



ROGALAND
FYLKESKOMMUNE

Regionalplan for et inkluderende samfunn





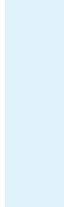





2010–2014



med handlingsplan

Vedtatt av Rogaland Fylkesting 8. juni 2010

Innhold

	Forord	3
	1: Bakgrunn	4
	2: Om plandokumentet	6
	2.1 Bakgrunn for planen	6
	2.2 Plangrunnlaget	7
	2.3 Planprosess	7
	2.4 Strukturen i dokumentet	7
	3: Hovedutfordringer for de enkelte felt.	8
	3.1 Etnisk bakgrunn	9
	3.2 Høy alder	10
	3.3 Seksuell orientering	11
	3.4 Funksjonsevne.	11
	3.5 En sammenfatning.	12
	4: Hovedmål	13
	4.1 Hovedstrategi	13
	5: Strategier	14
	5.0 Overordnet strategi	14
	5.1 Etnisk bakgrunn	14
	5.2 Høy alder	17
	5.3 Seksuell orientering	18
	5.4 Funksjonsevne.	19
	6: Bakgrunnsmateriale	21
	Handlingsplan	22
	2011	23
	2012	30
	2013	34

Sjiraffen og elefanten

– om å bygge et hus for mangfold baksiden



FOTO: MARIOF

Forord

”Regionalplan for et inkluderende samfunn” har sitt utgangspunkt i ”Handlingsplan for etnisk likestilling 2003–2007”, som ble vedtatt av fylkestinget 01.11.05. Denne planen har nå blitt utvidet til også å gjelde feltene høy alder, seksuell orientering og funksjonsevne, i tillegg til etnisk bakgrunn. For hvert av de fire feltene settes fokus på inkludering i forhold til utdanningssystemet, arbeidslivet, offentlige tjenester, fritids- og kulturaktiviteter og det politiske liv.

Gjennom dette ønsker vi å få til en mer helhetlig og tverrsektoriell tilnærming til problemene og å distansere oss fra snever sektortenkning. Det har vært et mål å få fram at det ikke handler om grupper mennesker, men om individer. Menneskerettigheter, diskrimineringsvern og folkehelse har dannet viktige ledelinjer i arbeidet med å utvikle planen.

Planen er en strategisk plan med en handlingsdel og er i utgangspunktet utarbeidet med fylkeskommunen som ståsted. En vesentlig del av strategiene og handlingspunktene involverer kun fylkeskommunen, men mye av fylkeskommunens virksomhet skjer i samspill med andre aktører, både offentlig, privat og frivillig sektor og dette gjenspeiles i planen.

Vi takker alle som har bidratt i arbeidet med å komme fram til dette plandokumentet og ser fram til et konstruktivt samarbeid med de forskjellige aktører/partnere i arbeidet med å få gjennomført tiltakene som er foreslått.

Hilde Gunn Bjelde

leder for styringsgruppen

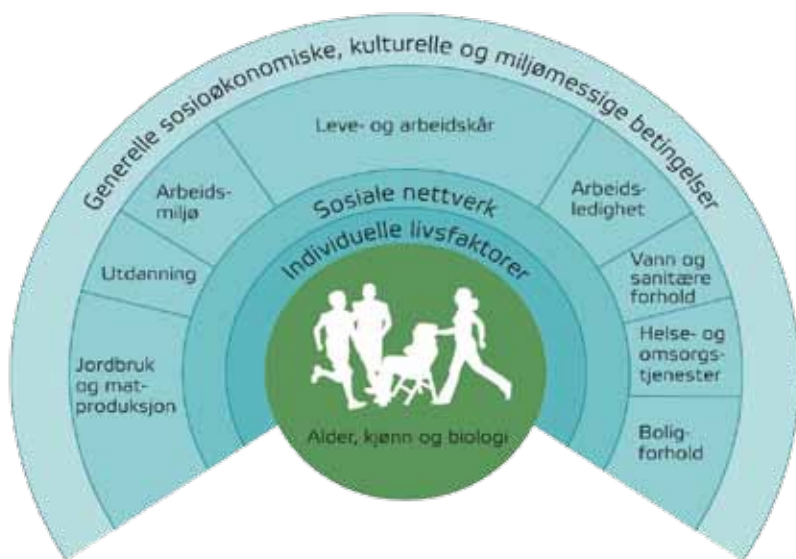
1 Bakgrunn

FNs verdenserklæring om menneskerettighetene artikkel 1 stadfester et viktig likeverdsprinsipp: "Alle mennesker er født frie og med samme menneskeverd og menneskerettigheter." I norsk offentlighet har dette prinsippet bl.a. gitt seg utslag i arbeid for inkludering og mot diskriminering.

