



Kommunedelplan mangfold, inkludering og likeverd 2023–2035

med handlingsdel 2023-2026

Høringsutkast

Innhold

Kommunedelplan mangfold, inkludering og likeverd	1
2023–2035	1
med handlingsdel 2023-2026	1
1. Innledning	2
2. Slippe inn – slippe til. Universell inkludering	4
3. Målgruppene, diskrimineringsgrunnlagene	5
4. Temaområdene	12
5. Sarpsborg kommune som arbeidsgiver	21
6. Handlingsdel. Samling av de 7 målmatisene	22

1. Innledning

1.1 Formål og overordnet mål

Mangfoldsplanen skal være et verktøy for ledere og medarbeidere i Sarpsborg kommune innenfor tjenesteyting, samfunnsdialog og samfunnsutvikling. Den skal medvirke til at fagplaner, områdeplaner, virksomhetsplaner og daglig drift ivaretar hensynet til at innbyggerne og medarbeiderne har ulike styrker og behov. Mangfoldsplanen har fokus på å utvikle holdninger og handlinger gjennom å skape arenaer for dialog og kompetansespredning omkring mangfold, likeverd og inkludering. Planen skal bidra til å sikre kunnskap blant annet ved henvisning til nettsider, viktige lover og retningslinjer. Derfor er det også viktig at planen forankres hos samarbeidsparter innenfor privat sektor, frivillig sektor og andre offentlige instanser slik at planen benyttes som verktøy i hele Sarpsborgsamfunnet.

Formålet med planen er å redusere alle former for diskriminering, og med det bidra til å utvikle Sarpsborg til et samfunn som gir alle innbyggere lik mulighet til å lykkes. Innbyggere som opplever inkludering og likeverd er et viktig virkemiddel for å forebygge ekstremisme og radikalisering. Videre er det et viktig virkemiddel til å redusere kostnader og øke inntekter for både kommunen og for innbyggerne og dermed et bidrag i innsatsen for å redusere antall barn som lever i lavinntektsfamilier

For å oppnå formålet har planen to overordnede mål:

Samfunn: Sarpsborg er en kommune der innbyggerne opplever at mangfold, inkludering, likeverd og ytringsfrihet er viktige verdier.

Tjenester: Sarpsborg kommune gir likeverdige tjenester til alle innbyggerne.

1.2 Oppbygging, innhold og forankring

Oppbygging og innhold

Planen har en helhetlig tilnærming til å utvikle og verdsette mangfold, og til å redusere diskriminering. Universell inkludering, som en parallell til universell utforming, ble innført som begrep allerede i første mangfoldsplan fra 2012. Universell inkludering innebærer at alle mennesker, uavhengig av bakenforliggende årsak til mulig diskriminering, skal ha tilbud om likeverdige tjenester og mulighet til å bli inkludert i ulike samfunnsaktiviteter. Ny Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51> som trådte i kraft 01.01.2018, understreker viktigheten av Sarpsborg kommune sin helhetlige tilnærming til mangfold og reduksjon av diskriminering ved gjennom sitt formål: «å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person». Den nye loven erstattet dermed det som tidligere var 4 lover med fokus på ulike målgrupper for å ivareta hele mangfoldet og muligheter for sammensatt bakgrunn for diskriminering.

I planens kapittel 2 vektlegges å samle så mye som mulig av innhold, strategier og overordnede tiltak under overskriften og filosofien universell inkludering. Målsettingen er å skape et felles holdnings- og kompetansegrunnlag som medarbeidere og innbyggerne kan legge til grunn i utviklingen av likeverdig tjenesteyting og et inkluderende og mangfoldig samfunn.

I kapittel 3 er noen målgruppeområder, i tråd med ny lov, viet oppmerksomhet fordi de representerer diskrimineringsgrunnlag som er særlig utsatt. Det er tatt med nettreferanser, oversikt over interesseorganisasjoner, lover og regler som er knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Nye perspektiv som har fått fokus de senere år i knyttet til utenforskap og diskriminering, er trenden mot større relativ fattigdom og holdninger/tjenester knyttet til flyktninger og personer med utfordringer knyttet til rus/psykiatri.

I kapittel 4 rettes fokuset på ulike temaområder innenfor tjenesteyting og samfunn som oppvekst; bosetting og boligsosialt arbeid; kultur, idrett og samfunn; helse; kompetanse, aktivitet og arbeid. Det er et eget kapittel 5 om Sarpsborg kommune som arbeidsgiver, både for å få frem medarbeiderperspektivet, som et tredje perspektiv ved siden av tjenesteperspektivet og samfunnsperspektivet, og fordi Sarpsborg kommune/offentlig sektor er store arbeidsgivere og må være rollemodeller i alle tre perspektiv.

Handlingsdelen er integrert innenfor de ulike plandelene der mål og tiltak er formulert som «slik vil vi ha det» og «slik gjør vi det». Dette er i tråd med planens viktigste forankringspunkt: Kommuneplanens samfunnsdel «Sammen skaper vi Sarpsborg» og Sarpsborg kommunes plattform for ledelse og medarbeiderskap – «Vi i Sarpsborg». Et sammendrag av alle handlingspunktene ligger i kapittel 6.

Forankring

«Sammen skaper vi Sarpsborg» er kommunens visjon. Visjonen vektlegger «sammen og vi», som understreker viktigheten av deltakelse og fellesskap. Ved at innbyggerne opplever likeverd i seg selv, og at de opplever å vokse opp og leve et sted der mangfold, inkludering og likeverd er nedfelt som prinsipp, er det lagt et vesentlig grunnlag for at alle kan bidra, innenfor sitt potensial, til at vi «skaper» det «Sarpsborg» vi ønsker oss. Mangfoldsplanen blir dermed et viktig verktøy for å realisere samfunnsplanens visjon og målsettinger i ulike innsatsområder. Bærekraft oppnås blant annet gjennom å mobilisere ressursene i mangfoldet og redusere diskrimineringen.

Verdibasert ledelse ligger til grunn for kommunens plattform for ledelse og medarbeiderskap, og i kommunens interne lederutvikling. Bred involvering av medarbeiderne i utviklingsarbeid og prosesser gir eierskap til sentrale verdier og grunnlag for gode holdninger til mangfold, inkludering og likeverd.

Kommunens verdisett - FÅRT (får te') - består av fire overgripende verdier: Sarpsborg kommune skal framstå som: - Framtidsrettet; - Åpen; - Respektfull; - Troverdige.

Under framtidisrettet står det at «vi er pådrivere for at sarpsborgsamfunnet kan møte morgendagens utfordringer», under åpen at «vi inviterer til samarbeid og medvirkning» og «vi møter hverandre med raushet», under respektfull at «den enkelte blir sett og hørt» og «vi respekterer mangfold og ulikheter» og under troverdige at «det er samsvar mellom ord og handling».

Kommunens visjon og verdier er fokuserte forankringspunkt for planen fordi hovedmålsettingene i en plan for mangfold, inkludering og likeverd er å påvirke handlinger gjennom kunnskap og holdninger. Handlingsdelen i planen beskriver aktiviteter som gjennomføres for å ivareta formålet om mangfold, inkludering og likeverd. Planen beskriver ikke det detaljerte innholdet i noe tjenestefelt, men hvordan tjenestefeltene skal handle for å gi likeverdige tjenester, bidra til å skape et likeverdig samfunn og likeverdige og mangfoldige arbeidsplasser.

Mangfold er en ressurs. Likeverd en rettighet.

2. Slippe inn – slippe til. Universell inkludering

Mangfoldsplanen er for alle som mottar tjenester fra Sarpsborg kommune (tjenesteperspektivet), for alle medarbeidere i Sarpsborg kommune (medarbeiderperspektivet) og for alle innbyggere i Sarpsborg (samfunnsperspektivet).

Universell utforming bidrar til at alle slipper inn. **Universell inkludering skal bidra til at alle slipper inn og at alle slipper til.** Hva hjelper det om du slipper inn i en tjeneste hvis du ikke blir sett og slipper til; dvs. får likeverdig tjeneste tilpasset ditt behov? Hva hjelper det å bli ansatt i en organisasjon/slippe inn om du ikke også blir sett på som en ressurs og slipper til? Hvordan er det å bo i et samfunn/slippe inn, om du ikke også slipper til og får mulighet til å bidra?

Liksom det kan stilles universelle krav til utforming for å sikre fysisk tilgjengelighet for alle, kan og må det også stilles universelle krav som sikrer mangfold gjennom inkludering og likeverd for alle. **Planens visjon er at alle innbyggere slipper inn og slipper til.**

Diskriminering og innskrenking av mangfold kan skje ut fra mange motiver og kan ramme både enkeltindivider og grupper, som beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven. Diskriminering og ekskludering kan skje på bakgrunn av både synlige og usynlige årsaker. Når slutter man for eksempel å være eksmisbruker eller ekskriminell? Når har man sonet ferdig? Alle mennesker kan i ulike sammenhenger tilhøre en minoritet som kan bli diskriminert, mobbet eller utestengt. Vekst i antall barn som vokser opp i lavinntektsfamilier, større økonomiske forskjeller og flere innbyggere som lever i relativ fattigdom er med på å øke utenforskap for mange som risikerer å ikke slippe inn eller til innenfor utdanning, arbeidsliv og fritidsaktiviteter. Personer med diagnoser og utfordringer knyttet til rus og psykiatri opplever ulik prioritering mellom tjenestene. Dette understøtter viktigheten av en generell tilnærming til mangfold og likeverd: universell inkludering.

I Sarpsborg kommune innebærer universell inkludering at alle skal ha tilbud om likeverdige tjenester og mulighet for å bli inkludert i ulike samfunnsaktiviteter. Det må formidles kunnskap og skapes forståelse hos alle at man kommuniserer med og gir tjenester til individer med ulike behov, som må ha ulik behandling for at tjenestene skal ha lik verdi. Likeverdig tjeneste innebærer ikke lik tjeneste. Implementering av universell inkludering er først og fremst holdningsarbeid.

Kompetanse og holdninger

Uavhengig av temaområder og målgrupper er viktigste strategi for å nå planens målsetting om mangfold og inkludering å utvikle og spre kompetanse og utvikle gode holdninger. Kompetanse og holdninger er gjensidig avhengige av hverandre ved at manglende kompetanse er årsak til frykt, usikkerhet og fordommer mot andre, samtidig som negative holdninger står i veien for å oppsøke ny kunnskap og utvide sin kompetanse. Fordommer fører til at man i hovedsak oppsøker informasjon og kunnskap som bekrefter den holdningen man har inntatt. Økt bruk av sosiale medier og ekkokammer som leverer usannheter og forvridde versjoner av fakta og hendelser bidrar til stigmatisering av ulike grupper. Det presenteres enkle sannheter og det utpekes syndebukker innenfor områder som er komplekse og sammensatte.

Det må skapes og vedlikeholdes arenaer der ulike grupper av medarbeidere og innbyggere kommer sammen for å utveksle kompetanse i form av kunnskap og erfaring. Dette er viktig for å mobilisere hele mangfoldet, redusere diskriminering og i kommunens arbeid mot radikaliserings og ekstremisme.

MÅL – universell inkludering	
Alle innbyggere og medarbeidere får mulighet til å slippe til med sine ressurser	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Sarpsborg er en kommune der innbyggerne opplever at mangfold, inkludering, likeverd og ytringsfrihet er viktige verdier	- Gjennomføre åpne mangfoldskonferanser og kompetansetilbud med temaer som utvikler holdninger og kompetanse til likeverd og inkludering - Bred deltakelse i ulike prosesser
Sarpsborg kommune gir likeverdige tjenester til alle innbyggerne	- Planens målsettinger operasjonaliseres i alle enheter i kommunen - Gjennomføre og delta på konferanser og kompetansetiltak som gir god kunnskap og utvikler gode holdninger til alle målgrupper - Informasjon om og formidling av alle tjenester er tilgjengelig for alle uavhengig av språk og ulike funksjonsnedsettelse
Offentlig informasjon, digital og skriftlig, er lettfattelig, tydelig og tilgjengelig, og oversettes ved behov	- Kommunen har lettfattelig informasjon om tjenester og andre aktiviteter på norsk og aktuelle språk - Universell utforming av dokumenter: https://sarpsborgkommune.sharepoint.com/SitePages/Universell-utforming-av-dokumenter.aspx https://www.uutilsynet.no/veiledning/dokumenter-pa-nettsider/208 «klart språk» benyttes: digitaliseringsdirektoratet klart språk i utviklingen av digitale tjenester
Tolk benyttes når det er nødvendig for å gi likeverdige tjenester og informasjon	- Sarpsborg kommune inngår avtale om levering av tolketjenester med profesjonell leverandør - En egen tolkeprosedyre sikrer riktig bruk av tolk, og med riktig nivå på kompetansen til tolken - Økonomiske midler til bruk av tolk er plassert på egen felles konto og forutsetter bruk av tolk i tråd med inngått avtale
Sarpsborg kommune jobber aktivt for å forebygge ekstremisme og radikaliserings	- Videreføre det etablerte religionsmøte mellom de ulike trossamfunnene, herunder avtalen med Dialogforum Østfold - Samarbeid, dialog og rådslagning med politiet, Dialogforum Østfold og andre aktuelle deler av samfunnet for å forebygge ekstremisme - SLT-koordinator benytter SLT-møtene og andre arenaer til arbeidet med å forebygge ekstremisme og radikaliserings

	• Skape dialog og bidra til etablering av møteplasser der trossamfunnene, humanetiske og humanistiske organisasjoner drøfter tiltak som fremmer likeverd • Kommunen har systematisk dialog med ulike interesseorganisasjoner for målgruppeområdene • Kommunen stimulerer frivillige lag og foreninger til å jobbe aktivt for å forebygge ekstremisme og radikaliseringsgjennom IMDi's tilskuddsordning: Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner
Flest mulig deltar i arbeidslivet, privat og offentlig sektor, uavhengig av bakgrunn og funksjonsevne	• Påvirke kunnskap og holdninger gjennom dialog og samarbeid med arbeidsgivere • Tiltak som gir praksis og kvalifisering for minoriteter knyttet til etnisitet, funksjonsevne og de andre ulike diskrimineringsperspektivene

3. Målgruppene, diskrimineringsgrunnlagene

Generelt

Diskrimineringsgrunnlagene er omhandlet i blant annet likestillings- og diskrimineringsloven og hos likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). I kommunikasjon og tjenesteyting er det sentralt å huske at mennesker ikke er én-dimensjonale, og at de kan bli diskriminert ut fra flere grunnlag. Vi kommuniserer ikke med kulturer, kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, religion/livssyn eller seksuell orientering, men med individer. Universell inkludering innebærer å se individene og sikre at de slipper inn og slipper til.

I planlegging av tjenesteyting og i dialog med innbyggere og medarbeidere er det viktig å ha kunnskap om ulike diskrimineringsgrunnlag for å se de unike individene. Det gir utgangspunkt for god kommunikasjon og samhandling med mennesker og grupper som har risiko for å bli diskriminert. Kunnskapen skal ikke benyttes til å segregere, stigmatisere eller dele inn mennesker i grupper.

Henvisninger som er målgruppeovergripende:

Øverste statlige organ er de ulike departementene der disse kan skifte organisering og innsatsområder/målgrupper innenfor ulike regjeringer. På departementenes hjemmesider ligger opplysninger og lenker til informasjon om ulike temaer og målgrupper. Viktigste departementer som gir føringer til målgruppene i mangfoldsplanen er:

Arbeids- og inkluderingsdepartementet: <https://www.regjeringen.no/no/dep/aid/id165/>

Barne- og familiedepartementet: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld.html?id=298>

Kultur- og likestillingsdepartementet: <https://www.regjeringen.no/no/dep/kud/id545/>

Viktigste operative enhet med fagstoff innenfor alle diskrimineringsområdene er Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO): <http://www.ldo.no/>

Viktig institusjon knyttet til menneskerettigheter for alle er Norges institusjon for menneskerettigheter: <https://www.nhri.no/>

Likestillings- og diskrimineringsloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Arbeidsmiljøloven. Kapittel 13. Vern mot diskriminering: <http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-013.html>

Nettressurs om forebygging knyttet til voldelig ekstremisme: <https://utveier.no/>

Regionalt ressurscenter for kvalitetsutvikling av tjenester knyttet til blant annet vold, overgrep og flyktningehelse: <https://www.rvtsost.no/>

3.1 Etnisitet/kultur (innvandrerbefolkningen)

Sarpsborg kommune har hatt Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen siden 2009. Strategiene og de overordnede målene er videreført i mangfoldsplanene fra og med 2012. De detaljerte tiltakene er implementert i virksomhetsplaner.

