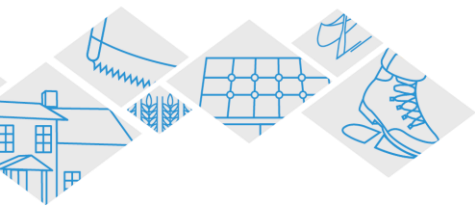
- Kommunen har et inkluderende språk og viser mangfoldet i bildebruk
- Kommunen oppleves som kunnskapsrik og inkluderende i møte med innbyggerne

Tiltak	Ansvarlig eier (sektor/stab)
Kommunen skal jobbe med holdningsskapende arbeid og bevisstgjøring ovenfor innbyggere, rettet særlig mot større aksept av mangfoldigheten i samfunnet på tvers av ulike samfunnsgrupper	Kultur og medvirkning
Kompetanseutvikling blant ansatte i skolene i samarbeid med Høgskolen i Østfold rettet mot det ordinære utviklings- og læringsmiljøet, som bidrar til et likeverdig tilbud for å fremme utvikling, læring og trivsel.	Oppvekst og utdanning
Annen hvert år skal lag og foreninger inviteres til samarbeidsmøte/kurs med ulike relevante temaer knyttet til kommunedelplanen	Kultur og medvirkning
Alle ledere i kommunen skal jobbe aktivt med holdningsskapende arbeid i sin personalgruppe for å fremme inkludering og likestilling	Økonomi og organisasjon
Kompetansehevingstiltaket <i>Rosa kompetanse</i> gjennomføres for alle ansatte i Aurskog- Høland kommune som jobber direkte med mennesker i sin jobb	Kultur og medvirkning
Adressere utfordringer og jobbe med kunnskapsheving/bevisstgjøring blant ansatte i helse- og omsorgstjenesten når det gjelder behov for tilrettelegging knyttet til religion- og livssynsmangfold	Helse og livsmestring
Kommunen skal lage retningslinjer for kommunikasjon og materiell som skal benyttes til å gjenspeile og synliggjøre mangfoldet i samfunnet, inkludert utfordre stereotyper og klassiske «kjønnsrollemønstre» i bildebruk	Kultur og medvirkning
Jobbe for et bedre kunnskapsgrunnlag om LHBT+ -personer i Aurskog-Høland	Strategi og utvikling
Kartlegge i hvilken grad minoriteter i kommunen opplever diskriminering og stigmatisering på bakgrunn av religion og etnisitet, og hindringene som oppleves mot å komme inn i arbeidsmarkedet og delta på samfunnets ulike arenaer.	Strategi og utvikling



## Vedlegg 1: Noen sentrale begreper

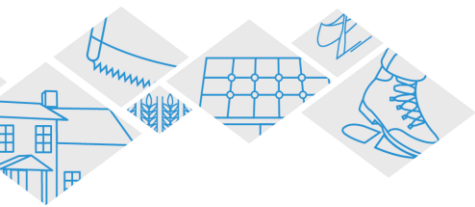
Biologisk kjønn	Biologisk kjønn utgjøres av biologiske faktorer som ytre og indre genitalier, gener, kromosomer og kjønnshormoner.
Diskriminering	<p>Diskriminering er at noen blir behandlet dårligere enn andre, uten at denne forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Det spiller ingen rolle om hensikten med forskjellsbehandlingen er å diskriminere eller ikke.</p> <p>For at noe skal regnes som diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven, må forskjellsbehandlingen ha sammenheng med ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene.</p> <p>Forbudet gjelder både forskjellsbehandling som skjer på grunn av et eksisterende diskrimineringsgrunnlag, forskjellsbehandling som skjer på grunn av et antatt diskrimineringsgrunnlag og forskjellsbehandling som skjer fordi en person vil besitte et <u>diskrimineringsgrunnlag</u> i fremtiden.</p>
Hatefulle ytringer	<p>Den norske straffeloven forbyr noen former for diskriminerende eller hatefulle ytringer basert på hudfarge eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion eller livssyn, seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk eller nedsatte funksjonsevne. Etter straffeloven er det også et vilkår for straffbarhet at ytringen fremsettes offentlig eller i andres nærvær.</p> <p>Med hatefulle ytringer menes det å true eller forhåne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen på grunn av noen av forholdene nevnt over.</p>