Begrepet inkludering ble styrket som et offisielt politisk begrep med Stortingsmelding nr. 49 (2003–2004) – "Mangfoldmeldingen." Inkludering er motsatsen til sosial utstøtning, ulikhet og marginalisering. For å oppnå inkludering, hviler det også et ansvar på majoritets-samfunnet for å åpne seg og invitere inn (KRD 2004: 30).

Diskriminering er det negative motstykket til inkludering. Begrepet diskriminering har vært behandlet i ulike former i norsk offentlighet. Formålet med NOU (2009:14) Et helhetlig diskrimineringsvern var "[...] å samle vernet mot diskriminering i én lov, og å sørge for et mer helhetlig og derigjennom styrket diskrimineringsvern i norsk lovgivning" (s. 21). Diskrimineringsvernet defineres her til å gjelde en bred vifte av forhold som kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, permisjon ved adopsjon og fødsel, religion, seksuell orientering, livssyn, alder, politisk syn osv.

Inkluderingslitteraturen viser at en kan forholde seg til de ulike inkluderings-utfordringene på flere ulike måter. Den tradisjonelle tilnærmingen er å bruke inkluderingsutfordringene til å definere karakteristika ved grupper (eksempelvis innvandrere, eldre, homofile/lesbiske, funksjonshemmede osv.). De senere år er det imidlertid blitt mer vanlig med en relasjonell tilnærming hvor fokuset rettes mot det som skjer i møtet mellom den eller de som har utfordringen og samfunnet for øvrig. I stedet for å snakke om gruppen funksjonshemmede, kan man da snakke om feltet funksjonshemming som et fenomen som kan oppstå i møte mellom personer med nedsatt funksjonsevne og samfunnet. Undersøkelser viser at mellom 17 og 20 prosent av personer med nedsatt funksjonsevne opplever hindringene av en slik karakter at de kan defineres som funksjonshemmet. Hindringene er delvis samfunnsskapt. (St.meld. nr. 40 (2002–2003).



Kilde: Margaret Whitehead/Göran Dahlgren: Strategier og tiltak for å utjevne sosiale ulikheter i helse. Utjevning av helseforskjeller del 2 (Oslo: Helsedirektoratet, 2009)

Arbeid for inkludering og mot diskriminering er nært forbundet med folkehelsearbeidet, da det er klare koblinger mellom levekår og god helse i befolkningen. Folkehelsearbeid og



mangfoldsarbeid er sektorovergripende og forutsetter:

- 1) samarbeid mellom alle samfunnssektorer og forvaltningsnivåer og
- 2) at konkrete tiltak planlegges, utvikles og iverksettes i et forpliktende samarbeid mellom berørte parter.

Nedenstående illustrasjon (Dahlgren/ Whitehead, 1991), viser at mange viktige helsefaktorer påvirkes både av personlige og politiske valg, og synliggjør betydningen av tverrsektorielle arbeidsmåter. "Folks personlige livsstil er integrert i sosiale normer og nettverk og i leve- og arbeidsvilkår, som i sin tur er relatert til det sosioøkonomiske miljøet i videre forstand"

Rogaland fylkeskommunes regionalplan for et inkluderende samfunn er også et folkehelseiltak med fokus på utfordringer i Rogaland knyttet til inkludering og diskriminering innen fire relasjonelle felt:

- 1) Etnisk bakgrunn
- 2) Høy alder
- 3) Seksuell orientering
- 4) Funksjonshemning

Planen er blitt til i samarbeid med berørte parter, og det fokuseres på hvordan utfordringene kan løses gjennom bidrag fra ulike samfunnsaktører som fylkeskommune, kommune, stat, næringsliv og frivillig sektor.