Med en voksende innvandrerbefolkning, som pr 1. januar 2022 er på 12.964 (22,3 %) personer er det flerkulturelle samfunnet en varig realitet. Veksten er stor knyttet til Sarpsborgs beliggenhet sentralt på akse Oslo – Göteborg. Det gir kort vei til flyplasser og enkel tog- og veiforbindelse til resten av Europa. Dette er et scenario som er beskrevet allerede i planen fra 2009. Beliggenheten, sammen med relativt gunstige priser i boligmarkedet og et stabilt godt klima etter norske forhold, fører til at Sarpsborg er Norges mest attraktive kommune for tilflytting av innvandrere fra andre kommuner målt per capita. Når flyktninger kan flytte etter 5 år i bosettingskommunene velger mange å flytte til Sarpsborg av tre årsaker:

1. Nettverk. Tilgang til stort nettverk i Oslo-regionen, kort vei til nettverk i Europa og enkel reiserute til hjemlandet.
2. Økonomi. Lave priser i boligmarkedet sammenlignet med Oslo og andre nabobyer og samtidig mulig å handle billig i Sverige.
3. Klima. Sammenlignet med de fleste regioner i Norge er klimaet stabilt.

Den store veksten i tilflytting de senere årene gir store utfordringer knyttet til både integrering og kvalifisering av innvandrerbefolkningen, og mulighetene til å gi lovpålagte tjenester til alle innbyggerne i en by som i utgangspunktet har store levekårsutfordringer. Dessverre er mange av flyktningene som kommer fra andre kommuner svært dårlig integrert i Norge og gir større utfordringer for inkludering i Sarpsborg enn de flyktningene kommunen selv bosetter. Det er derfor svært krevende både knyttet til økonomi og strukturelle ressurser som medarbeidere og lokaltid. Undersøkelser viser en stor overrepresentasjon hos NAV, barnevernet, oppveksttjenestene og ulike helse- og velferdstjenester av flyktninger som ankommer fra andre kommuner. Sarpsborg kommune er i dialog med statlige myndigheter for å få økt økonomisk bistand til å arbeide med mangfold, inkludering og likeverd overfor denne innbyggergruppa. Krigen i Ukraina (2022-) har også skapt store utfordringer i arbeidet med integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen.

Det arbeides med ulike aktiviteter innenfor denne konteksten:

Kommunen har flerkulturelt råd med representasjon fra innvandrerbefolkningen (5) og de politiske partiene (3), som nomineres og settes sammen hvert 4. år i forbindelse med kommunevalget. I tillegg er det etablert et religionsmøte/-forum der ulike trossamfunn, hovedsakelig kristne og muslimer, møtes og bygger broer. Religionsmøtet benyttes også som arena for politiet og kommunen i arbeidet med å forebygge radikaliserings. Dette er viktige organ for dialog og samhandling med innvandrerbefolkningen.

Kompetanse er – ved siden av dialog – den viktigste faktoren for å sikre likeverdige tjenester og utvikle gode holdninger til mennesker med annen etnisitet og fra andre kulturer. Ulike tiltak for å spre flerkulturell kompetanse er utviklet og tilbys til virksomheter og sarpsborgsamfunnet i form av blant annet kurs og konferanser.

Sarpsborg kommune har samarbeidsavtale med IMDi. Innenfor avtalen ligger et samarbeid om tjenesteutvikling, kompetanseutvikling innen alle viktige områder for integrering, og en avtale om å intervju kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn til alle ledige stillinger i Sarpsborg kommune.

Nettverksbygging og inkludering i samfunnet krever arenaer der alle forplikter seg. Årlige konferanser med fokus på samfunn og med fokus på tjenesteutvikling er med på å sikre samfunnsdialogen og å evaluere og utvikle tjenestene. Den flerkulturelle møteplassen Verdensrommet er treffpunkt for å bygge nettverk mellom innvandrere og etnisk norske. Kulturbarrierene kan være minst like store mellom ulike innvandrergrupper som mellom innvandrere og etniske nordmenn. Enkelte grupper tar også med seg konflikter til Norge. Verdensrommet er en viktig arena der ulike innvandrergrupper og etniske nordmenn kan møtes for å bygge fellesskap.

Dialog og samarbeid med innvandrersamfunnsorganisasjoner og – miljøer er viktig for at kommunens arbeid for inkludering av og likeverd for innvandrere skal være treffsikkert. Gjennom dialog og samarbeid kan kommunen få kunnskap om situasjonen, fange opp utfordringer som innvandrerbefolkningen har, og komme fram til gode løsninger. Dialog og samarbeid er også viktig for å informere nyankomne innvandrere om rettigheter og plikter i Norge. Slik kan kommunen også forebygge og endre kulturelle praksiser som strider mot FN's menneskerettigheter og norske lover, som tvangsekteskap, æresrelatert vold og omskjæring.

Målsettingen er å arbeide for at innvandrerbefolkningen skal delta med rettigheter, plikter og i fritidsaktiviteter innenfor et samlet sarpsborgsamfunn, slik at det ikke utvikles parallelle samfunn. Det krever kontinuerlig fokus på norsk og samfunnsopplæring og en god introduksjonsordning. Tolketjenester, oversettelser og ulike former for ordninger som bidrar til likeverdige tjenester på tvers av kultur og språk må være tilgjengelig. Dette må ikke gå foran kravet til den enkelte om å utvikle norskferdigheter og samfunnskompetanse så godt som mulig. Det vil aldri være mulig å tilby fullverdig tolking og oversettelser i alle sammenhenger innenfor alle tjenestemråder og samfunnsfelt. Derfor må det forventes og kreves at de som har mulighet for det lærer seg norsk. Det frigir tid til de som har vanskeligst for å lære seg et nytt språk, som for eksempel analfabeter og de som ankommer i høy alder.

Innenfor området etnisitet ligger også samer og andre nasjonale minoriteter. I begrepet universell inkludering, at alle skal slippe inn og slippe til er dette også en gruppe som må vies oppmerksomhet. Det er ikke en stor gruppe i Sarpsborg, men alle innbyggere skal inkluderes best mulig. En rapport til hjelp ligger på hjemmesiden til NIM (Norges institusjon for menneskerettigheter) er «Holdninger til samer og nasjonale minoriteter»:

<https://www.nhri.no/rapport/holdninger-til-samer-og-nasjonale-minoriteter-i-norge/>

Henvisninger

IMDi er statens organ for integrering av innvandrere. På deres hjemmesider er det fagstoff innenfor alle viktige temaområder og videre henvisning til artikler og andre nettsteder:

<http://www.imdi.no/>

Likestillings- og diskrimineringsloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Faglig forum for kommunalt flyktningarbeid (ffkf):

<http://www.ffkf.no/>

Skeiv verden er til for personer med minoritetsbakgrunn som opplever forelskelse, seksualitet og tiltrekning til en av samme kjønn, enten disse definerer seg som homofile, lesbiske, bifile, skeive, transpersoner, queer, heterofile, ingen av delene eller noe helt annet:

<http://skeivverden.no/>

Interessant rapport:

<https://www.imdi.no/om-imdi/rapporter/pa-leting-etter-trygghet-integrering-av-lhbtqi-flyktninger-i-norge>

3.2 Religion (tro og livssyn)

Den norske kirke og de ulike kristne trossamfunn har i lengre tid vært i, og er fortsatt i en prosess med økende inkludering og likeverd knyttet til kjønn og seksuell orientering. Det er selvsagt ulikheter mellom trossamfunn, men synet på mangfold og likeverd mellom kjønn og knyttet til homofili er et annet enn tidligere.

Gjennom innvandring har islam blitt en stor religion i Norge. Ut fra hensynet til likeverd ønsker muslimer og andre trossamfunn på lik linje med kristne å få mulighet til å praktisere sin tro. Pga ulike hendelser både internasjonalt og nasjonalt er det knyttet negative holdninger og frykt til islam. Mye av frykten handler om uvitenhet og generalisering med utgangspunkt i ytterliggående personer og/eller grupper.

De store verdensreligionene er tuftet på konservative syn, særlig knyttet til likestilling mellom kjønn og likeverdige rettigheter for homofile/lesbiske. Videre er ytringsfrihet en demokratisk rettighet som blant annet åpner for mulighet å kritisere på ulike måter. Det gir en dramatisk reduksjon i livsutfoldelse å bli utsatt for trusler fordi man bruker sin lovfestede ytringsfrihet. Det vil kunne føre til at viktig debatt og dialog ikke blir ført i det åpne rom av frykt for represalier fra religiøse ekstremister. Mange kan oppleve noen ytringer som krenkende, men det er en grunnfestet rettighet, og det er lovverk knyttet til når ytringer kan straffes.

I arbeidet med religion er det derfor viktig på den ene siden å arbeide for inkludering av muslimer og motvirke fordommer som setter likhetstegn mellom islam og terrorisme, og på den andre side å arbeide for at ingen bruker religion til å true ytringsfrihet og likeverd for andre mennesker. Det er viktig med godt samarbeid og god dialog når hensyn knyttet til religionsfrihet kommer i konflikt med hensynet til menneskerettigheter og Norges lover. Sarpsborg kommune

har samarbeidsavtale med Dialogforum Østfold som i hovedsak arbeider med religionsdialog mellom kristne og muslimske trossamfunn i Sarpsborg/Fredrikstad. I tillegg er det jevnlig møter mellom representanter for kommunens muslimske trossamfunn (8) og medarbeidere fra kommunen. I disse arenaene samarbeides det om inkludering og ivaretagelse av troende og samhandling med øvrige deler av samfunnet. Det er viktig å bygge oppunder et livssynsåpent samfunn der det er rom for ulik tro og livssyn, både religiøse og sekulære, der alle må forholde seg til grunnleggende menneskerettigheter og demokratisk vedtatte lover.

Viser også til tekst i foregående avsnitt som omhandler etnisitet og kultur.

Henvisninger

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) er ivarettatt i ny likestillings- og diskrimineringslov:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Dialogforum Østfold: <https://dialogforumostfold.no/>

Informasjonssider om religiøse organisasjoner:

[Religiøse organisasjoner \(wikipedia\)](#)

[Norske religiøse organisasjoner \(wikipedia\)](#)

3.3 Funksjonsevne

Personer med nedsatt funksjonsevne utgjør 15 - 20 prosent av befolkningen og er en svært sammensatt gruppe. Det alle har til felles er at de kan bli diskriminert og ekskludert fra deler av samfunnet på grunn av fysiske, psykiske eller kognitive funksjonshemninger (eller kombinasjoner av disse). Det gjelder samfunnsarenaer som utdanningsmuligheter, yrkesdeltakelse, valg av bolig og fritidsmuligheter. Det kan være stereotype forestillinger om funksjonshemmede eller fysiske, miljømessige og teknologiske løsninger der det ikke er tatt hensyn til alle i befolkningen, som utgjør hindrene for likeverd og inkludering. I noen tilfeller vil det være nødvendig med positiv særbehandling, eller forskjellsbehandling av personer med bestemte kjennetegn for å fremme likestilling. Dette kan være virkemidler om er tjenlige og i enkelte tilfeller nødvendige for å oppnå reell likestilling i samfunnet. (St. Meld 8. 2022-2023).

Universell utforming skal sikre fysisk tilgjengelighet for alle. Like viktig er den opplevde tilgjengeligheten, universell inkludering. Alle, uavhengig av type funksjonsnedsettelse, skal ikke bare få mulighet til å delta, men også være med å påvirke gjennom reell tilrettelegging, med bakgrunn i holdninger som vektlegger likeverd og mangfold som en ressurs.

Gjennom mangfoldsplanen ønsker Sarpsborg kommune å redusere utestenging av personer med nedsatt funksjonsevne. Det gjelder utdanning, yrkesdeltakelse og kultur og fritid.

Fysisk og metodisk tilrettelegging for enkelte målgrupper - eksempelvis personer med nedsatt funksjonsevne, eldre og innvandrere - er nedfelt i fagplaner og rutinebeskrivelser og ikke i mangfoldsplanen. Rådet for personer med funksjonsnedsettelse skal bidra til å ivareta at denne målgruppa blir hensyntatt knyttet til rettigheter og arbeid mot diskriminering.

Personer med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre. Dette innebærer at alle skal ha mulighet for et åpent, inkluderende og tilgjengelig arbeidsliv. Sarpsborg kommune må treffe hensiktsmessige tiltak for å inkludere gruppen, tilpasset den enkeltes funksjonsnivå.

Universell utforming

Et produkt, byggverk eller uteområde er universelt utformet når det er laget på en slik måte at alle mennesker, uansett funksjonsnivå, kan bruke dem. Dette gjelder også digital universell utforming, blant annet nettløsninger og selvbetjeningsautomater. Dermed blir spesialutstyr og hjelpemidler overflødige.

I praksis betyr det trinnløs adgang til bygninger, bredere døråpninger og færre fortauskanter. Tog og busser skal ha enkel og sikker adkomst for alle og gi informasjon om stoppesteder og destinasjon både skriftlig og muntlig. Teleslynge i rom der det gjennomføres møter for alle. Spesielløsninger som rullestolramper ved siden av trappa skal i størst mulig grad gjøres overflødige ved at majoritetsløsningen tilpasses alle brukere.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som fra 1. januar 2018 er ivarettatt i den nye likestillings- og diskrimineringsloven, inneholder bestemmelser om *universell utforming* og innebærer en plikt til universell utforming for alle offentlige og private virksomheter rettet mot allmenheten. Plan- og bygningsloven inneholder bestemmelser om universell utforming, tilgjengelighet og brukbarhet, og det finnes også en del kvalitetskrav i forskrifter, veiledere og standarder.

Et viktig område for universell utforming fremover vil være digital universell utforming. Fra å ha vært ivarettatt i sin helhet gjennom muntlige og skriftlige tilbud har tjenestene utviklet seg i retning av å hovedsakelig bli informert om digitalt, og videre også både informert om og gjennomført digitalt for mange tjenester. Dette stiller store krav til utforming av digitale tilbud og alternativer til disse, slik at alle kan slippe inn og slippe til i tjenestene uavhengig av funksjonsevne. Alder vil i seg selv kunne være en utfordring for mange.

Personer med psykiske lidelser og/eller rusproblemer kan i mange henseende bli diskriminert i forhold til de med somatiske funksjonsnedsettelser. BLD har laget egen temasatsing for denne gruppa. Lenke til dette ligger under henvisninger.

Henvisninger

Statistikk og analyse fra Bufdir:

https://www.bufdir.no/statistikk_og_analyse/nedsatt_funksjonsevne/antall/

Universell utforming:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/veileder-i-universell-utforming/id2850026/>

<https://universellutforming.no/>

Forskrift om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)-løsninger:

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2013-06-21-732>

Universell utforming av nettløsninger i offentlig sektor, digital tilgjengelighet:

<https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2016/nov/universell-utforming-av-nettlosninger-i-offentlig-sektor/id2525232/>

<https://universellutforming.no/fagomrader/digital-tilgjengelighet>

Digitaliseringsdirektoratet: <https://www.digdir.no/>

Særskilt satsing mot mennesker med rusproblemer og/eller psykiske lidelser, med mange nyttige «fliser»:

<https://www.regjeringen.no/nb/tema/helse-og-omsorg/psykisk-helse/id11695/>

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er ivaretatt i ny likestillings- og diskrimineringslov:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne:

<https://www.regjeringen.no/funk/konvensjon.pdf>

St Meld. No 8 (2022-2023) Menneskerettar for personar med utviklingshemming – Det handlar om å bli høyrte og sett

[Meld. St. 8 \(2022-2023\) \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no/Meld.St.8.2022-2023)

Funksjonshemmedes fellesorganisasjon:

<http://ffo.no/>

3.4 Alder

3.4.1 Barn og unge

Barnekonvensjonen gir barn og unge under 18 år et særskilt menneskerettighetsvern. Oppfyllelsen av rettighetene innebærer at barnets egenverdi og opplevelser anerkjennes. FN's barnekonvensjon artikkel 2 sier at alle barn og unge har rett til en oppvekst uten diskriminering. I både barnehageloven § 1 og i opplæringsloven § 1 vises det til at det skal jobbes med å fremme kulturelt mangfold, gjensidig respekt og likeverd uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn. Disse forpliktelsene danner grunnlaget for kommunale krav og forventninger i Kommunedelplan oppvekst 2018-2030 og i handlingsprogrammet «Tett på for et trygt og godt barnehage- og skolemiljø», der dette er brutt ned til hvordan kommunen konkret etterlever dette.