<p>Hatkriminalitet</p>	<p>Det finnes ingen offisiell eller formell definisjon av hatkriminalitet.</p> <p>Politiet registrerer tilfeller av hatkriminalitet. De har definert hatkriminalitet som «lovbrudd som helt eller delvis er motivert av eller som har bakgrunn i hat eller negative holdninger til religion eller livssyn, hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse, seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk og/eller nedsatt funksjons- evne».</p> <p>For at noe skal regnes som hatkriminalitet etter denne definisjonen, må forholdet rammes av straffeloven. Ethvert brudd på straffeloven kan være hatkriminalitet dersom motivet er som nevnt i definisjonen over. Forhold som er diskriminerende, men som rammes av annen lovgivning enn straffeloven, faller utenom definisjonen.</p>
<p>Hen</p>	<p>Kjønnsnøytralt pronomen som kan brukes om personer som ikke vil (eller kan) settes i bås som enten kvinne eller mann. Begrepet kan også brukes om personer man ikke kjenner til det foretrukne pronomenet til, når man ikke vet hvilket pronomen en person foretrekker, eller når kjønn ikke spiller noen rolle.</p>
<p>Juridisk kjønn</p>	<p>Samfunnets offisielle registrering av kjønn. Juridisk kjønn er det kjønn man er registrert med i Folkeregisteret. Juridisk kjønn samsvarer ikke nødvendigvis med sosialt kjønn.</p> <p>Lov om endring av juridisk kjønn trådte i kraft i 2016. Ikrafttredelsen innebærer at det ikke lenger stilles krav om en bestemt diagnose eller medisinsk behandling for å endre hvilket kjønn du står registrert som i Folkeregisteret. Loven gjelder for personer som har fylt 16 år, men personer mellom 6 og 16 år kan søke om å endre sitt juridiske kjønn med samtykke fra foreldre. Barn under 6 år kan få endret juridisk kjønn dersom de har en medfødt, usikker somatisk kjønnsutvikling. Tilstanden må dokumenteres av helsepersonell. Det er skattekontoret som fatter vedtak om endring av juridisk kjønnsstatus og tildeler nytt fødselsnummer.</p>



<p>Kjønn</p>	<p>Kjønn er en grunnleggende side ved en persons identitet. Normer i samfunnet er i stor grad med på å definere hva som er typisk kvinnelig og mannlig. Hva som er ansett for mannlig og kvinnelig, varierer gjennom historien og mellom kulturer.</p> <p>Kjønn kan forstås som tre ulike aspekter: biologisk kjønn (den kroppen du er født med), psykologisk kjønn (det kjønn du føler deg som) og sosialt kjønn (det kjønn andre oppfatter deg som og som du sosialiseres inn i).</p> <p>Det er vanlig å tenke at det finnes to kjønn, mann eller kvinne. Imidlertid er det personer som ikke mener de faller inn under disse to kategoriene. Det kan gjelde både personer med variasjon i kroppslig kjønnsutvikling og transpersoner.</p>
<p>Kjønnsidentitet</p>	<p>Kjønnsidentitet er det kjønn du identifiserer deg med- den indre opplevelsen av å være kvinne, mann, både kvinne og mann eller ingen av delene. De fleste identifiserer seg med det kjønn de ble tildelt ved fødsel, men ikke alle. Opplevd kjønn kan brukes som et synonym til kjønnsidentitet.</p>
<p>Kjønnskarakteristika</p>	<p>Kjønnskarakteristika viser til det biologiske eller kroppslige aspektet ved kjønn, det vil si fysiske trekk, kjønnskromosomer, kjønns hormoner og kjønnsorganer. Personer med variasjon i kroppslig kjønnsutvikling er født med en sammensetning av kjønnskarakteristika som varierer i større grad enn vi tradisjonelt forbinder med mannskropper og kvinnekropper. Kjønnskarakteristika kan deles inn i primære og sekundære kjønnskarakteristika.</p>
<p>Kjønnsuttrykk</p>	<p>Måtene man bevisst eller ubevisst uttrykker sin kjønnsidentitet på.</p> <p>Selv om de fleste mennesker presenterer seg i et kjønnsuttrykk som blir oppfattet som klart mannlig eller klart kvinnelig, har noen et kjønnsuttrykk som bryter med todelingen mellom mann og kvinne.</p>
<p>LHBTIQ</p>	<p>Lhbtqi er en forkortelse for lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, personer med variasjon i kroppslig kjønnsutvikling/interkjønns personer og queerpersoner/skeive. Lhbtqi-begrepet favner både betegnelser knyttet til seksuell orientering (lhbq), kjønnsidentitet (t) og kjønnskarakteristika (i).</p> <p>Det er et stort mangfold av identitetskategorier som hører inn under gruppen av dem som bryter med normer for kjønn og identitet, og noen velger å omtale gruppen som lhbtqi+ for å synliggjøre at alle er inkludert, men at antallet bokstaver som må til for å inkludere alle blir for lang, og er dermed erstattet</p>