2 Om plandokumentet

Vi kan ikke forplikte andre samfunnsaktører gjennom en regionalplan for Rogaland fylkeskommune ved et politisk vedtak i Fylkestinget. Fylkeskommunen ønsker å være en pådriver på dette området og planen forplikter Rogaland fylkeskommune på områder vi har ansvar for. For øvrig vil fylkeskommunen arbeide for at de andre samfunns-aktører aktivt følger opp med tiltak på sine områder.

2.1 Bakgrunn for planen

Utgangspunkt for å sette i gang dette planarbeidet var "Handlingsplan for etnisk likestilling 2003–2007" som ble vedtatt av Rogaland Fylkesting 01.11.2005. Da Planperioden var ute ble det gjennomført en revisjon av planen.

Regjering/Storting utpekte "2008 som markeringsår for kulturelt mangfold" i St.meld. nr. 17 (2005–2006). Med dette ønsket man å ta et samlet grep om den statlige, regionale og lokale innsatsen for å fremme kulturelt mangfold som en vesentlig dimensjon i kulturpolitikken.

I ettertid skjedde det en justering av mangfoldsbegrepet, sett i forhold til mangfoldsårets begrep, i retning av å inkludere andre grupper enn innvandrere, og oppmerksomheten ble også rettet mot andre områder enn kultur – områder som arbeidsliv, utdanning/kompetansebygging, deltagelse i samfunnslivet, tilgjengelighet – m.a.o. levekår for befolkningen som helhet. Det vokste fram et ønske om at planen skulle reflektere at flest mulig i størst mulig grad skulle få muligheter til å fungere som fullverdige personer i samfunnet.

For eksempel i St.prp. nr. 1 (2007–2008) – Statsbudsjettet – fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet finner man følgende formulering:

"Regjeringen vil arbeide for et åpent og inkluderende samfunn fritt for rasisme og diskriminering. Alle skal ha samme rettigheter, plikter og muligheter – uavhengig av etnisk bakgrunn, kjønn, religion, seksuell orientering eller funksjonsevne."

I møte den 20.10.2008 gjorde Fylkesutvalget vedtak om at "Handlingsplan for etnisk likestilling 2003–2007" skulle revideres og at den nye planen skulle utvides til å fokusere på etnisitet, religion, alder, kjønn, seksuell orientering og funksjonsevne og i tillegg til kulturperspektivet, også dekke kompetanse, tilgang på arbeidsmarkedet og tilgjengelighet. Fylkesutvalget utnevnte følgende politiske styringsgruppe med én representant fra hvert av partiene i Fylkestinget:

1. Hilde Gunn Bjelde, AP – leder
2. Anita Egeli, FRP – nestleder
3. Mohamad Osman, H
4. Jon Aarsland, KrF
5. Alf Henning Heggheim, SP
6. Luisa Fernanda Pinzon, SV
7. Edel Karin Mikkelsen, V
8. Terje Larsen, PP

Administrativ arbeidsgruppe har bestått av: Sigbjørn Husø (leder), Kulturseksjonen og Victoria Hartland Gramstad, Regionalplanseksjonen med følgende som konsultative medlemmer:

1. Rolf Ketil Solberg/Kristin Bade Veire, Seksjon for opplæring i skole (Vgs./seksuell orientering)
2. Linda Nilsen Ask, (Rådgiver for universell utforming/funksjonsevne), Regionalutviklingsavdelingen
3. Oddrun Strand Rangnes – Personal- og organisasjonsseksjonen (Eldre/Arbeidsgiveransvar)
4. Linn H. Jansen – Kulturseksjonen (Etnisitet)
5. Rune Flage – Kulturseksjonen (Folkehelse)



2.2 Plangrunnlag

Planarbeidet tar utgangspunkt i problemstillinger som er oppe i tiden og bygger på en rekke dokumenter, planer og utredninger som er gjennomført regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Kap. 6 Bakgrunnsmateriale, gir en oversikt over en del av dokumentene som er med på å danne grunnlaget for planen.

I tillegg til "Handlingsplan for etnisk likestilling 2003–2007" er Fylkesplanen for Rogaland og en del andre fylkeskommunale dokumenter søkt innarbeidet. Vi har også forsøkt å få med oss vesentlige momenter fra de mange stortingsmeldinger, NOU-er og statlige handlingsplaner fra de senere år som omhandler mangfold, inkludering, likestilling og diskrimineringsvern.