Kommuneloven § 5-12 pålegger alle kommuner og fylkeskommuner å opprette ungdomsråd. Formålet med ungdomsrådet er å bidra til å sikre en bred, åpen og tilgjengelig medvirkning i saker som gjelder ungdom. Et ungdomsråd er et offentlig organ der ungdommer er med å vedta og bli orientert om relevante kommunale saker. Rådet kan også ta opp saker selv. Organisasjoner som representerer ungdom, har rett til å fremme forslag om medlemmer til det rådet som representerer deres interesser.

Mange barn og unge opplever mobbing og diskriminering. Å bli utsatt for mobbing er krenkende, skaper utrygghet og kan få alvorlige følger senere i livet. Mobbing skjer på mange arenaer. 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. Mobbing og diskriminering kan skje av mange ulike årsaker. Opplevelsen av mobbingen er subjektiv, og definisjonsretten ligger hos den som føler seg utsatt for mobbing. Dette setter krav til hjemmet og oppvekstsektoren når det gjelder å bygge kompetanse og fremme inkluderende barnehage- og skolemiljøer.

Økt innvandring bringer ulike kulturer og tradisjoner sammen i oppveksten til barn og unge. Dette gjenspeiler seg i barnehagene og skolene i Sarpsborg. Pr. 1.10.2022 ble det gitt særskilt norskopplæring til 514 elever. I særskilt språkopplæring er de mest brukte språkene i Sarpsborg arabisk, somali, kurdisk, polsk og bosnisk. Dialog mellom virksomheter innen oppvekst og foresatte med minoritetsbakgrunn er viktig for å skape forståelse for ulikheter og for å fremme inkludering. Det kan bidra til at det blir tilrettelagt for deltakelse i lek og idrett uavhengig av for eksempel bekledning, språklige ferdigheter og individuelle forutsetninger. Dette gjelder også dialog for å 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. Sarpsborg kommune jobber blant annet målrettet med rekruttering av minoritetsspråklige barn til barnehage.

I Sarpsborg viser tall fra Bufdir fra 2020 at 19,1 % barn (0-17år) levde i familier med vedvarende lavinntekt. Familier med innvandrerbakgrunn er overrepresentert i denne statistikken. Det kan ha store konsekvenser for barn å vokse opp i fattigdom. Det kan påvirke opplevd ensomhet og utenforskap, gi større sannsynlighet for ikke å trives på skolen, barna må oftere enn andre flytte vekk fra sitt nærmiljø og de bor ofte dårligere og trangere. Det er en signifikant sammenheng mellom dårlig familieøkonomi og psykiske helseproblemer hos barn. Dette skaper store sosiale og kulturelle forskjeller. Per 2022 er Sarpsborg den kommunen i landet med flest barn som lever i familier med svært lav inntekt. Det har vært en økning for hvert år siden 2015 i hvor mange barn som defineres å leve i barnefattigdom i kommunen. Fattige barn og unge har begrensede muligheter til å delta i ulike fritids- og kulturtilbud, reise på ferie, være aktiv i lag og foreninger osv. Ungdata-undersøkelsen 2021 viser blant annet at ungdom i Sarpsborg i mindre grad er med i organisert fritidsaktiviteter sammenlignet med landsnivået. 53 % av elevene på ungdomstrinnet i Sarpsborg deltar i en fast fritidsaktivitet, resterende har enten gjort det før eller aldri

gjort det. Prosentandel i landet for øvrig er 59 %. Hvert år søker Sarpsborg kommune om tilskuddsmidler til inkludering av barn og unge via Bufdir. Hensikten er at så mange barn og unge som mulig skal oppleve seg inkludert i det sosiale fellesskapet også utenfor barnehagene og skolene. Tilskuddsmidlene benyttes blant annet til fritids- og ferietilbud for familier med lav inntekt.

Tall viser at det pr 2021 er stor økning av ny-diagnostiserte barn som meldes kommunen med behov for langvarige og koordinerte tjenester. Det vil si at det er en økning i antall familier i Sarpsborg kommune som har barn med nedsatt funksjonsevne.

Fattigdom, innvandrerbakgrunn og funksjonsnedsettelse kan være noen av årsakene til mobbing og diskriminering som barnehagene og skolene aktivt skal forebygge gjennom å arbeide i tråd med handlingsprogrammet «Tett på for et trygt og godt barnehage- og skolemiljø».

Henvisninger

Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU):

<http://www.lnu.no>

Barneombudet:

<http://www.barneombudet.no/>

Håndbok i kommunalt arbeid med enslige mindreårige asylsøkere og flyktninger:

[arbeid-med-enslige-mindrearige-asylsokere-og-flyktninger---en-handbok-for-kommunene-2017.pdf \(imdi.no\)](#)

Rapport: <https://www.imdi.no/om-imdi/rapporter/2022/barn-med-fluktbakgrunn>

Nettmobbing, Redd barna:

<http://www.reddbarna.no/vaart-arbeid/barn-i-norge/nettvett/fakta-om-barns-nettbruk/nettmobbing>

Partnerskap mot mobbing:

<https://www.partnerskapmotmobbing.no/>

Et undervisningsopplegg om personvern og digital dømmekraft:

<http://www.dubestemmer.no/>

Nettportal psykisk helse:

<http://www.hjelptilhjelp.no/>

Mer informasjon om tilskuddsmidler for inkludering av barn og unge:

[Tilskudd til inkludering av barn og unge | Bufdir](#)

Lovgrunnlaget for retten til et oppvekst- og læringsmiljø uten mobbing er forankret i:

FNs barnekonvensjon:

<http://www.barneombudet.no/barnekonvensjonen/helekonvensjonen/>

Barnehagelovens § 1 og § 3:

<http://www.lovdato.no/all/nl-20050617-064.html>

Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver:

[Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver - Lovdata](#)

Opplæringsloven kapittel 9 A :

[Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa \(opplæringslova\) - Kapittel 9 A. Elevane sitt skolemiljø - Lovdata](#)

Forskrift om miljørettet helsevern

<http://www.lovdato.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20030425-0486.html>

Forskrift om kommunale helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten

[Kapittel IV Folkehelsearbeidet i helsestasjons- og skolehelsetjenesten - Lovdata](#)

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, kapittel 2, §6

[Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\) - Lovdata](#)

CRPD-veiledning til FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne:

<http://www.lovdato.no/all/nl-20080620-042.html>

3.4.2 Eldre

Andelen eldre er sterkt økende. Dette gir store fremtidige utfordringer knyttet til et verdig tjenestetilbud i livets siste fase, og et likeverdig tilbud mellom grupper av eldre. Samtidig blir det flere eldre med god helse som både er og ønsker å bli sett på som ressurser. Dette er mennesker som har behov for å få utfolde seg og som har ferdigheter og ressurser fellesskapet kan dra nytte av. Senteret for et aldersvennlig Norge og Rådet for et aldersvennlig Norge (se henvisninger) er en del av Helsedirektoratet. Det er et nasjonalt kompetansemiljø som arbeider for å fremme aldersvennlig samfunn i et bærekraftperspektiv.

Sammen med kvalitetsreformen «Leve hele livet» er målet at alle skal kunne være yrkesaktive lengst mulig, for så å kunne være frisk og samfunnsaktiv lengst mulig (ha givende aktiviteter) og til slutt kunne bo hjemme lengst mulig og ha et verdig liv.

Det er viktig at vi ikke får en samfunnsdialog som omhandler eldre som en utfordring og som en kostnad. Det blir en stor kontrast til mangfoldsplanen som ønsker fokus på likeverd og at alle skal oppleves å være en ressurs i seg selv.

Både innenfor arbeidslivet og innen kultur og samfunn må det legges til rette for at eldre kan delta og bidra med verdifull kompetanse. Bolig- og helsepolitikken må være fleksibel og gi mulighet for tilpasset omsorg i hjemmet og i institusjon, og med deltakelse fra pårørende. Barn og unge har gode oppvekstvilkår når de opplever at familiens eldste blir verdsatt, respektert og ivaretatt.

Dialogen mellom administrasjonen, de folkevalgte og de eldre føres blant annet i eldrerådet. Eldrerådet er lovpålagt gjennom særloven om eldreråd. Eldrerådet er et rådgivende organ for kommunen i saker som omhandler eldres levekår. Eldrerådet skal bidra til at Sarpsborg kommune og øvrige deler av samfunnet har god dialog med pensjonistforeninger, humanistiske organisasjoner og organisasjoner som Sarpsborg 60+ og Lande seniorklubb.

Samarbeid med ulike frivillige organisasjoner og deltakelse i ulike prosjekter skal bidra til gode opplevelser og livskvalitet for eldre. Det er en rekke tilbud for eldre i kommunen som drives av lokale lag, foreninger og enkeltpersoner og er kostnadsfritt for kommunen. Samarbeidet mellom kommunen og den frivillige innsatsen må videreutvikles for å møte fremtidens utfordringer.

Henvisninger

Sammen for et aldersvennlig Norge og Rådet for et aldersvennlig Norge:

<https://www.aldersvennlig.no/>

<https://www.aldersvennlig.no/radet-for-et-aldersvennlig-norge/>

Leve hele livet – kvalitetsreformen for eldre:

<https://www.helsedirektoratet.no/tema/leve-hele-livet-kvalitetsreformen-for-eldre>

Seniorpolitikk er en hjemmeside med lenker til interessante fagtemaer:

<http://www.seniorpolitikk.no/>

Seniorporten er Statens seniorråds veiviser og informasjonsbank:

<http://www.seniorporten.no/>

Pensjonistforbundet:

<https://pensjonistforbundet.no/>

Seniorsaken:

<http://www.seniorsaken.no/>

3.5 Kjønn

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

Både kvinner og menn kan oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn. Kvinner har i stor grad opplevd forbigåelse og utestenging i arbeidslivet i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon. Også menn opplever forskjellsbehandling knyttet til foreldrepermisjon og omsorg for egne barn etter samlivsbrudd. 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 kvinne-dominerte er dårligere betalt enn de yrkene som er mannsdominerte.

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

Vold i nære relasjoner og overgrep mot kvinner knyttet til tro og livssyn er en viktig og vanskelig utfordring. I voldsaspektet ligger mye skam, men det er allikevel viktig at det på arbeidsplasser og tjenestefeltene åpnes for at man tar tegn og signaler på alvor, og at det er mot til å følge opp. Innvandringen har ført kulturer og religioner til Sarpsborg som har et annet forhold til likestilling enn det som er utviklet i Norge i løpet av de siste tiårene. Det er viktig med dialog og åpenhet for å sikre kvinners rettigheter i disse miljøene, og at det kombineres med respekt for annen tradisjon. FN's bærekraftsmål 5: kjønn er tydelig på at det skal bli slutt på alle former for diskriminering av jenter og kvinner i hele verden. Når verden har blitt mer transparent og flerkulturell er det viktig at denne oppgaven tas av alle.

Kampanjen #metoo har satt fokus på trakassering og seksuelle overgrep, først og fremst mot kvinner, og den nye Likestillings – og diskrimineringsloven §13 og §24 forsterker kravene til oppfølging og aktivitetsplikt.

Utfordringsbildet knyttet til menn har i stor grad kommet som følge av endringer i samfunnsstrukturene. Det har for eksempel ført til at gutter/menn i større grad har utfordringer med skolegang og at gutter i større grad enn jenter begår selvmord. Sosiale medier (SoMe) har derimot blitt en arena der gutter/menn oftest trakasserer jenter/kvinner, mens jenter/kvinner oftere trakasserer hverandre.

Sarpsborg kommune skal arbeide for likestilling innenfor all tjenesteyting, og likestilling blant kommunens medarbeidere. Det må også være et operativt organ mellom politikere og administrasjon som ivaretar likestilling.

Noen mennesker identifiserer seg ikke som kvinne eller mann. Det utvikles en gradvis større åpenhet omkring dette både nasjonalt og internasjonalt, og i ulike sammenhenger er det i enkelte land innført et 3. kjønn. For eksempel i offentlige skjema(Nepal) eller ved bestilling av flyreise(Australia). Se mer om dette i avsnittet seksuell orientering.

Henvisning

Likestillings- og diskrimineringsloven:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

FN's bærekraftsmål:

<https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene>

3.6 Seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet, LHBTIQ+ (skeive)

Diskriminering på grunnlag av seksuell orientering omhandler i hovedsak skeive. Men mindre grupper som transpersoner er vel så utsatt knyttet til å bli diskriminert.

Heteronormativitet er det største hinderet for likestilling på dette området. Det tas ofte for gitt at folk er heterofile, og dette kan innebære utfordringer for skeive i møte med for eksempel helsevesenet, i skolesystemet og på arbeidsplassen. Mange skeive møter også fordommer og negative holdninger i sitt daglige liv.

Holdningene i befolkningen og levekårene blant LHBTIQ+ (lesbisk/homofil/bifil/trans/interkjønn/queer) personer endres over tid i positiv retning, men oppdatert forskning viser at det fremdeles er et behov for en målrettet og systematisk innsats på dette feltet. Et mindretall innen gruppen opplever i ekstra stor grad dårligere livskvalitet, høyere grad av rusbruk og psykiske problemer. Utviklingen på verdensbasis, som har stor interesse også lokalt grunnet internasjonaliseringen og sosiale medier, går dessverre i retning av mer utfordrende kontekster for deler av målgruppen i flere land, inklusive ulike miljøer i Norge. Dette henger sammen med at det er mye homofobi i ekkokammer knyttet til områdene som berører flyktninger, klima/miljø, vaksine etc der det ofte er de samme menneskene som opptrer med hatefull og kunnskapsløs kommunikasjon, i hovedsak høyreekstreme.

Likewise har det blitt polariserte fronter knyttet til utvikling innenfor kjønn og kjønnsidentitet der trans-området blir utsatt for trakassering og fordommer fra ulike felt. TERF/terf (akronym for transekskluderende radikalfeminisme), hevder at transkvinner ikke er kvinner og kjennetegnes av motstand mot lovgivning og utviklingstrekk som anerkjenner transpersoner. Retorikken har rot i høyreekstreme miljøer, men er i bruk over hele det politiske spekteret.

Samtidig er det viktig at svært små minoriteter innenfor trans-områdene deltar i en kunnskapsbasert dialog med ulike miljøer som synes debatten knyttet til kjønnsidentitet er vanskelig og at kravene knyttet til «riktig språkbruk» og adferd er krevende. Positivt er at språkrådet har innført ordet **hen** som et samlebegrep og erstatter for han og hun.

Mange opplever mobbing på skolen eller trakassering på arbeidsplassen. "Jævla homo" er fortsatt et mye brukt skjellsord i norske skolegårder og på arbeidsplasser. En stor andel skeive er derfor ikke åpne på arbeidsplassen på grunn av frykt for stigmatisering og diskriminering. Noen skeive utsettes for hatkriminalitet i form av fysisk eller psykisk vold.

Skeive kan også oppleve store utfordringer i idrettsmiljøer og i møte med konservative religiøse miljøer. Skeive kommer ofte i kontakt med en eldreomsorg der heteronormativiteten kan være særlig sterk. Det å være en "minoritet innenfor en minoritet" kan være ekstra belastende. Undersøkelser viser at skeive med innvandrerbakgrunn eller i samiske miljøer møter store utfordringer. Ved at den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven samler de tidligere 4 lovene gir det et ekstra fokus på sammensatt diskriminering og at personer med flere minoritetsmarkører kan være særlig utsatt for diskriminering både innen tjenesteyting og i samfunnet for øvrig, som f.eks. skeive med minoritetsbakgrunn. Bryter man med normer for kjønn, seksualitet og norskhet så vil mange med innvandrerbakgrunn oppleve seg særlig marginalisert knyttet til negativ sosial kontroll, diskriminering og hatkriminalitet. Skeive personer med funksjonsnedsettelse kan også oppleve sammensatt diskriminering.

For å møte disse utfordringene må Sarpsborg kommune skape møteplasser og arenaer der kompetanse om feltet formidles til ledere og nøkkelmedarbeidere ved at representanter for målgruppene treffer administrasjonen. Nasjonale ressurspersoner må benyttes i konferanser for å informere og skape innsikt. Dette gjelder fra organisasjoner som FRI/Rosa kompetanse, Skeiv Verden, Skeiv ungdom med flere. Det må sikres informasjon innenfor oppvekstfeltet som fokuserer på arbeid mot homofobisk mobbing. Forebyggende virksomhet og helsestasjoner må fange opp ungdom i tide slik at de opplever egenverdi og likeverd.

Fokus på dette feltet skaper dessverre hos mange mennesker en vinkling mot sex. I et mangfolds- og likeverdsperspektiv, og i arbeid mot diskriminering så handler det om noe helt annet. Det handler om like rettigheter i forhold til å leve sammen med den personen man elsker uavhengig av kjønn. Det handler om å kunne snakke om sin kjæreste, samboer eller ektefelle på lik linje med andre, og det kan handle om valg av klær eller andre fysiske uttrykk.