	<p>av '+'. Begrepet «personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet» er den mest presise og minst ekskluderende betegnelsen for denne gruppen.</p>
Normer for kjønn og seksualitet	<p>Normer er uskrevne regler, tanker og ideer som et samfunn, og vi som lever i det, tar for gitt. Normer skaper forventninger til hvordan vi skal oppføre oss og hvordan vi skal være og innebærer forestillinger om hva som er positivt og hva som er negativt. Normer varierer mellom ulike samfunn og kulturer og kan endre seg over tid.</p> <p>Normer for kjønn er utbredte forestillinger som tar for gitt at alle identifiserer seg med kjønn de ble tildelt ved fødsel og at oppførselen vår og hvordan vi uttrykker oss, samsvarer med dette kjønn.</p> <p>Normer for seksualitet dreier seg om forventninger til hvem vi tiltrekkes av, forelsker oss i, har sex med, hvordan vi har sex og hva som tenner oss. I et heteronormativt samfunn antas det at alle er heterofile.</p>
Personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet	<p>Begrepet rommer et vidt spekter av seksualiteter, orienteringer, praksiser, identiteter, kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika. Det alle som faller innunder begrepet har til felles, er at de bryter med samfunnets normer for kjønn og seksualitet.</p>
Regnbueflagg	<p>Regnbueflagget er det internasjonale symbolet for lhbtqi-bevegelsen. Regnbuen står for mangfold og synlighet. Et regnbueflagg kan signalisere at man selv er homofil, lesbisk, bifil, trans, ikke-binær eller skeiv, og kan også brukes for å vise støtte og at man kan snakke trygt om temaer knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika.</p>
Sosialt kjønn	<p>Det kjønn andre oppfatter deg som og som du sosialiseres inn i.</p>



<p>Trakassering</p>	<p>Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr trakassering på grunn av blant annet seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Med trakassering menes handlinger, unnlaterer eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. I likhet med lovens diskrimineringsforbud omfatter trakasseringsforbudet både trakassering som skjer på grunn av et eksisterende diskrimineringsgrunnlag, trakassering som skjer på grunn av et antatt diskrimineringsgrunnlag og trakassering som skjer fordi en person vil besitte et diskrimineringsgrunnlag i fremtiden. Trakasseringsforbudet gjelder også hvis en person blir trakassert på grunn av sin tilknytning til en annen person og trakasseringen skjer på grunn av for eksempel seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.</p>
<p>Tvangsekteskap</p>	<p>Tvangsekteskap er ekteskapsinngåelse der én eller begge ektefellene ikke har mulighet til å velge å forbli ugift uten å bli utsatt for vold, frihetsberøvelse, annen straffbar eller urettmessig atferd eller utilbørlig press. Tvangsekteskap kan i praksis også innebære at den enkelte ikke har mulighet til å velge seg ut av en forlovelse eller et inngått ekteskap, eller velge en partner på tvers av familiens ønsker, uten å bli utsatt for represalier. Den utsattes egen opplevelse av tvang må tillegges stor vekt. Arbeid mot tvangsekteskap omfatter også forberedelser til tvangsekteskap, barneekteskap, avtaler om ekteskap, religiøse ekteskap og ekteskap som ikke er sivilrettslig gyldige i Norge.</p>