EU har utarbeidet "Green" og "White Papers" som fokuserer på diskrimineringsvern generelt og de demokratiske utfordringene man står over for i et multikulturelt samfunn. Dokumentene er av EUs bidrag i diskusjonen om hvordan leve sammen i et stadig økende kulturelt mangfold og samtidig sørge for at menneskerettigheter og fundamentale friheter blir respektert. Interkulturell dialog fremheves som viktig i arbeidet med dette.

Ellers bør det nevnes at Rogaland Fylkeskommune har forpliktet seg i forhold til

en del overnasjonale dokumenter, som bl.a.: "Europeisk Charter for likestilling mellom kvinner og menn" og "FNs konvensjon om funksjonshemmedes rettigheter".

2.3 Planprosess

I løpet av planprosessen er det lagt vekt på å trekke inn fagmiljøer og berørte fagpersoner, samt berørte grupper i en aktiv dialog. Dette er søkt løst ved direkte kontakt underveis, pluss at det ble arrangert to heldags arbeidsseminarer den 17. april og den 18. september 2009. En vesentlig del av planen bygger på innspill som kom fram under gruppearbeidene i disse seminarene.

8.–9. juni 2009 ble det gjennomført en studietur med den politiske styringsgruppen til Oslo, med fokus på institusjoner og aktiviteter i Grünerløkka/"Gamle Oslo"/Grønland.

2.4 Strukturen i dokumentet

Planen er delt inn i tre hoveddeler. Først en beskrivelse av de viktigste utfordringer, deretter strategier for å håndtere disse og til slutt en tiltaksplan med forslag om konkrete handlinger. Det er viktig å understreke at de tre delene til sammen danner en helhet. Vi har i stor grad valgt å benytte tabeller. Dette for å gi en god oversikt og for å øke lesbarheten.

3 Hovedutfordringer for de enkelte felt

Som en del av planprosessen ble det utarbeidet et notat som fokuserer på utfordringer innen de fire feltene:

- 1) Etnisk bakgrunn
- 2) Høy alder
- 3) Seksuell orientering
- 4) Funksjonshemming

Notatet er et vedlegg til planen og har tittel "Utfordringsnotat til Rogaland Fylkeskommunes arbeid med Regional plan for et inkluderende samfunn". Det er ført i pennen av Vassenden og Blomgren i IRIS og datert 26.3.2009.

Utfordringsnotatet ble sendt til representanter for de fire feltene som en del av bakgrunns- materialet for de to arbeidsseminarene den 17.4.2009 og 18.9.2009. Sammen med utfordringsnotatet danner innspillene fra disse seminarne to av hovedfundamentene for dette planarbeidet.

I arbeidet med å finne fram til inkluderings- utfordringene ble det lagt ekstra vekt på å belyse forholdene i Rogaland. Årsaken til dette er at nasjonale utredninger om integrasjon og inkludering ofte bygger på forholdene i Oslo-regionen. Situasjonen andre steder i landet er som regel annerledes, med mindre minoritets- miljøer både når det gjelder etnisitet, livssyn og seksualitet og den etnisk segregasjon er som regel også mindre. Dersom inkluderings- politikken i for stor grad bygger på utfordrin- gene i Oslo-regionen, vil det lett kunne oppstå et gap mellom overordnet inkluderingspolitikk og det lokale behov i andre deler av landet.

Der det finnes nasjonal statistikk brutt ned på regionalt nivå (www.ssb.no), er dette benyttet. Videre er en del regionalt produsert statistikk lagt til grunn.

Generelt er det gjort forsøk på å finne spesi- fikke utfordringer for Rogaland, men i svært mange tilfeller har slik informasjon ikke vært tilgjengelig og utfordringene refererer da til generelle problemer for landet.

Under arbeidet med å finne fram til utfordrin- gene ved inkludering i Rogaland ble det erfart at den regionale statistikken sviktet på flere av områdene. Dette bør tas hensyn til under vide- reutvikling av det regionale statistikkverktøyet for vårt fylke.