Noen mennesker er transkjønnede, noe som innebærer at de er et annet kjønn enn det som ble tildelt ved fødsel. Ikke-Binære faller inn under transkjønnet, men de definerer seg ikke som enten kvinne eller mann. Kjønnsinkongruens er en diagnose, og man kan få hjelp gjennom helsevesenet til å fremstå mer i pakt med sin kjønnsidentitet gjennom en kjønnsbekreftende behandling. Det finnes utallige variasjoner hos det enkelte menneske og det er viktig å presisere at dette handler om kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, ikke om seksualitet. Andre er transvestitter, som da innebærer at man vekselvis har et ønske om å uttrykke seg i det motsatte kjønns kjønnsuttrykk.

Henvisninger

Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold (LHBTIQ+):

<https://www.foreningenfri.no/>

<https://www.foreningenfri.no/rosa-kompetanse/>

Skeiv ungdom:

<http://skeivungdom.no/>

Skeiv verden er til for personer med minoritetsbakgrunn som opplever forelskelse, seksualitet og tiltrekning til en av samme kjønn, enten disse definerer seg som homofile, lesbiske, bifile, skeive, transpersoner, queer, heterofile, ingen av delene eller noe helt annet.

<http://skeivverden.no/>

Pasientorganisasjonen for kjønnsinkongruens (PKI):

<https://kjonnsinkongruens.no/>

LHBT ordlisten:

<https://ny.bufdir.no/likestilling/lhbtq-ordlista/>

Likestillings- og diskrimineringsloven som blant annet omhandler forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

4. Temaområdene

Arbeidet med mangfold, inkludering og likeverd er delt inn i de ulike tema, samfunnsområder og tjenesteområder Sarpsborg kommune anser viktigst, og som omfatter livsfasene til kommunens innbyggere. Utfordringer, strategier, mål og tiltak er beskrevet sammen med de ulike tiltakene innenfor hvert tema.

4.1 Oppvekst

Sarpsborg kommune arbeider aktivt for å være en kommune der barn og unge opplever fravær av utestengning, diskriminering og mobbing. Kommuneområde oppvekst har allerede mange føringer i eksisterende lovverk og planer som underbygger målsettingen i kommunedelplan for mangfold, inkludering og likeverd. Handlingsprogrammet «Tett på for et trygt og godt barnehage- og skolemiljø» beskriver hvordan barnehager og skoler skal jobbe for å forhindre krenkelser, utenforskap og ensomhet - med et bevisst og målrettet arbeid fra barnehagestart og ut ungdomsskolen. Det er et krav til de ulike virksomhetene som arbeider med barn og unge at de skal ha konkrete mål, klare rutiner og prosedyrer for hvordan utestengning, mobbing og diskriminering skal forebygges, avdekkes og håndteres. Sarpsborg kommune skal motvirke rasisme og diskriminering og sikre likeverdige offentlige tjenester for minoriteter i barnehage og skole.

Elevenes læringsmiljø kartlegges årlig gjennom den nasjonale Elevundersøkelsen. Den er utarbeidet av Utdanningsdirektoratet og gjennomføres for alle elever fra 5. – 10. trinn. Elevene tar stilling til påstander om sitt skolemiljø, og det gir et øyeblikksbilde av hvordan de opplever skolehverdagen. På en skala fra 1 – 5 hvor 5 angir høyeste score, ligger Sarpsborg, pr 2021, i snitt på 4,3 på spørsmålet om elevene trives godt på skolen. Skalaen viser i snitt 4,7 på spørsmålet om elevene har noen å være sammen med i friminuttene, og 4,2 på at det stort sett er trygt miljø på skolen og at de har noen å snakke med hvis det er noen som plager dem.

Det er et mål for Sarpsborg kommune at alle barn og elever skal være verdige deltakere i et inkluderende læringsmiljø. Sarpsborg ønsker en barnehage og skole for alle, uavhengig av bakgrunn, funksjonsevne, kjønn m.m. Barnehager og skoler i Sarpsborg har fortsatt behov for endringer i det ordinære tilbudet slik at det gir større rom for alle, også barn og elever med funksjonsnedsettelse. I Sarpsborg kommune er Sarpsfossen skole et kommuneovergripende skoletilbud for elever på 1. til 10. trinn med sammensatte funksjonsnedsettelse, og med et behov for *stor grad* av tilrettelegging. Dette er et skoletilbud i tillegg til nærskolene i Sarpsborg, og krever egen søknad om skolebytte. Det er under en prosent av barn og unge som har tilbud ved Sarpsfossen skole. I tillegg ivaretar de spesialundervisning for voksne i grunnskoleopplæringen.

Sarpsborg er en kommune med stort mangfold og store sosiale forskjeller, noe som gjenspeiler seg i barn og unges oppvekstsvilkår. Barn og unge skal møtes med en gjennomgående holdning om barns egenverd og barns medborgerskap. De skal oppleve mestring og lykkes i sin oppvekst og som voksen. Sarpsborg kommune skal ha et aktivt og bevisst forhold til mangfold som ressurs og ha fokus på at barn og unge skal oppleve et inkluderende samfunn.

Grunnleggende verdier og holdninger legges i barneårene, og i tillegg til familie er barnehage og skole viktige sosialiseringsarenaer for barn og unge. Her er det store muligheter for verdiskapning og påvirkning. Alle barn i Sarpsborg skal gis mulighet til plass i barnehage og SFO. Grunnskolen er obligatorisk og for alle. Både barnehage, grunnskole og SFO gir derfor stor mulighet for påvirkning og utvikling i arbeidet med integrering av verdiene mangfold, inkludering og likeverd. Kommuneplanens samfunnsdel har vedtak under «slik gjør vi det»: ...gir barn og unge som vokser opp i Sarpsborg mulighet til å realisere sitt personlige, sosiale og faglige potensial.

MÅL – oppvekst	
Alle barn og unge skal kunne delta i barnehage, skole og SFO, og ha mulighet til å trives og utvikle seg innenfor sitt potensial hver dag.	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Verdiene mangfold, likeverd og inkludering ligger til grunn hos de som tilbyr tjenester rettet mot barn og unge.	• Igangsette, videreutvikle og videreføre tiltak som sikrer ivaretagelse av verdiene mangfold, integrering og likeverd i alle virksomheter • Alle som jobber med barn og unge i Sarpsborg skal ha et aktivt og bevisst forhold til mangfold som ressurs.
Det er inkluderende, tilpasset opplæring og tilrettelegging for barn med særskilte behov	• Ulike virkemidler og variert metodikk sikrer at barn får opplæring som hensyntar evner, motivasjon og forutsetninger • Samarbeid på tvers av faggrupper og virksomheter for å sikre et helhetlig tilbud, deriblant bruk av

innenfor det ordinære læringsfellesskapet	team og samarbeidsgrupper rundt enkeltbarn og deres familier • Det språklige mangfoldet ivaretas gjennom bevisst bruk av pedagogikk og metodikk • Virksomhetene har handlingsplaner med klare prosedyrer for hvordan utestenging, mobbing og diskriminering skal forebygges, avdekkes og håndteres • Læringsressurs for barnehager og skoler om vold, overgrep, mobbing og barns rettigheter: www.jegvet.no
Barn og unges individuelle behov i overgangsfasene mellom barnehage, barneskole, u-skole og videregående skole ivaretas	• Det foreligger rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom barnehage og skole • Det foreligger rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom barneskole og ungdomsskole • Det foreligger rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom ungdomsskole og vgs. • Samarbeid med vgs. om en bedre tilpasset opplæring for sent ankomne flerspråklige ungdommer-kombinasjonsprogrammet • Beholde og videreutvikle foreldrekurs - en kursrekke på 3 kvelder hver høst for nyankomne innvandrere med elever på ungdomstrinnet og innføringsklassen på St. Olav i regi av St. Marie læringssenter/karrierenettverket • Sikre at mottaker får viktig informasjon på eget språk
Ansatte innenfor oppvekst vektlegger relasjonsbygging og god læringsledelse i sitt arbeid med barn og elever	• Virksomhetene sørger for tilfredsstillende kompetanse ut fra barne- og elevgruppe • Fokus på holdningsskapende arbeid for å sikre at de som arbeider direkte med barn og unge framstår som gode rollemodeller
Barn og unges oppvekst er preget av likeverd og like muligheter til tross for sosiale forskjeller og utfordringer knyttet til fattigdomsproblematikk	• Tverrfaglig og tverretattlig samarbeid • Rekruttering av barn med minoritetsbakgrunn til barnehager • Oppfordre foreldre uten barnehageplass til å benytte seg av åpen barnehage • Samarbeid med barnehagene for best mulig utnyttelse av statlige språkstimuleringsmidler for flerspråklige barn i barnehage • Bevissthet rundt bruk av kompenserende tiltak og aktiviteter i bekjempelsen av sosiale forskjeller og fattigdomsproblematikk i barnehage- og skolehverdagen
Barn og unge er involvert og medvirker i læringsprosesser og i viktige beslutningsprosesser	• Et aktivt og deltakende Ungdomsråd • Elevråd er en sentral arena for medvirkning • Fokus på barns rettigheter til å bidra, påvirke og medvirke i egen hverdag • Skolene og barnehagene innhenter barnets stemme i saker og avgjørelser som omhandler dem

4.2 Bosetting og boligsosialt arbeid

Sarpsborg trenger befolkningsvekst for å oppnå økonomisk og sosial bærekraft. Statistikken for befolkningsvekst viser at kommunen er attraktiv å bosette seg i. Attraktiviteten kan skyldes flere forhold, som kommunens geografiske plassering sentralt på Østlandet, med tette forbindelser til grensen til Sverige og videre til Europa. Nettverk og klima er også viktige medvirkende årsaker til at Sarpsborg er en attraktiv by å bosette seg i. Sarpsborg har relativt lav kvadratmeterpris for eneboliger og leiligheter sammenlignet med nabokommuner som Moss og Fredrikstad. Tilgangen på arbeidsplasser i regionen kan også være et forhold som trekker nye innbyggere til kommunen.

Sosial bærekraft oppnås gjennom innbyggernes opplevelse av tilhørighet til nærmiljøene og lokalsamfunnet, gjennom sosiale nettverk og broer mellom dem som bidrar til en kultur preget av åpenhet, tillit og trygghet. Kommunen skal stimulere til bygging av alternative boliger tilpasset ulike livsfaser. Det er ønskelig at det bygges et variert utvalg av boliger, slik at flest mulig kan finne en bolig som ivaretar deres behov. Mangfoldige nabolag med gode tilbud om aktiviteter og møteplasser muliggjør nettverksbygging mellom mennesker med ulik sosioøkonomisk status.

Sarpsborg kommunes boligstrategi er basert på Nasjonal strategi for den sosiale boligpolitikken (2021 – 2024):

<https://www.regjeringen.no/no/tema/plan-bygg-og-eiendom/boligmarkedet/boligsosial-strategi/id2786896/>

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nasjonal-strategi-for-den-sosiale-boligpolitikken-2021-2024/id2788470/>

Eldre

Alderssammensetningen i befolkningen i Sarpsborg i 2022 viser at 23 % av befolkningen befinner seg i aldergruppen 0-19 år, 60 % av befolkningen er i yrkesaktiv alder mellom 20-66 år, mens 17 % av befolkningen er over 67 år. Tendensene fremover viser at aldergruppen over 65 øker mer enn aldergruppen under 20 år. I aldersgruppen over 80 år viser prognosen en økning på 23 % fra 2023 til 2026. Kommunen omsorgstjenester står foran en stor utfordring som følge av at antall innbyggere over 80 år vil øke betydelig, og det kreves en betydelig satsing på at eldre kan bli boende i eget hjem så lenge som mulig. Morgendagens pensjonister har andre referanser og preferanser enn gårsdagens pensjonister. Noen vil kanskje planlegge framtidig boform, gjerne sammen med venner og bekjente. Alle bør kunne velge når de vil delta eller trekke seg tilbake. Et eldrevennlig hjemsted åpner for nye alternative boformer uten fysiske hindringer for aktivitet og sosialt liv. Prinsippet om universell utforming er relevant for beboere i alle situasjoner og livsfaser. Økt bruk av velferdsteknologiske løsninger er også nødvendig for å bedre den enkeltes evne til å klare seg selv i egen bolig og bidra til økt trygghet og livskvalitet.

Innvandrerbefolkningen

Totalt har over 22 % av Sarpsborgs befolkning innvandrerbakgrunn (innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre), og den vokser raskere enn i landet for øvrig. 91 % av befolkningsveksten i Sarpsborg i 2021 var personer med innvandrerbakgrunn. Mange innvandrere er godt integrert, og utgjør viktige

ressurser i Sarpsborgs arbeidsliv, samfunnsliv og kultur- og idrettsliv. Samtidig kan sekundærttilflyttende¹ flyktninger som flytter til kommunen befinne seg i en situasjon uten arbeid eller tilfredsstillende boforhold i Sarpsborg.

Personer med nedsatt funksjonsevne

Målet er at personer med nedsatt funksjonsevne skal leve og bo så selvstendig som mulig ut fra den enkeltes forutsetninger. Like tjenester er derfor ikke å gi de samme tjenestene til alle, men å individuelt tilpasse tjenesten etter behov.

Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) skal implementeres i Norsk lov. <https://www.statsforvalteren.no/nb/oslo-og-viken/helse-omsorg-og-sosialtjenester/rettighetene-til-mennesker-med-nedsatt-funksjonsevne/> Se også denne: [Meld. St. 8 \(2022–2023\) - regjeringen.no](#) Artikkel 5 beskriver at særlige tiltak som er nødvendig for å oppnå faktisk likhet for personer med nedsatt funksjonsevne ikke skal anses som diskriminering. Personer med funksjonsnedsettelse er ofte avhengig av tilrettelagte boliger, og har ofte lite økonomisk handlekraft til å kjøpe og vedlikeholde boliger som holder nødvendig standard. Sarpsborg kommune må ha et variert bolig -og tjenestetilbud som kan ivareta særlige behov for tilrettelegging.

Levealderen for personer med varig nedsatt funksjonsevne har økt vesentlig gjennom de siste tiårene som følge av medisinsk utvikling og bedret helseoppfølging. Antall eldre personer med utviklingshemming vil øke de nærmeste årene. Det er et mål i Sarpsborg at alle skal få bo hjemme så lenge som mulig, og tjenesten må tilrettelegges den enkeltes behov. Noen bor i lite egnede leiligheter og kan bedre nyttiggjøre seg andre boløsninger i alderdommen.

Familieivaretagende arbeid: Barnets familie har ulikt behov for veiledning, rådgivning og hjelp. Søsken til barn med nedsatt funksjonsevne kan oppleve å være viktige støttespillere, men bli noe usynlige i familien. Pårørendestøtte til hele familien er et satsingsområde i årene fremover.

Andre trender som påvirker boligbehovet er:

- Flere enslige både pga samlivsbrudd, fordi flere velger å bo alene og fordi levealderen er stadig økende. Samlivsbruddene fører til at noen i perioder skal ha to boenheter med ”familiestørrelse”.
- Mange av de eldste som bor hjemme og mennesker med nedsatt funksjonsevne vil ha særlig behov for tilpasset bolig.
- Rusmiddelavhengige og andre utsatte grupper som sliter med å finne bolig trekker inn til byene og har behov for verdige botilbud.
- Mennesker som tilhører ulike minoriteter, som for eksempel homofile/ lesbiske, flytter til steder de er mindre synlige både for å unngå diskriminering og for å treffe flere likesinnede.

Dette gir noen rammer for utviklingen av Sarpsborg kommune:

- Dekke det totale boligbehovet.
- Ha ulike tilbud som ivaretar ulike behov. Eksempelvis er det mange store familier blant innvandrerbefolkningen og mange eldre og personer med nedsatt funksjonsevne som må ha tilpassede boliger.
- Redusere levekårsforskjeller mellom kommunedelene.
- Arbeide for at det ikke blir for stor overvekt av noen grupper i enkelte deler av kommunen. For eksempel innvandrere og eldre.
- Trygge bomiljøer samtidig som det også skal være gode tilbud til rusmiddelavhengige og personer med psykiske lidelser.

Det gir også mulighet for mangfold i de ulike delene av Sarpsborg.

I målsettingen om å skape attraktive by -/ kommunedeler ligger også utviklingen av fellesarealer, fellesbygg og tilrettelegging for tilbud innen fritid, kultur, uformelle møteplasser, restauranter osv. Det er egne diskrimineringsbestemmelser i de ulike boliglovene (husleieloven, burettslagslova, bustadbyggjelagslova og eierseksjonsloven).