Vold, både fysisk og psykisk, er generelt et problem i samfunnet som må bekjempes. I tillegg til kvinner og barn, så er samtlige av de fire gruppene vi har valgt å fokusere på i dette planarbeidet utsatte i så måte. Delvis har volden utgangspunkt i kultur og miljø, men den kan også ha andre årsaker av mer psykisk karakter. Uansett årsak, så er det et resultat av uakseptable holdninger og måten å til- nærme seg problemet på vil være å jobbe med holdningsendringer.

Barn er en utsatt gruppe som ikke alltid i like stor grad er i stand til å forsvare sine rettig- heter. Det er et generelt samfunnsansvar å sørge for at barns rettigheter blir respektert og overholdt.

De viktigste utfordringene kan oppsummeres i tabellform som følger:

3.1 Etnisk bakgrunn

Område	Utfordring
Arbeidslivet	Høyere arbeidsledighet blant "ikke-vestlige innvandrere" enn for befolkningen ellers. Rogaland er imidlertid det fylket med lavest ledighet blant innvandrere: 2,1%, mot 3,1% i landet som helhet. "Ikke-vestlige innvandrere" er overrepresentert i lavstatusyrker og er ofte utsatt for useriøse arbeidsgivere som ikke følger spillereglene i arbeidslivet.
Økonomi og levekår	"Ikke-vestlige innvandrere" er negativt overrepresentert i levekårsstatistikker; fattigdom er på mange måter et "innvandrerenomen" i Norge.
Barnehage	Barnehager er vesentlig for kultur- og norskerferdigheter, så minoritetsmiljøers utstrakte bruk av kontantstøtten kan være negativt. Andelen ikke-vestlige barn i Rogaland som bruker kontantstøtte har vært synkende siden 2000, og er lavere enn for landet sett under ett. Andelene i de store bykommunene Stavanger og Sandnes er imidlertid nesten på nivå med nivået i Oslo.
Barnehage og grunnskole	Det er avdekket et behov for bedre språklig kompetanse på dette nivået i forhold til elever med flerkulturell bakgrunn (morsmål og norsk som andrespråk), samt flerkulturell kompetanse, f.eks. minoritetsrådgivere.
Videregående skole	Frafallet blant ungdom med innvandrerbakgrunn er mye større enn for gjennomsnittet av ungdom. Mens 31% av alle som startet grunnskurs i 2002 ikke hadde oppnådd studie- eller yrkeskompetanse i 2007, var det tilsvarende tallet for innvandrere 48%.
Uformelle læringsarenaer	De aller fleste innvandrere har behov for informasjon og kunnskap om mange sider ved samfunnet. Det er ønskelig at dette kan skje på en uformell og naturlig måte og i kjente omgivelser.
Frivillig sektor	Minoriteter er ofte aktive i frivillig arbeid gjennom etnisk eller innvandrerbaserte organisasjoner og gjennom trossamfunn, men i mindre grad i det bredere frivillige arbeidet, som f.eks. innen idretten og friluftsliv. Gutter med innvandrerbakgrunn er imidlertid betydelig mer aktive i frivillig arbeid enn jenter når det gjelder idrett. Foreldre til barn med minoritetsbakgrunn er generelt lite aktive.
Helse- og velferdstjenester	Innvandrerbefolkningen er overrepresentert i bruk av sosialstønad, men underrepresentert i bruk av omsorgstjenester for eldre, delvis fordi gruppen er yngre enn landsgjennomsnittet. Hvis minoritetsbefolkningen i økende grad blir brukere av omsorgstjenester for eldre, vil dette kunne aktualisere spørsmål om kulturelt eller religiøst tilpasset omsorg.
Boligspørsmål	Det er lite tendenser til segregering og sterk boligkonsentrasjon i byområder i Rogaland.
Holdninger	På spørsmål om kulturelt mangfold og om syn på innvandreres forhold til velferdsordninger og arbeidsliv, fremstår rogalandsbefolkningen noe mindre imøtekommende enn landsgjennomsnittet. Forskjellene er imidlertid svært små. Utfordringene ligger i å få øket kunnskapsnivået i samfunnet om innvandrere generelt.
Politisk deltakelse	Statistikk viser at innvandrerbefolkningen er mindre politisk aktive enn befolkningen generelt.