MÅL – bosetting og boligsosialt arbeid	
Sarpsborg kommune har mangfoldige og inkluderende bomiljøer i hele kommunen	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Alle kommunedeler og nærmiljø utvikles slik at de er gode og attraktive å bo og leve i	• Arbeide for levekårsutjevning mellom kommunens ulike deler • Følge opp og bistå i prosjekter knyttet til områdesatsingen i Østre bydel • Prioritere ressurser til ulovlighetsoppfølging for å redusere antall ulovlige utleieenheter • Utvikle og vedlikeholde attraktive felles utearealer med god tilgjengelighet slik at flest mulig kan delta • Etablere sosiale møteplasser og aktivitetstilbud for å styrke den enkeltes evne til å bli boende i eget hjem og leve et aktivt liv
Flest mulig gis mulighet til å finne tilpasset bolig der de ønsker å bo.	• Bruke virkemidler, blant annet i samarbeid med Husbanken og NAV, som bidrar til ønsket tilflytting og motvirker uønsket fraflytting innenfor kommunen. Det gjelder både for boliger og økonomiske ordninger • Utvikle informasjonsportal om ulike boligformer, tilskudds- og lånemuligheter

	• Sikre universell utforming av boliger og boenheter, utearealer og adkomster, i henhold til lovverket. • Fremskaffe egnede boliger i alle deler av kommunen • Arbeide etter nasjonal og kommunal strategi for den sosiale boligpolitikken (2021 – 2024)
--	--

4.3 Kultur, idrett, frivillighet og samfunnsdeltakelse

Sarpsborg kommune tilstreber å ha et mangfoldig og rikt kultur- og fritidstilbud for alle generasjoner i frivillig, offentlig og privat regi. Se ellers kommunedelplan kultur. Frivillig innsats, organisert eller uorganisert, bidrar til inkludering og deltagelse i samfunnet gjennom nettverksbygging. Det er viktig at kommunen legger til rette for deltagelse i frivillighet blant alle samfunnsgrupper.

Undersøkelser viser at yrkesaktive deltar mer i fritidsaktiviteter enn de som står utenfor arbeidslivet. Blant ungdom er det flere gutter enn jenter som er aktive i lag og foreninger. Sarpsborg ungdom har lavere organisasjonsdeltagelse enn landsgjennomsnittet, og deltagelsen er synkende. Sarpsborg kommune ønsker at det legges til rette for at barn og unge får delta i fritidsaktiviteter uavhengig av bakgrunn, økonomi, funksjonsevne eller annet. Kommunen må ha et særlig fokus på dette nå når antall barn i lavinntektsfamilier er kraftig økende.

Det må skapes aktiviteter og arenaer der mennesker kan møtes på tvers av kulturelle og religiøse skillelinjer, etniske grupper, alder, kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og funksjonsevne. Alle kan utgjøre ressurser som bør mobiliseres i større grad enn i dag, ikke bare som deltakere, men også som ledere, trenere og i andre nøkkeleroller.

Sarpsborg kommunes kulturplan har som hovedmål at «Alle har mulighet til å delta i Sarpsborgs kulturliv». Kulturlivet skal være foregangsområde for å motvirke stigmatisering og at folk plasseres i bås. Segregering på grunn av utseende, religion, funksjonsevne, alder, språk og bakgrunn forekommer i stor grad, men bak dette ligger mange egenskaper og interesser som kan bli forent som følge av deltagelse i kulturlivet.

Samhandling mellom kommunen og det frivillige kulturlivet er et viktig premiss for å sikre bred kulturaktivitet i byen. Tre av kommunens viktigste samarbeidspartnere som representerer det frivillige feltet er Musikkrådet, Kulturrådet og Idrettsrådet. De representerer den delen av kulturlivet som omhandler lag, foreninger og andre organisasjoner som driver med ikke-kommersiell kulturvirksomhet. Kommunens oppgave er å utvikle og styrke ressursene i det frivillige kulturfeltet, slik at mennesker i Sarpsborg kan forenes på tvers av demografisk bakgrunn gjennom felles kunst- og kulturopplevelser.

Kulturfeltet som sosialiseringsarena og møteplass er med på å minske sosiale forskjeller, fordi det oppstår et fellesskap ut fra selve kulturopplevelsen. Det anslås at rundt 2000 barn i Sarpsborg lever under fattigdomsgrensa, og det er viktig at disse barna også får delta i kultur- og idrettslivet. Derfor må det legges praktisk og økonomisk til rette for dette, gjennom målrettede og konkrete tiltak, uten at det tydeliggjøres som fattigdomstiltak, da dette kan være stigmatiserende. I Sarpsborg kan alle som trenger det søke om ledsagerbevis. Denne ordningen gjør det mulig for mennesker med nedsatt funksjonsevne å benytte de kultur- og fritidstilbudene som fins på lik linje med andre. Det stilles krav til de som mottar kommunal støtte til sine kulturaktiviteter om at de skal godta ledsagerbevis.

«Den kulturelle skolesekken» er et tilbud til alle barn og unge uansett sosial og økonomisk bakgrunn. Ved å styrke samarbeid på tvers og legge til rette for kulturmøter i og rundt skole, barnehage og samfunnet for øvrig, kan det legges til rette for å skape en moderne kulturell grunnmur som spiller hele befolkningen. Dette vil bane vei for deltagelse, opplevelse og læring og være et viktig verktøy for sosial inkludering.

«Den kulturelle spaserstokken» er bygget opp etter samme lest, for å gi de eldre et målrettet kulturtilbud. Gjennom kommunedelplan for kultur har kommunen også valgt å satse på tverrsektoriell samhandling mellom kultur og helse, som et ledd i å møte demografiendringer som kommer, og for å jobbe for å ha en friskere og sunnere befolkning, og ikke minst for å få nye og mer bærekraftige måter å gi helsetjenester på.

Sarpsborg scene

Sarpsborg scene tilbyr varierte kulturelle opplevelser for byens mangfoldige befolkning. Det legges vekt på målrettet markedsføring og variert programmering for å nå et bredere publikum, samt universell utforming slik at også funksjonshemmede skal få mulighet til å nyte godt av kulturopplevelser der. Det legges også vekt på at kulturarrangementer og festivaler skal gi tilbud som gjenspeiler hele mangfoldet i befolkningen. Sarpsborg scene ligger i Østre bydel, hvor mange lavinntektsfamilier bor. Sarpsborg scene har potensiale for å være en viktig møteplass for innbyggere med ulik sosioøkonomisk status – som igjen bygger sosial bærekraft. Det er derfor viktig å legge til rette for at lavinntektsfamilier som ønsker det kan delta på kulturarrangementer på Sarpsborg scene – både som utøvere og blant publikum.

Biblioteket

Sarpsborg biblioteks rolle i som litteraturformidler, debattarena, møteplass og samfunnsbygger vil bli større i årene som kommer. Med nytt bibliotek (ferdigstilt i 2023) vil stedets verdi og funksjon løftes betydelig. Biblioteket er ikke kun et sted hvor man kan låne seg en bok, men også et sted for meningsutveksling, egenutvikling, kunnskapsformidling, samfunnsdeltakelse, språkutvikling og sosialisering. Ifølge Østfold fylkeskommunes regionalplan for kultur, er det barn og unge som bruker bibliotekene mest, og kvinner bruker det mer enn menn. Det viser seg også, ifølge Telemarksforskning, at biblioteket blir mye brukt av flyktninger, asylsøkere og innvandrere. Det nye biblioteket i Sarpsborg vil derfor bli et samfunnshus, en demokratibygger og viktig aktør som sprer kunnskap til hele befolkningen. Biblioteket er en mangfoldsarena og et lavterskeltilbud hvor det er plass til alle. Biblioteket har også fått en forsterket rolle i inkluderingsarbeidet gjennom at Sarpsborg fra 2022 har blitt en Friby-kommune for forfulgte kunstnere og forfattere. Friby-ordningen er et samarbeid mellom ulike tjenester i kommunen, og forvaltes nasjonalt av ICORN og Norsk Pen.

Kulturskolen

Kulturskolen i Sarpsborg er mer enn bare en kulturskole i tradisjonell forstand. Ved siden av det ordinære kulturskoletilbudet, er kulturskolen også blitt et svært viktig ressursenter for inkludering og mangfold og en samarbeidende aktør i grunnopplæringa og kulturlivet. Her er arbeidet med «Verdensrommet» og kulturskolens åpne møteplass essensielt.

Møteplassen foregår i kulturskolens lokaler. Den fungerer blant annet som et bindeledd mellom innvandrersorganisasjoner og kommunen, og er et sted der frivillige og ideelle organisasjoner kan drive med kulturaktiviteter. Sammen med andre aktører fra et helhetlig kulturmiljø i Sarpsborg, gir den åpne møteplassen plass til mange ulike kulturuttrykk som bygger en mangfoldig og interkulturell kompetanse.

Som ressurscenter er det viktig at kulturskolen også jobber med mangfold i et bredt perspektiv slik det er beskrevet tidligere i mangfoldsplanen. Kulturskolen bør gjenspeile mangfoldet gjennom et bredt sammensatt tilbud i opplæringa, både når det gjelder undervisning, formidling og skapende virksomhet.

Det er viktig at kulturskolen også har gratistilbud i tillegg til balansert øvrig avgiftsnivå, slik at kommunen på den måten har en kulturskole for alle.

Sarpsborg frivilligsentral

Frivilligsentralen er en lokal møteplass som knytter enkeltmennesker og organisasjoner sammen for å skape et godt frivillig miljø, gode aktivitetstilbud og et godt samarbeid med lokal offentlighet. Sarpsborg frivilligsentral tilbyr ca. 20 forskjellige aktiviteter og har over 100 aktive frivillige. Det er frivilligsentralens styre som avgjør hvilket innhold sentralen skal tilby, og styret består av ansatte, representanter fra de frivillige, flerkulturelt råd og politikere.

Barn og unge

Drift og utviklingsansvar for Ungdommens kulturhus samt 5 fritidsklubber hvorav en er spesielt tilrettelagt for funksjonshemmede i alle aldre.

Alle våre arenaer skal være uavhengige arena uten religiøs og politisk vinkling som tilbyr positiv voksenkontakt, og som sikrer barn og unge et sted å være i fritiden. Jobber forebyggende med fokus på barn og unges holdninger knyttet til rus og mobbing. Fremmer brukermedvirkning ved å gi de unge en aktiv deltakelse i blant annet fritidstilbudets innhold, skape et godt fritidsmiljø som gir de unge styrket identitet, selvfølelse og redskap til mestring og utvikling.

«Ung arrangør» jobber systematisk for økt ungdomsmedvirkning. Målet er å synliggjøre og oppmuntre den innsatsen ungdom gjør på arrangørsiden. Ungdom som arrangører vil øke ungdoms eierforhold til de ulike arrangementet, og dette vil bidra til fornying og sette tydeligere ungdomspreg på arrangementene. Tilby kurs, workshoper eller andre aktiviteter som øker inkludering, og styrker de unges identitet og muligheter, samt stimulere til etablering av selvdrøvne grupper innenfor de ulike kulturuttrykkene.

Produsere, utvikle og formidle kulturtilbud for hele kommunens befolkning, med særlig fokus på barn og unge. Skape engasjement og et godt samarbeid mellom ulike kulturaktører, næringsliv og enkeltpersoner som bidrag til gode kunstneriske og solide arrangementer. Skape en god balanse mellom ansatte som tar ansvar for nødvendig formell struktur og brukeres eierskap til lokalene og egen kulturskaping.

Viktige planer og nettsider

[Sarpsborg kommune - Kommunedelplan kultur](#)

MÅL – deltakelse i kultur, idrett, frivillighet og samfunnsdeltakelse	
Alle som bor i Sarpsborg skal ha mulighet til å delta i samfunnslivet, på kultur-, idretts- og fritidsarenaer og i frivilligheten, og oppleve inkludering og likeverd når de deltar og bidrar	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Kultur- og idrettsopplevelser er tilrettelagt for alle, uavhengig av sosiale, økonomiske, aldersmessige eller fysiologiske forhold	• Videreutvikle den kulturelle skolesekken og samarbeidet med skolene • Videreutvikle den kulturelle spaserstokken og samarbeidet med institusjonene • Gjennomføre tiltak for økt publikumsutvikling som når mangfoldet i befolkningen • Utrede muligheter for gratis transport til aktiviteter for barn, unge og eldre • Styrke kompetanse knyttet til inkludering av underrepresenterte grupper
Alle som ønsker det, har mulighet til å bidra og delta i kultur-, idretts- og fritidsaktiviteter og i frivilligheten	• Fritidsklubbene, Ungdommenes kulturhus og UKM skal være gratis • Utvikle Gledessprederen, et etablert fritidsklubbtilbud for personer med funksjonsnedsettelse, med fokus på sosiale og kulturelle opplevelser i samarbeid med andre organiserte fritidsaktiviteter • Arbeide for at ungdom gis mulighet til å engasjere seg som trenere, instruktører og lignende i de frivillige organisasjonene • Etablere aktivitetskoordinator for å styrke samordnet innsats for inkludering av barn og unge • Styrke mangfold i kulturskolens tilbud og videreutvikle bl.a. åpen møteplass, seniortilbud og gratis kulturskole • Utrede muligheter for gratis transport til aktiviteter for barn, unge og eldre • Styrke kompetanse knyttet til inkludering av underrepresenterte grupper • Videreføre den kommunale ordningen som gir støtte til medlemskontingenter og treningsavgifter i frivillige organisasjoner • Stimulere til mangfold og inkludering gjennom tilskuddsordninger for offentlige instanser, kommunale virksomheter, frivillige organisasjoner, lag, foreninger og private aktører • Benytte interne og eksterne tilskuddsordninger aktivt for å kunne tilby et variert, gratis fritidstilbud for alle barn og unge • Støtte opp under møteplass Dumpa og utlånsentralen Skattkammeret som drives i regi av Kirkens Bymisjon og Idrettsrådet • Utarbeide en frivillighetspolitikk som bidrar til at flere grupper engasjerer seg i frivillige organisasjoner, lag og foreninger • Formidle god informasjon om de lag og foreninger som finnes i Sarpsborgsamfunnet • Bistå frivillige organisasjoner slik at disse enklere kan rekruttere og legge til rette for økt mangfold i medlemsmassen • Gjøre ordningen med ledsagerbevis bedre kjent • Samarbeide med organisasjonene om ordninger som sikrer at barn og unge kan delta uavhengig av foreldrenes økonomiske situasjon
Inkluderende idrettsaktiviteter	• Ta en aktiv rolle i å sikre mangfold, inkludering og likeverd for alle som vil være med å delta og eller bidra innen idretten

	• Revidere og starte opp igjen fadderordningen i samarbeid mellom kommune/NAV og idretten
Deltakelse og medvirkning fra alle grupper i Sarpsborgsamfunnet er innarbeidet praksis	• Praktisere «empowerment»-prinsippet ved all form for innbyggermobilisering • Utarbeide prosedyrer for å sikre at grupper som bl.a. barn og unge, eldre, funksjonshemmede, skeive og innvandrere medvirker i utarbeidelsen av samfunnsplaner og prosjekter • Sette inn målrettede kulturtiltak for å bedre folkehelse og øke livsmestring, innen utvalgte områder og tema • Sette inn målrettede tiltak for å øke valgdeltagelse og nærmiljødemokrati
Det frivillige og mangfoldige kultur- og idrettslivet er drivkraften i planlegging og utvikling av tilbud og tiltak	• Tilrettelegge for tett dialog mellom lag og foreninger og andre kulturaktører for å videreutvikle et bredt kulturtilbud for alle • Stille kommunale lokaler til rådighet for det frivillige kulturlivet på ettermiddag og kveldstid • Legge til rette for kompetanseutveksling og kompetanseheving av det frivillige idretts- og kulturlivet • Styrke eksisterende fellesarenaer som f.eks. biblioteket og kulturskolen • Legge forholdene til rette slik at minoriteter selv initierer og driver fellesarenaer. • Videreutvikle samarbeidet med ulike trossamfunn
Personer med funksjonsnedsettelse deltar i friluftaktiviteter og annen form for fysisk aktivitet	• Sikre universell utforming av flere turstier og parkeringsplasser i sentrale friluftsområder • Tilrettelegge badeplasser ved kysten med baderamper
Et levende bysentrum, inklusive parkområdene, med kulturopplevelser og aktiviteter for alle	• Legge til rette for formidling av kulturuttrykk fra både minoritet og majoritet • Speile mangfoldet gjennom kulturarrangementer • Planlegge og gjennomføre «Folk i Sarp»-festivalen i samarbeid med representanter for hele mangfoldet • Utvikle Østre bydel til kultursentrum • Bruke kultur aktivt i arbeidet med byutvikling i Østre bydel

4.4 Helse og omsorg

Skal vi sammen skape Sarpsborg er det viktig at innbyggerne får mulighet til å beholde så god helse som mulig lengst mulig. Kommunen skal bidra til en samfunnsutvikling som fremmer folkehelse og utjevner sosiale helseforskjeller. Det å leve i en lavinntektsfamilie reduserer i seg selv mulighetene til å følge opp egen helse på en god måte og gjør det vanskeligere å ta helsemessige gode valg på egne og barns vegne. Når andelen lavinntektsfamilier øker, er det en økende trussel mot at innbyggere får likeverdige helsetjenester. Forebygging er et førende prinsipp i Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester og Folkehelseloven. Kommunens strategi og tiltak for tjenester innen området er nedfelt i kommunedelplan for helse og omsorg. Å hindre utenforskap er viktig for mestring av livets utfordringer, for å komme i arbeid og skape gode levekår. Helse i mangfoldsplanen handler ikke om «reparerende» lovpålagte helsetjenester. Det handler om likeverdige tjenester i sin helhet med fokus på forebygging og folkehelse. Det handler om et samfunn som gir flest mulig et psykososialt godt liv som grunnlag for best mulig helse gjennom hele livet.

Levekårskartleggingen for 2020 viser det samme mønster som ved forrige kartlegging i 2014, som lå til grunn ved forrige mangfoldsplan. Dvs. at de fleste i Sarpsborg har gode levekår og bor i områder med mange kvaliteter, men noen soner (deler av kommunen) har en opphopning av levekårsutfordringer. Disse områdene har en overrepresentasjon av innbyggere med svært lav inntekt, lav utdanning, innvandrere, langtidsledige og trygde- og sosialhjelpsmottakere. Det er en klar sammenheng mellom sosiale og økonomiske forhold og helse. Dersom befolkningen grupperes etter inntekt eller utdanningsnivå, ser vi at helsetilstanden blir gradvis bedre i takt med økning i inntektsnivå og/eller utdanningslengde. Sammenhengen mellom sosial og økonomisk status og helse danner mønster gjennom hele befolkningen. En sammenheng som vises ved at arbeidsløshet kan føre til helseproblemer, samtidig som helseproblemer øker sannsynligheten for å bli arbeidsløs, og for å havne permanent utenfor arbeidslivet. Dårlig helse har store negative konsekvenser både for den enkelte og samfunnet. «Områdesatsingen Østre Bydel» setter fokus på dette i en bydel (fire soner) som peker seg ut i levekårsundersøkelsene. Dette skal forbedre levekår og helsesituasjonen i denne delen av Sarpsborg og gi læring til bruk i hele kommunen.

Det er til dels store helseforskjeller mellom deler av innvandrerbefolkningen og den øvrige befolkningen, og mellom kvinner og menn i innvandrergruppene. Noen grupper har overvekt av helseutfordringer som ikke er vanlig i befolkningen for øvrig. Voksne innvandrere og barn og voksne med flyktningbakgrunn har flere helseplager enn etnisk norske. Eksempler er smittsomme sykdommer, diabetes og psykiske plager og traumer. Helseundersøkelser er viktig som verktøy for å få oversikt over utfordringene. Fortsatt er kunnskapen om innvandrerbefolkningens helse mangelfull. Innenfor noen innvandrer kulturer er det også myter og fordommer knyttet til ulike helseutfordringer som bidrar til at særlig kvinner, men også menn, ikke får nødvendig oppfølging knyttet til psykosomatisk og sosial helsesituasjon.

De fleste flyktninger som kommer til Norge har utdanning, er arbeidsomme og motiverte. Likevel ender en relativt stor andel som uføretrygdet. Helse- og levekårene etter at de kom til Norge er mer utslagsgivende enn etnisk minoritetsbakgrunn. Noen innvandrere kan ha særskilte utfordringer mht psykisk helse på grunn av tapsopplevelser og traumatiske situasjoner i hjemlandet. Når levekårene blir for vanskelige gir det en ekstra trussel mot den psykiske helsen. Foruten fattigdom er arbeidsledighet, sosial ulikhet, mangelfull skolegang og diskriminering av etniske minoriteter viktige risikofaktorer på samfunnsnivå. Innvandrere får dårligere helse om de bor lenge i Norge uten å lære norsk.

Trygghet og tilhørighet i hverdagen er en viktig velferdsdimensjon. Ifølge levekårskartleggingen gir innbyggerne i Sarpsborg uttrykk for at de har god helse, trives godt og har det bra. Levekårsrapporten viser imidlertid at i innbyggerne som bor i områder med store levekårsutfordringer ikke opplever helsen sin som så god som de som bor i områder uten levekårsutfordringer. De opplever heller ikke nærmiljøet sitt som like trivelig og trygt. Det er en mye større andel i utfordringssonene som sier at de opplever begrensninger i sosial deltakelse grunnet helseproblemer og dårlig økonomi enn i sonene uten levekårsutfordringer.

Rettferdig fordelte og likeverdige helsetjenester er et viktig bidrag til å rette opp sosiale forskjeller. Ved tidlig avklaring av ønsker og behov, og informasjon om hvilke tilbud kommunen kan bistå med, unngås ofte konflikter. God kommunikasjon, åpenhet og respekt for forskjellighet er avgjørende for kvaliteten på møtet mellom innbygger og tjenesteutøver. Brukerdialog og brukervedvirkning bidrar til å gjøre tjenester mer treffsikre, og må derfor også nå frem til språklige minoriteter. God informasjon og veiledning om tjenestene er viktig for å få riktig hjelp til rett tid, særlig for eldre, personer med ulike funksjonsnedsettelse og nyankomne flyktninger og innvandrere som har bodd kort tid i Norge. Språklig tilrettelegging enten den er digital, skriftlig eller muntlig sikrer god

informasjonsflyt, felles forståelse for planlegging, tilrettelegging og oppfølging av tjenester. Tilretteleggingen må baseres på nasjonal kunnskap og suppleres med lokale kartlegginger og bruk av lokale ressurspersoner fra ulike etniske kulturer og språk.

Kultur- og trosforskjeller, kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjennetegn som avviker fra normativet skal ikke være en hindring for tjenesteutøvelsen. Personell innen helse og sosialsektoren møter mennesker og situasjoner som utfordrer. Dette må møtes med tilrettelegging for samtale, veiledning og etisk refleksjon. Den enkelte medarbeider kommer i kontakt med ulike former for funksjonsnedsettelse. I møtet med tjenestemottakeren må den ansatte få oversikt over og ta hensyn til dette.

MÅL - helse	
Innbyggerne får tilgang til de helsetjenester de har rett på, blir møtt med respekt og får mulighet til å medvirke og slik at tjenestene blir likeverdige for alle	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Informasjon om helsetjenester er tilgjengelige, tilrettelagt og tilpasset for alle kommunens innbyggere	• Brosjyrer og nettsider oppdateres, og det er tilgjengelig oversettelser på relevant språk og på lydfil • Materiell og informasjon gjøres lett tilgjengelig på servicetorget og andre relevante steder for de ulike tjenestene og tilbudene • Benytte relevante kunnskapsbaserte plattformer innenfor helse og folkehelse i direkte dialog og informasjonsarbeid overfor alle typer organisasjoner og ressurspersoner • Lokalene og adkomsten til de ulike helsetjenestene er universelt utformet
Det brukes tolk med nødvendig kompetanse	• Tolkeprosedyren er oppdatert og godt kjent for alle. • Berørte medarbeidere innenfor Kommuneområde Helse og Velferd gis tilstrekkelig kompetanse til å velge tolk med rett begreps-forståelse og å gjennomføre samtale med tolk • Kommunen inngår avtale med tolkeselskap som sikrer tilgang på tolker med nødvendig kompetanse
Det er utviklet nødvendige kartleggingsverktøy til bruk i møte med den som trenger hjelp	• Utarbeider nødvendige verktøy for alle tjenester som har ansvar for å avdekke psykisk, fysisk og sosial uhelse • Verktøyene er tilgjengelige og kjent for alle slik at det avdekkes behov • Behov må styre fremfor diagnose. Reduserer skyving mellom tjenestene • Helseteam for innvandrere er tilgjengelig ved behov • Fagrådet om sosial ulikhet i helse ved høgskolen i Østfold bør benyttes ved behov
Den som mottar helse- og omsorgstjenester kan utøve sin tro eller sitt livssyn – alene og i fellesskap med andre	• Medarbeidere i berørte virksomheter innenfor Helse og Velferd har flerkulturell kompetanse og kunnskap om ulike tro og livssyn • Alle møtes med respekt og verdighet • Det etableres tilrettelagte seremonirom • Vedtatte prosedyrer anvendes i de institusjonene hvor det bor pasienter
Tidlig forventningsavklaring med nye tjenestemottakere	• Informasjonsmateriell om tjenestene er tilgjengelig og anvendes • Motiverende intervju anvendes som metode i relevante tjenester
Brukermedvirkning og samarbeid med pårørende er etablert som en fast praksis i helse og sosialtjenestene. Tilrettelagt for de med særskilte behov	• Brukerundersøkelser tilrettelegges slik at utfordringer og behov blir kartlagt • Det er ønskelig å involvere pårørende for de under 18 år, men det må gjøres unntak for ungdom utsatt for vold og overgrep i nære relasjoner og æresrelatert vold • Pasient- og brukerrettighetsloven §3-4. Er pasienten eller brukeren mellom 12 og 16 år skal informasjonen ikke gis til foreldrene eller andre som har foreldreansvaret når pasienten eller brukeren av grunner som bør respekteres, ikke ønsker dette • Helse- og sosialtjenestene er tilpasset på tvers av kulturer • Mulighet for omsorgslønn der det er et ønske og behov • Det arrangeres jevnlig foreldre- barselgrupper for nybosatte innvandrere
Forebyggende og helsefremmende tiltak har en sentral plass i arbeidet for å bedre helse og trivsel til eldre og personer med funksjonsnedsettelser i institusjonstjenestene og hjemmetjenestene slik at de kan bli boende hjemme lengst mulig	• Fysisk aktivitet og sosiale møteplasser ses i sammenheng • Kommunale tjenester samarbeider med Frivilligsentralene og andre frivillige • Fokus på at minoriteter som f.eks. flerkulturelle, ulike tros- og livssyn og skeive (LHBTIQ+) kan ha særskilte behov
Det er fokus på holdningsskapende arbeid og kunnskapsutveksling hos personale. Det er mulighet for etisk refleksjon og tilgang til veiledning	• Enhetene har møteplasser der ansatte møtes jevnlig og deler erfaringer knyttet til å gi likeverdige tjenester til hele mangfoldet • «Rosa kompetanse» anvendes • Økt kunnskap om vold, overgrep og æresvold • Samarbeid med fylkeskommunen/videregående skole om forebygging av vold, overgrep og æresvold • Læringsressurs: www.jegvet.no
Rehabiliteringsmetodikken og individuell plan brukes	• Kartlegger behov for IP • Utarbeider IP og samarbeiderarbeider planmessig på tvers av virksomheter • Fokus på hverdagsrehabilitering
Alle barn og unge har likeverdig tilgang til forebyggende innsats og program	• Den forebyggende og helsefremmende innsatsen overfor barn og unge er forsterket for sårbare grupper • Helse, oppvekst og kultur samarbeider om forebyggende innsats • Virksomhetene har fokus på sosial kompetanse og bruker relevante godkjente program

	• Alle barnehagene, grunnskolen og videregående skole har kompetanse på og gjennomfører relevante forebyggende program
Alle skal ha mulighet til å trives og oppleve mestring uavhengig av funksjonsevne, tros- og livssyn, seksuell orientering eller etnisitet	• Videreutvikle «Fritid med bistand» • Etablere ulike fadderordninger • Medvirke i utforming av tiltak og tilbud

4.5 Kompetanse, aktivitet og arbeid

Prognoser tyder på at Norge i fremtiden vil ha vedvarende knapphet på arbeidskraft innenfor de fleste områder. Særlig kvalifisert arbeidskraft, og spesielt innenfor områdene helse og omsorg og bygg og anlegg.

Situasjonen med mangel på arbeidskraft løses i stor grad ved at arbeidsmarkedet er blitt mer internasjonalt. Arbeidsinnvandring benyttes aktivt til å skaffe kvalifisert arbeidskraft. Den økende innvandrerbefolkningen og bruk av ungdom fra naboland benyttes i stor grad til å dekke behovene innenfor lavlønnsområdene. Dette gjelder blant annet hotell og restaurant, handel, produksjon, lager, transport og pleie og omsorg. Det relativt høye lønnsnivået i Norge og situasjonen med arbeidsledighet og fattigdom i andre land gjør at dette for de fleste blir en «vinn–vinn» situasjon. Samtidig gir det arbeidsgiverne og offentlig sektor en posisjon og situasjon som må forvaltes med et verdibasert utgangspunkt og et genuint ønske om mangfold, inkludering og likeverd.

Selv om den registrerte arbeidsledigheten er lav, er en stor del av befolkningen i yrkesaktiv alder utenfor arbeidslivet. Tar man med uførepensjonister, førtidspensjonerte og eldre som støtes ut, personer i ulike arbeidsmarkedstiltak, langtidssyke og undersysselsatte så er det anslagsvis 25 % av den potensielle arbeidsstyrken som ikke deltar i arbeidslivet, eller som deltar i langt mindre grad enn de ønsker.

Undersøkelser viser at mange av de som faller utenfor ønsker å arbeide, heltid eller deltid. I tillegg er det noen som burde arbeide eller arbeide mer, uavhengig av om de ønsker det selv. Det er viktig med motivasjon og tettere oppfølging for å hindre at man ”velger seg ut”. Det samlede frafallet av personer som ikke har lønnet arbeid truer dagens velferdsordninger.

Minst like viktig er det for den enkelte å ha lønnet arbeid. Det gir økonomisk trygghet og åpner for flere muligheter til å utfolde seg på fritiden, som er nødvendig for å kunne bli inkludert og ikke isolert. Videre er det viktig å oppleve gleden ved å skape produkter eller tjenester sammen med kollegaer, og å være en del av det nettverket og vennskapet som utvikles på ulike arbeidsplasser.

Undersøkelser viser at mange arbeidstakere opplever isolasjon og mobbing på arbeidsplassen, enkelte så sterkt at de gruer seg til jobben, og til slutt kan ende opp sykemeldt og i verste fall varig utstøtt fra arbeidslivet. Like viktig som målet om å gi mulighet for arbeid til alle, er målet om å skape inkluderende arbeidsplasser der alle opplever likeverd, og som ser på mangfold som en styrke og en berikelse. Dette gjelder også for utdanningsinstitusjonene enten det er videregående og høyere utdanning, eller annen type kvalifisering og aktivisering.

Partene må arbeide for at mangfold og ulikheter i hovedsak er en styrke innen kvalifisering og på alle arbeidsplasser, slik at det ikke skjer diskriminering av personer som hindrer at de får mulighet til arbeid de er kvalifisert for, eller at noen ikke får arbeid i det hele tatt. Diskriminering innenfor utdannings- og arbeidslivet skjer både med utgangspunkt i menneskers etnisitet, tro og livssyn, alder, kjønn, funksjonsevne og seksuelle orientering.

Den beskrevne situasjonen gir to viktige perspektiver innenfor kompetanse, aktivitet og arbeid:

- Mobiliseringsperspektivet eller mobiliseringsmålet
- Diskrimineringsperspektivet eller målet om likeverdighet

Mobiliseringsperspektivet (mobiliseringsmålet) handler om at det både tilrettelegges for og kommuniseres et ønske og et krav om at alle deltar i arbeidslivet og i ulike typer kompetanseheving i utdanningssystemet, i regi av NAV og/ eller som medarbeider på en arbeidsplass. Det må skapes en atmosfære av gjensidig forpliktelse mellom myndighetene, arbeidsgiverne og arbeidstakerne som baseres på respekt for hverandre, og som bygger motivasjon hos alle parter.

Det er viktig å kunne stå på ”to ben”, både tilrettelegging for deltakelse og krav om deltakelse. Krav signaliserer forventninger, og forventninger signaliserer respekt og likeverd, så lenge kravene er innenfor en persons forutsetninger og det er tilrettelagt for at kravene kan imøtekommes.

Liksom det dessverre er slik at enkelte arbeidsplasser verken fysisk eller psykososialt har tilrettelagt for deltakelse og inkludering, er det også slik at medarbeidere velger seg bort på arbeidsplasser der det er tilrettelagt.