3.2 Høy alder

Område	Utfordring
Økonomi	Andelen som har "vanskelig eller svært vanskelig for å få endene til å møtes" er nesten dobbel så høy blant aldersgruppen 30–49 år som blant de 67 år eller eldre. Eldre generelt har ikke spesielle utfordringer når det gjelder økonomi.
Helsesituasjon og tilgang på helse tjenester	Å bli eldre er en prosess som medfører slitasje. Eldre er derfor overrepresentert når det gjelder funksjonsnedsettelse og varige sykdommer. Kommunene har ansvaret for pleie- og omsorgssektoren med fokus på boliggjøring, dvs. hjemmehjelpstjenester og tilrettelegging av boliger (omsorgsboliger). Av innbyggere over 80 år i Rogaland mottar 34,8 prosent hjemmetjenester mot 37 prosent for landet, dette kan imidlertid reflektere forskjeller i helsetilstand.
Eldre innvandrere	De kommende årene vil Norge få en populasjon av eldre ikke-vestlige innvandrere som er helt unik i Norges historie. For aldersgruppene 50-66 år, dvs. aldersgrupper som kun om noen år vil være å betrakte som eldre, kommer de største gruppene ikke-vestlige innvandrere fra Pakistan, Bosnia-Hercegovina og Vietnam. Dette vil innebære spesielle utfordringer for eldreomsorgen. (Jfr. Helse- og velferdstjenester i tabell 1.)
Yrkes-deltagelse	Yrkesdeltagelse for eldre er noe lavere i Rogaland enn i landet totalt. Aldersdiskriminering: I en kartlegging av 600 næringslivsledere innrømmet 13 prosent å ha unnlatt å ansette eller forfremme arbeidstakere pga alder; aldersdiskriminering er et spesielt stort problem i det private næringsliv. Det viktigste for å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i yrket er roligere tempo; det som betyr minst er sosialt miljø og muligheter til å følge med i faget.
Digitale skillelinjer	Bruk og mestring av PC og internett er viktig for deltakelse i informasjonssamfunnet. De eldste har generelt lavere kompetanse her. Dersom den framtidige utviklingen fortsetter i samme takt kan en risikere at dagens yngre selv vil være digitale analfabeter i forhold til egne barnebarn.
Deltagelse i kulturelle og fysiske aktiviteter	Det er klare endringer i preferanser ift. alder. For noen kulturtilbud, Idrettsarrangement og Kino, er det en dramatisk nedgang i interessen, mens det for de mer høykulturelle kulturformene, Klassisk konsert og Opera, er en økning i interesse. Også for denne gruppen er det klare sosiale forskjeller i forhold til kulturdeltakelse. Generelt er deltakelsen lav blant de eldre. Nedgangen og den relativt lave deltakelsen kan skyldes at mange kulturtilbud ikke er godt tilrettelagt for eldre. Det er behov for tilbud om fysisk aktivitet for denne gruppen. Ikke minst i et folkehelseperspektiv og med tanke på forebygging er det en utfordring å få på plass et tilfredsstillende tilbud.
Politisk deltakelse	Seniorers deltakelse i folkevalgte forsamlinger er relativt lav, men seniorer er relativt godt integrert i andre former for politisk deltakelse (valgdeltakelse, deltakelse i organisasjoner og diskusjoner om politikk). De politiske partiene står over for en utfordring om å trekke eldre mer aktivt med i partipolitisk arbeid.