Diskrimineringsperspektivet (målet om likeverdighet) handler om at alle skal gis like muligheter så langt det er mulig. Det handler om at arbeidsmiljøet skal være inkluderende og preget av at mangfold og individuelle ulikheter er en styrke og en rettighet. Man skal ikke diskrimineres på grunn av høy eller lav alder, på grunn av sitt kjønn eller kjønnsidentitet(transkjønnet), på grunn av at man er homofil/ lesbisk, at man har innvandrerbakgrunn eller annen tro, at man har nedsatt funksjonsevne eller andre synlige avvik som kan gi grunnlag for fordommer. Det gjelder både i forhold til å komme inn, til å bli værende, og i forhold til karriere- /utviklingsmuligheter.

I dette perspektivet må man også stå på ”to ben”. Det kan være noen begrensinger og noen særtrekk ved arbeidsplassen som gjør at det er noen felles spilleregler som må til for at alle skal trives. Hvis disse spillereglene er innskrenket så må det være et mål at arbeidsplassen arbeider for at holdninger til mangfold og annerledeshet utvides. Men det vil være slik at på noen arbeidsplasser vil ikke alle religiøse uttrykk og ritualer aksepteres, vil ikke personer med dårlige norskkunnskaper kunne arbeide eller ha alle typer oppgaver, vil det ikke være praktisk mulig å gi mennesker med nedsatt funksjonsevne like muligheter osv. Det viktige er at det innenfor hver arbeidsplass og hvert arbeidsmiljø arbeides med å utvide og utvikle mulighetene for mangfold og inkludering. Både gjennom holdningsarbeid, kompetanseutvikling og fysisk tilrettelegging.

Uansett regjering er det en klar og tydelig målsetting i Norge at alle som har mulighet for det skal kunne delta i arbeidslivet. Med arbeidslivet menes hele spekteret fra å drive egen næring, ordinære lønnede arbeidsplasser i privat og offentlig sektor til arbeidsplasser med større eller mindre grad av tilrettelegging. Det er viktig at flest mulig bidrar i verdiskapingen, slik at vi har mulighet til å beholde velferdssamfunnet slik vi kjenner det i dag.

Deltakelse i yrkeslivet er viktig for den enkeltes selvfullelse. Å oppleve gleden ved å skape produkter eller tjenester sammen med kollegaer, og å være en del av det nettverket og vennskapet som utvikles på en arbeidsplass skaper god selvfullelse. Lønnet arbeid gir økonomisk trygghet og åpner for flere muligheter til å utfolde seg på fritiden. Et sosialt liv med aktiviteter på fritiden er nødvendig for å bli inkludert.

Like viktig som målet om å gi et tilbud om arbeid til alle og skape inkluderende arbeidsplasser der alle opplever likeverd, er det at mangfold og variasjon i arbeidsstyrken ses på som en styrke og en berikelse.

For å lykkes må det 1) gjennomføres tiltak som bidrar til at flest mulig gjennomfører ønsket utdanning og kvalifisering, 2) gjennomføres ulike tiltak som bidrar til at flest mulig er i arbeid eller annen kvalifiserende aktivitet og 3) gjennomføres tiltak som bidrar til at flest mulig opplever likeverd og inkludering og fravær av mobbing under utdanning og i arbeidslivet.

MÅL – kompetanse, aktivitet og arbeid	
Alle får mulighet til å delta i ønsket utdanning, kvalifisering og arbeidsliv. Alle skal oppleve inkludering og likeverd mens de tar utdanning og i arbeidslivet	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Flest mulig gjennomfører ønsket utdanning	• Det settes fokus på hvordan Sarpsborgskolene best kan jobbe med livsmestring, karriereveiledning, forberedelse til arbeidsliv, holdninger og dannelse • Beholde og utvikle tiltak som sikrer overgangen fra grunnskole til videregående skole og økt gjennomføring av videregående skole • NAV Veiledere i videregående skole videreføres som en viktig satsing for å hjelpe ungdom til å fullføre videregående skole • Sikre tilbud til innvandrere som ankommer i utsatt alder mht overgang grunnskole/ videregående skole • Sikre tilbud til grupper som står i fare for å bli diskriminert • Bistå voksne innvandrere med å få sin kompetanse godkjent
Flest mulig er i arbeid etter endt utdanning	• Dialog mellom stat og kommune innenfor NAV for å sikre at kompetansehevende tiltak og sysselsettingstiltak prioriterer og bidrar til at ulike utsatte grupper øker deltakelse i arbeidslivet • Mennesker med ulik etnisk bakgrunn og funksjonsevne inkluderes i arbeidslivet gjennom etablering av flere IA-bedrifter • Introduksjonsprogrammet og St. Marie læringssenter har tett kontakt med ulike opplærings-institusjoner og lokalt arbeidsliv for å bidra til at innvandrere kommer raskest mulig i arbeid
Flyktninger følges opp i henhold til krav i introduksjonsloven	• Tilstrekkelig tilgang på introduksjonsprogram, norskopplæring, barnehage og skole
Økt andel av flyktningene er selvforsørget gjennom arbeid eller i utdanning etter 5 år	• Introduksjonsprogrammet holder fokus på kvalifisering, plikter og rettigheter i arbeidslivet • Flyktninger følges opp i henhold til krav i introduksjonsloven • God samhandling mellom St. Marie læringssenter og NAV • God samhandling mellom NAV og øvrige enheter

5. Sarpsborg kommune som arbeidsgiver

Sarpsborg kommune er for alle og skal reflektere mangfoldet i Sarpsborgsamfunnet. For å være relevant og viktig for alle i kommunen trengs det historier, stemmer og erfaringer fra hele befolkningen. Sarpsborg kommune ønsker medarbeidere med ulik faglig, sosial, etnisk og geografisk bakgrunn. Dette inkluderer: ulik kompetanse, erfaring, oppvekstvilkår, tro- og livssyn, perspektiv, nettverk, språk og dialekt, interesser, alder, funksjonsevne, seksuell orientering og kjønn- og kjønnsidentitet.

Sarpsborg kommune er Sarpsborg-samfunnets største arbeidsgiver med ca 4.500 fast ansatte medarbeidere. Kommunen dekker et stort spekter av tjenester innenfor ulike virksomheter og fagområder. Gjennom hver enkelt ansatt sitt engasjement og jobbutførelse bidrar vi alle til visjonen: «Sammen skaper vi Sarpsborg», og målet om at Sarpsborg skal være «Et attraktivt sted å bo, jobbe og oppleve».

«Vi i Sarpsborg – plattform for ledelse og medarbeiderskap» beskriver hvordan kommunen som organisasjon ønsker å framstå og bli oppfattet av omverdenen, og har fokus på områdene ledelse, medarbeiderskap og kompetanse. Plattformen beskriver fire viktige verdier; framtidsrettet, respektfull, åpen og troverdig, som alle medarbeidere i Sarpsborg kommune skal ta ansvar for å levendegjøre. Både arbeidsgiver, ansatte, verneombud og tillitsvalgte skal arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

For å lykkes med samfunnsoppdraget må kommunen jobbe godt med å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere, og være en attraktiv arbeidsgiver. Kommunen står overfor utfordringer som handler om å møte den demografiske utviklingen og innbyggernes behov og økte forventninger til tjenestene, og med stadig strammere økonomiske rammer. Dette er helt klart utfordrende, men samtidig ligger det muligheter i å jobbe og tenke annerledes enn i dag. For å sikre nødvendig rekruttering for framtidens tjenester må kommunen aktivt markedsføres som en attraktiv arbeidsgiver med spennende og meningsfulle oppgaver. Læringeordning, praksisplasser og nært samarbeid med utdanningsinstitusjoner bidrar til at kommunen tiltrekker seg morgendagens arbeidstakere. Mangfold i arbeidsstokken øker sannsynligheten for å lykkes bedre med å rekruttere, utvikle og levere mer treffsikre og innovative tjenester.

Den nye likestillings- og diskrimineringsloven gir Sarpsborg kommune en tydelig aktivitets- og redegjørelsesplikt. Der står det i § 24: «Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.»

Likestillings- og diskrimineringsloven:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Arbeidsmiljøloven. Kapittel 13. Vern mot diskriminering:

<http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-013.html>

Nyttig lenke knyttet til mangfold på arbeidsplassen:

<http://www.mangfoldsportalen.no/>

MÅL – Sarpsborg kommune som arbeidsgiver	
Mangfold, inkludering og likeverd er integrerte verdier hos alle ansatte i Sarpsborg kommune.	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Sarpsborg kommune har arbeidsmiljøer som reflekterer mangfoldet i Sarpsborgsamfunnet, der alle ansatte opplever likeverd.	- Rekrutteringspraksisen sikrer mangfold ved å ivareta mangfoldsperspektivet gjennom hele rekrutteringsprosessen fra utlysning til utvelgelse og ansettelse. - Det benyttes et rekrutteringssystem hvor de med hull i CV, innvandrerbakgrunn eller funksjonsnedsettelse kan opplyse om dette, slik at kommunen som arbeidsgiver lykkes med å rekruttere mangfold. - Formelle muligheter for moderat kvotering skal gjøres bedre kjent, og moderat kvotering skal benyttes som tiltak for å styrke bredden i arbeidsstokken.
Sarpsborg kommune tar samfunnsansvar og bidrar til å kvalifisere innbyggere til aktiv deltakelse i arbeidslivet og til å være yrkesaktive lenger.	- Fortsette med å legge til rette for praksisplasser og språkpraksis for å kvalifisere framtidige arbeidstakere - Lærlingeordningen skal bidra til å kvalifisere og inkludere ungdom med ulike forutsetninger for å fullføre videregående opplæring. - Fortsette med praksisplasser for studenter og elever og øke samarbeidet med skoler og utdanningsinstitusjoner. - Etablere en livsfasepolitikk tilpasset medarbeiderens livsfaser og tilby muligheter for faglig utvikling og tilrettelegging gjennom hele yrkeskarrieren.
Sarpsborg kommune stimulerer medarbeiderne slik at de kan bruke og utvikle sitt potensiale.	- Etablere et karriereløp tilpasset den enkelte medarbeider og virksomhet. - Etablere et felles digitalt lederoppfølgingsverktøy, herunder system og struktur for kompetansekartlegging og kompetanseutvikling. - Etablere og utvikle et felles system og verktøy for Onboarding for nye medarbeidere og ledere i kommunen. - Lederopplæringen skal ha tema om likestilling, mangfolds- og inkluderingsperspektiver og om hva som inngår i «hverdagsledelse» for å bygge en inkluderende kultur.

6. Handlingsdel. Samling av de 7 målmatisene

MÅL – universell inkludering	
Alle innbyggere og medarbeidere får mulighet til å slippe til med sine ressurser	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Sarpsborg er en kommune der innbyggerne opplever at mangfold, inkludering, likeverd og ytringsfrihet er viktige verdier	- Gjennomføre åpne mangfoldskonferanser og kompetansetilbud med temaer som utvikler holdninger og kompetanse til likeverd og inkludering - Bred deltakelse i ulike prosesser
Sarpsborg kommune gir likeverdige tjenester til alle innbyggerne	- Forankre mangfoldsplannen hos politisk og administrativ ledelse i Sarpsborg kommune - Planens målsettinger operasjonaliseres i alle enheter i kommunen - Gjennomføre og delta på konferanser og kompetansetiltak som gir god kunnskap og utvikler gode holdninger til alle målgrupper - Informasjon om og formidling av alle tjenester er tilgjengelig for alle uavhengig av språk og ulike funksjonsnedsettelse
Offentlig informasjon, digital og skriftlig, er lettfattelig, tydelig og tilgjengelig, og oversettes ved behov	- Kommuneområdene tar ansvar for å ha lettfattelig informasjon om tjenester og andre aktiviteter på norsk og aktuelle språk «klart språk» implementeres, link: digitaliseringsdirektoratet klart språk i utviklingen av digitale tjenester
Tolk benyttes når det er nødvendig for å gi likeverdige tjenester og informasjon	- Sarpsborg kommune inngår avtale om levering av tolketjenester med profesjonell leverandør - En egen tolkeprosedyre sikrer riktig bruk av tolk, og med riktig nivå på kompetansen til tolken - Økonomiske midler til bruk av tolk er plassert på egen felles konto og forutsetter

	bruk av tolk i tråd med inngått avtale
Sarpsborg kommune jobber aktivt for å forebygge ekstremisme og radikaliserings	• Videreføre det etablerte religionsmøte mellom de ulike trossamfunnene, herunder avtalen med Dialogforum Østfold • Samarbeid, dialog og rådslagning med politiet, Dialogforum Østfold og andre aktuelle deler av samfunnet for å forebygge ekstremisme • Skape dialog og bidra til etablering av møteplasser der trossamfunnene, humanetiske og humanistiske organisasjoner drøfter tiltak som fremmer likeverd • Kommunen har systematisk dialog med ulike interesseorganisasjoner for målgruppeområdene • Kommunen stimulerer frivillige lag og foreninger til å jobbe aktivt for å forebygge ekstremisme og radikaliserings gjennom IMDi's tilskuddsordning: Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner
Flest mulig deltar i arbeidslivet, privat og offentlig sektor, uavhengig av bakgrunn og funksjonsevne	• Påvirke kunnskap og holdninger gjennom dialog og samarbeid med arbeidsgivere • Tiltak som gir praksis og kvalifisering for minoriteter knyttet til etnisitet, funksjonsevne og de andre ulike diskrimineringsperspektivene

MÅL – oppvekst	
Alle barn og unge skal kunne delta i barnehage, skole og SFO, og ha mulighet til å trives og utvikle seg innenfor sitt potensial hver dag.	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Verdiene mangfold, likeverd og inkludering ligger til grunn hos de som tilbyr tjenester rettet mot barn og unge.	• Igangsette, videreutvikle og videreføre tiltak som sikrer ivaretagelse av verdiene mangfold, integrering og likeverd i alle virksomheter • Alle som jobber med barn og unge i Sarpsborg skal ha et aktivt og bevisst forhold til mangfold som ressurs.
Det er inkluderende, tilpasset opplæring og tilrettelegging for barn med særskilte behov innenfor det ordinære læringsfellesskapet	• Ulike virkemidler og variert metodikk sikrer at barn får opplæring som hensyntar evner, motivasjon og forutsetninger • Samarbeid på tvers av faggrupper og virksomheter for å sikre et helhetlig tilbud, deriblant bruk av team og samarbeidsgrupper rundt enkeltbarn og deres familier • Det språklige mangfoldet ivaretas gjennom bevisst bruk av pedagogikk og metodikk • Virksomhetene har handlingsplaner med klare prosedyrer for hvordan utestenging, mobbing og diskriminering skal forebygges, avdekkes og håndteres • Læringsressurs for barnehager og skoler om vold, overgrep, mobbing og barns rettigheter: www.jegvet.no
Barn og unges individuelle behov i overgangsfasene mellom barnehage, barneskole, u-skole og videregående skole ivaretas	• Det foreligger rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom barnehage og skole • Det foreligger rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom barneskole og ungdomsskole • Det foreligger rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom ungdomsskole og vgs. • Samarbeid med vgs. om en bedre tilpasset opplæring for sent ankomne flerspråklige ungdommer-kombinasjonsprogrammet • Beholde og videreutvikle foreldrekurs - en kursrekke på 3 kvelder hver høst for nyankomne innvandrere med elever på ungdomstrinnet og innføringsklassen på St. Olav i regi av St. Marie læringssenter/karrierenettverket • Sikre at mottaker får viktig informasjon på eget språk
Ansatte innenfor oppvekst vektlegger relasjonsbygging og god læringsledelse i sitt arbeid med barn og elever	• Virksomhetene sørger for tilfredsstillende kompetanse ut fra barne- og elevgruppe • Fokus på holdningsskapende arbeid for å sikre at de som arbeider direkte med barn og unge framstår som gode rollemodeller
Barn og unges oppvekst er preget av likeverd og like muligheter til tross for sosiale forskjeller og utfordringer knyttet til fattigdomsproblematikk	• Tverrfaglig og tverretattlig samarbeid • Rekruttering av barn med minoritetsbakgrunn til barnehager • Oppfordre foreldre uten barnehageplass til å benytte seg av åpen barnehage • Samarbeid med barnehagene for best mulig utnyttelse av statlige språkstimuleringsmidler for flerspråklige barn i barnehage • Bevissthet rundt bruk av kompenserende tiltak og aktiviteter i bekjempelsen av sosiale forskjeller og fattigdomsproblematikk i barnehage- og skolehverdagen
Barn og unge er involvert og medvirker i læringsprosesser og i viktige beslutningsprosesser	• Et aktivt og deltakende Ungdomsråd • Elevråd er en sentral arena for medvirkning • Fokus på barns rettigheter til å bidra, påvirke og medvirke i egen hverdag • Skolene og barnehagene innhenter barnets stemme i saker og avgjørelser som omhandler dem

MÅL – bosetting og boligsosialt arbeid	
Sarpsborg kommune har mangfoldige og inkluderende bomiljøer i hele kommunen	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Alle kommunedeler og nærmiljø utvikles slik at de er gode og attraktive å bo og leve i	• Arbeide for levekårsutjevning mellom kommunens ulike deler • Følge opp og bistå i prosjekter knyttet til områdesatsingen i Østre bydel • Prioritere ressurser til ulovlighetsoppfølging for å redusere antall ulovlige utleieenheter • Utvikle og vedlikeholde attraktive felles utearealer med god tilgjengelighet slik at flest mulig kan delta • Etablere sosiale møteplasser og aktivitetstilbud for å styrke den enkeltes evne til å bli boende i eget hjem og leve et aktivt liv
Flest mulig gis mulighet til å finne tilpasset bolig der de ønsker å bo.	• Bruke virkemidler, blant annet i samarbeid med Husbanken og NAV, som bidrar til ønsket tilflytting og motvirker uønsket fraflytting innenfor kommunen. Det gjelder både for boliger og økonomiske ordninger • Utvikle informasjonsportal om ulike boligformer, tilskudds- og lånemuligheter • Sikre universell utforming av boliger og boenheter, utearealer og adkomster, i henhold til lovverket. • Fremskaffe egnede boliger i alle deler av kommunen • Arbeide etter nasjonal og kommunal strategi for den sosiale boligpolitikken (2021 – 2024)

MÅL – deltakelse i kultur, idrett, frivillighet og samfunnsdeltakelse	
Alle som bor i Sarpsborg skal ha mulighet til å delta i samfunnslivet, på kultur-, idretts- og fritidsarenaer og i frivilligheten, og oppleve inkludering og likeverd når de deltar og bidrar	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Kultur- og idrettsopplevelser er tilrettelagt for alle, uavhengig av sosiale, økonomiske, aldersmessige eller fysiologiske forhold	• Videreutvikle den kulturelle skolesekken og samarbeidet med skolene • Videreutvikle den kulturelle spaserstokken og samarbeidet med institusjonene • Gjennomføre tiltak for økt publikumsutvikling som når mangfoldet i befolkningen • Utrede muligheter for gratis transport til aktiviteter for barn, unge og eldre • Styrke kompetanse knyttet til inkludering av underrepresenterte grupper
Alle som ønsker det, har mulighet til å bidra og delta i kultur-, idretts- og fritidsaktiviteter og i frivilligheten	• Fritidsklubbene, Ungdommenes kulturhus og UKM skal være gratis • Utvikle Gledessprederen, et etablert fritidsklubbtilbud for personer med funksjonsnedsettelse, med fokus på sosiale og kulturelle opplevelser i samarbeid med andre organiserte fritidsaktiviteter • Arbeide for at ungdom gis mulighet til å engasjere seg som trenere, instruktører og lignende i de frivillige organisasjonene • Etablere aktivitetskoordinator for å styrke samordnet innsats for inkludering av barn og unge • Styrke mangfold i kulturskolens tilbud og videreutvikle bl.a. åpen møteplass, seniortilbud og gratis kulturskole • Utrede muligheter for gratis transport til aktiviteter for barn, unge og eldre • Styrke kompetanse knyttet til inkludering av underrepresenterte grupper • Videreføre den kommunale ordningen som gir støtte til medlemskontingenter og treningsavgifter i frivillige organisasjoner • Stimulere til mangfold og inkludering gjennom tilskuddsordninger for offentlige instanser, kommunale virksomheter, frivillige organisasjoner, lag, foreninger og private aktører • Benytte interne og eksterne tilskuddsordninger aktivt for å kunne tilby et variert, gratis fritidstilbud for alle barn og unge • Støtte opp under møteplass Dumpa og utlånssentralen Skattkammeret som drives i regi av Kirkens Bymisjon og Idrettsrådet • Utarbeide en frivillighetspolitikk som bidrar til at flere grupper engasjerer seg i frivillige organisasjoner, lag og foreninger • Formidle god informasjon om de lag og foreninger som finnes i Sarpsborgsamfunnet • Bistå frivillige organisasjoner slik at disse enklere kan rekruttere og legge til rette for økt mangfold i medlemsmassen • Gjøre ordningen med ledsagerbevis bedre kjent • Samarbeide med organisasjonene om ordninger som sikrer at barn og unge kan delta uavhengig av foreldrenes økonomiske situasjon
Inkluderende idrettsaktiviteter	• Ta en aktiv rolle i å sikre mangfold, inkludering og likeverd for alle som vil være med å delta og eller bidra innen idretten • Revidere og starte opp igjen fadderordningen i samarbeid mellom kommune/NAV og idretten

Deltakelse og medvirkning fra alle grupper i Sarpsborgsamfunnet er innarbeidet praksis	• Praktisere «empowerment»-prinsippet ved all form for innbyggermobilisering • Utarbeide prosedyrer for å sikre at grupper som bl.a. barn og unge, eldre, funksjonshemmede, skeive og innvandrere medvirker i utarbeidelsen av samfunnsplaner og prosjekter • Sette inn målrettede kulturtiltak for å bedre folkehelse og øke livsmestring, innen utvalgte områder og tema • Sette inn målrettede tiltak for å øke valgdeltagelse og nærmiljødemokrati
Det frivillige og mangfoldige kultur- og idrettslivet er drivkraften i planlegging og utvikling av tilbud og tiltak	• Tilrettelegge for tett dialog mellom lag og foreninger og andre kulturaktører for å videreutvikle et bredt kulturtilbud for alle • Stille kommunale lokaler til rådighet for det frivillige kulturlivet på ettermiddag og kveldstid • Legge til rette for kompetanseutveksling og kompetanseheving av det frivillige idretts- og kulturlivet • Styrke eksisterende fellesarenaer som f.eks. biblioteket og kulturskolen • Legge forholdene til rette slik at minoriteter selv initierer og driver fellesarenaer. • Videreutvikle samarbeidet med ulike trossamfunn
Personer med funksjonsnedsettelse deltar i friluftaktiviteter og annen form for fysisk aktivitet	• Sikre universell utforming av flere turstier og parkeringsplasser i sentrale friluftsområder • Tilrettelegge badeplasser ved kysten med baderamper
Et levende bysentrum, inklusive parkområdene, med kulturopplevelser og aktiviteter for alle	• Legge til rette for formidling av kulturuttrykk fra både minoritet og majoritet • Speile mangfoldet gjennom kulturarrangementer • Planlegge og gjennomføre «Folk i Sarp»-festivalen i samarbeid med representanter for hele mangfoldet • Utvikle Østre bydel til kultursentrum • Bruke kultur aktivt i arbeidet med byutvikling i Østre bydel

MÅL - helse	
Innbyggerne får tilgang til de helsetjenester de har rett på, blir møtt med respekt og får mulighet til å medvirke og slik at tjenestene blir likeverdige for alle	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Informasjon om helsetjenester er tilgjengelige, tilrettelagt og tilpasset for alle kommunens innbyggere	• Brosjyrer og nettsider oppdateres, og det er tilgjengelig oversettelser på relevant språk og på lydfil • Materiell og informasjon gjøres lett tilgjengelig på servicetorget og andre relevante steder for de ulike tjenestene og tilbudene • Benytte relevante kunnskapsbaserte plattformer innenfor helse og folkehelse i direkte dialog og informasjonsarbeid overfor alle typer organisasjoner og ressurspersoner • Lokalene og adkomsten til de ulike helsetjenestene er universelt utformet
Det brukes tolk med nødvendig kompetanse	• Tolkeprosedyren er oppdatert og godt kjent for alle. Flyktningkonsulent (fagansvarlig tolk) og rådgiver i stab har ansvar sammen med virksomhetsledere • Berørte medarbeidere innenfor Kommuneområde Helse og Velferd gis tilstrekkelig kompetanse til å velge tolk med rett begreps-forståelse og å gjennomføre samtale med tolk • Kommunen inngår avtale med tolkeselskap som sikrer tilgang på tolker med nødvendig kompetanse
Det er utviklet nødvendige kartleggingsverktøy til bruk i møte med den som trenger hjelp	• Utarbeider nødvendige verktøy for alle tjenester som har ansvar for å avdekke psykisk, fysisk og sosial uhelse • Verktøyene er tilgjengelige og kjent for alle slik at det avdekkes behov • Behov må styre fremfor diagnose. Reduserer skyving mellom tjenestene • Helseteam for innvandrere er tilgjengelig ved behov • Fagrådet om sosial ulikhet i helse ved høgskolen i Østfold bør benyttes ved behov
Den som mottar helse- og omsorgstjenester kan utøve sin tro eller sitt livssyn – alene og i fellesskap med andre	• Medarbeidere i berørte virksomheter innenfor Helse og Velferd har flerkulturell kompetanse og kunnskap om ulike tro og livssyn • Alle møtes med respekt og verdighet • Det etableres tilrettelagte seremonirom • Vedtatte prosedyrer anvendes i de institusjonene hvor det bor pasienter
Tidlig forventningsavklaring med nye tjenestemottakere	• Informasjonsmateriell om tjenestene er tilgjengelig og anvendes • Motiverende intervju anvendes som metode i relevante tjenester
Brukermedvirkning og samarbeid med pårørende er etablert som en fast praksis i helse og sosialtjenestene. Tilrettelagt for de med særskilte behov	• Brukerundersøkelser tilrettelegges slik at utfordringer og behov blir kartlagt • Det er ønskelig å involvere pårørende for de under 18 år, men det må gjøres unntak for ungdom utsatt for vold og overgrep i nære relasjoner og æresrelatert vold • Pasient- og brukerrettighetsloven §3-4. Er pasienten eller brukeren mellom 12 og 16 år skal informasjonen ikke gis til foreldrene eller andre som har foreldreansvaret når pasienten eller brukeren av grunner som bør respekteres, ikke ønsker dette • Helse- og sosialtjenestene er tilpasset på tvers av kulturer

	• Mulighet for omsorgslønn der det er et ønske og behov • Det arrangeres jevnlig foreldre- barselgrupper for nybosatte innvandrere
Forebyggende og helsefremmende tiltak har en sentral plass i arbeidet for å bedre helse og trivsel til eldre og personer med funksjonsnedsettelse i institusjonstjenestene og hjemmetjenestene slik at de kan bli boende hjemme lengst mulig	• Fysisk aktivitet og sosiale møteplasser ses i sammenheng • Kommunale tjenester samarbeider med Frivilligsentralene og andre frivillige • Fokus på at minoriteter som f.eks. flerkulturelle, ulike tros- og livssyn og skeive (LHBTIQ+) kan ha særskilte behov
Det er fokus på holdningsskapende arbeid og kunnskapsutveksling hos personale. Det er mulighet for etisk refleksjon og tilgang til veiledning	• Enhetene har møteplasser der ansatte møtes jevnlig og deler erfaringer knyttet til å gi likeverdige tjenester til hele mangfoldet • «Rosa kompetanse» anvendes • Økt kunnskap om vold, overgrep og æresvold • Samarbeid med fylkeskommunen/videregående skole om forebygging av vold, overgrep og æresvold • Læringsressurs: www.jegvet.no
Rehabiliteringsmetodikken og individuell plan brukes	• Kartlegger behov for IP • Utarbeider IP og samarbeiderarbeider planmessig på tvers av virksomheter • Fokus på hverdagsrehabilitering
Alle barn og unge har likeverdig tilgang til forebyggende innsats og program	• Den forebyggende og helsefremmende innsatsen overfor barn og unge er forsterket for sårbare grupper • Helse, oppvekst og kultur samarbeider om forebyggende innsats • Virksomhetene har fokus på sosial kompetanse og bruker relevante godkjente program • Alle barnehagene, grunnskolen og videregående skole har kompetanse på og gjennomfører relevante forebyggende program
Alle skal ha mulighet til å trives og oppleve mestring uavhengig av funksjonsevne, tros- og livssyn, seksuell orientering eller etnisitet	• Videreutvikle «Fritid med bistand» • Etablere ulike fadderordninger • Medvirke i utforming av tiltak og tilbud

MÅL – kompetanse, aktivitet og arbeid	
Alle får mulighet til å delta i ønsket utdanning, kvalifisering og arbeidsliv. Alle skal oppleve inkludering og likeverd mens de tar utdanning og i arbeidslivet	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Flest mulig gjennomfører ønsket utdanning	• Det settes fokus på hvordan Sarpsborgskolene best kan jobbe med livsmestring, karriereveiledning, forberedelse til arbeidsliv, holdninger og dannelse • Beholde og utvikle tiltak som sikrer overgangen fra grunnskole til videregående skole og økt gjennomføring av videregående skole • NAV Veiledere i videregående skole videreføres som en viktig satsing for å hjelpe ungdom til å fullføre videregående skole • Sikre tilbud til innvandrere som ankommer i utsatt alder mht overgang grunnskole/ videregående skole • Sikre tilbud til grupper som står i fare for å bli diskriminert • Bistå voksne innvandrere med å få sin kompetanse godkjent
Flest mulig er i arbeid etter endt utdanning	• Dialog mellom stat og kommune innenfor NAV for å sikre at kompetansehevende tiltak og sysselsettingstiltak prioriterer og bidrar til at ulike utsatte grupper øker deltakelse i arbeidslivet • Mennesker med ulik etnisk bakgrunn og funksjonsevne inkluderes i arbeidslivet gjennom etablering av flere IA-bedrifter • Introduksjonsprogrammet og St. Marie læringssenter har tett kontakt med ulike opplærings-institusjoner og lokalt arbeidsliv for å bidra til at innvandrere kommer raskest mulig i arbeid
Flyktninger følges opp i henhold til krav i introduksjonsloven	• Tilstrekkelig tilgang på introduksjonsprogram, norskopplæring, barnehage og skole
Økt andel av flyktningene er selvforsørget gjennom arbeid eller i utdanning etter 5 år	• Introduksjonsprogrammet holder fokus på kvalifisering, plikter og rettigheter i arbeidslivet • Flyktninger følges opp i henhold til krav i introduksjonsloven • God samhandling mellom St. Marie læringssenter og NAV • God samhandling mellom NAV og øvrige enheter

MÅL – Sarpsborg kommune som arbeidsgiver	
Mangfold, inkludering og likeverd er integrerte verdier hos alle ansatte i Sarpsborg kommune.	
SLIK VIL VI HA DET:	SLIK GJØR VI DET:
Sarpsborg kommune har arbeidsmiljøer som reflekterer mangfoldet i Sarpsborgsamfunnet, der alle ansatte opplever likeverd.	• Rekrutteringspraksisen sikrer mangfold ved å ivareta mangfoldsperspektivet gjennom hele rekrutteringsprosessen fra utlysning til utvelgelse og ansettelse. • Det benyttes et rekrutteringssystem hvor de med hull i CV, innvandrerbakgrunn eller funksjonsnedsettelse kan opplyse om dette, slik at kommunen som arbeidsgiver lykkes med å rekruttere mangfold. • Formelle muligheter for moderat kvotering skal gjøres bedre kjent, og moderat kvotering skal benyttes som tiltak for å styrke bredden i arbeidsstokken.
Sarpsborg kommune tar samfunnsansvar og bidrar til å kvalifisere innbyggere til aktiv deltakelse i arbeidslivet og til å være yrkesaktive lenger.	• Fortsette med å legge til rette for praksisplasser og språkpraksis for å kvalifisere framtidige arbeidstakere • Lærlingeordningen skal bidra til å kvalifisere og inkludere ungdom med ulike forutsetninger for å fullføre videregående opplæring. • Fortsette med praksisplasser for studenter og elever og øke samarbeidet med skoler og utdanningsinstitusjoner. • Etablere en livsfasepolitikk tilpasset medarbeiderens livsfaser og tilby muligheter for faglig utvikling og tilrettelegging gjennom hele yrkeskarrieren.
Sarpsborg kommune stimulerer medarbeiderne slik at de kan bruke og utvikle sitt potensiale.	• Etablere et karriereløp tilpasset den enkelte medarbeider og virksomhet. • Etablere et felles digitalt lederoppfølgingsverktøy, herunder system og struktur for kompetansekartlegging og kompetanseutvikling. • Etablere og utvikle et felles system og verktøy for Onboarding for nye medarbeidere og ledere i kommunen. • Lederopplæringen skal ha tema om likestilling, mangfolds- og inkluderingsperspektiver og om hva som inngår i «hverdagsledelse» for å bygge en inkluderende kultur.