3.3 Seksuell orientering

Område	Utfordring
Barnehage og barneskole	Kunnskapen om seksuell orientering er generelt lav i barnehager og skoler. Det ligger en utfordring i å få synliggjort tematikken for unge, og dermed senke terskelen for å tale og reflektere om temaet før den enkelte entrer livsfasen der seksuell orientering vanligvis avklares.
Ungdomsskole	”Homofobisk erting” er et problem i ungdomsskolen.
Videregående skole	Homofile og lesbiske opplever ofte ikke egen barndom som særlig problematisk, men i ungdomstid og tidlig voksenliv møter de utfordringer forbundet med prosessen med å avklare sin seksuelle orientering. Videregående skole er en viktig arena for inkludering.
Arbeidsliv	Generelt er det høy åpenhet rundt alternativ seksuell orientering i norsk arbeidsliv, men flere homoseksuelle opplever mobbing i arbeidslivet. Arbeidstakere som blir holdt utenfor sosiale fellesskaper på arbeidsplassen, er overrepresentert ift. angst- og depresjonssymptomer og selvmordstematikk.
Fritid, kultur og frivillig sektor	Det er generelt liten grad av åpenhet rundt seksuell orientering i frivillig sektor. Problemene er særlig påtakelig i idretten, både innen den aldersbestemte og senior.
Religion og etniske minoriteter	Homofili innen religiøse miljøer er et felt som skaper spenninger mellom grunnleggende rettigheter som trosfrihet og diskrimineringsvern. Emnet er tabuisert i mange lavkirkelige og minoritetsreligiøse miljøer.
Helse og levekår	Det er en høyere andel selvmordsforsøk og psykiske helseproblemer blant homofile enn i befolkningen ellers; andelen er aller høyest blant homofile med minoritetsbakgrunn. Homofile og lesbiske er langt mer eksponert for vold, trakassering og trusler enn det som er vanlig i befolkningen ellers.
Holdninger	I forhold til offentlig anerkjennelse av homofili fremstår rogalandsbefolkningen som noe mer restriktiv enn landsgjennomsnittet, selv om forskjellene ikke er store.

3.4 Funksjonsevne

Område	Utfordring
Diskriminering	Det foregår en del diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse i hverdagen.
Utdannelse	Bare 17 prosent av funksjonshemmede har høyere utdanning mot 23 prosent av befolkningen ellers. For de yngste aldersgruppene er imidlertid andelen med høyere utdanning blant funksjonshemmede noe høyere enn blant unge ellers. Utfordringene med å studere blant unge personer med funksjonsnedsettelse dreier seg primært om å organisere hverdagen og å delta i studentaktiviteter.
Yrkesdeltakelse	Kun halvparten av alle med nedsatt funksjonsevne er i arbeid og denne andelen har vært stabil de siste årene. Problemene er størst for funksjonshemmede med minoritetsbakgrunn. 53 prosent av sysselsatte med funksjonsnedsettelse har én eller flere tilpasninger på sin arbeidsplass.

3.4 Funksjonsevne (forts.)

Område	Utfordring
Transport	Funksjonshemmedes problemer med å reise kollektivt er knyttet til hele transportkjeden. Transportsystemet omfatter transportmidlene og infrastrukturen. Alle elementer i transportsystemet må ha universell utforming for at hele reisekjeden skal kunne sies å være godt tilrettelagt.
Tilgjengelighet	Regjeringen har vedtatt å bruke Plan- og bygningsloven til å sikre universell utforming, dvs. universell tilgang til offentlige friområder og til både offentlige og private bygninger. Dette fører til at kravene til oppfølging er blitt vesentlig skjerpet.
Digitale skillelinjer	Funksjonshemmede kan ha spesielle utfordringer med å nyttiggjøre seg elektronisk informasjon på offentlige nettsteder.
Tilgang til fritidsaktiviteter	Funksjonshemmede deltar relativt hyppig i fritidsaktiviteter mens de er unge, men det er en tendens til marginalisering over tid når aksjonsradiusen for ikke-funksjonshemmede unge øker. Det eksisterer ikke et fullgodt fritidstilbud for alle typer funksjonshemmede. Barn og unge med multihandikap og andre med meget alvorlige og kompliserte funksjonsnedsettelse har vanskelig for å finne egnet tilbud. Det er vanskelig å nå ut til minoritetsspråklige barn og unge med nedsatt funksjonsevne. Foreldres overbeskyttelse kan stå i veien for inkludering i det ordinære fritidstilbudet for barn og unge.
Innvandrere med funksjonshemning	Innvandrere med funksjonshemninger står overfor spesielle utfordringer. Språk- og kulturforskjeller fører til at problemer pga. nedsatt funksjonsevne forsterkes for innvandrere.
Politisk deltagelse	Personer med funksjonshemninger møter flere hindringer i forhold til politiske deltagelse både når det gjelder fremkommelighet og tilgang til informasjon

3.5 En sammenfatning

Utfordringsnotat søker å identifisere de viktigste inkluderingsutfordringene i Rogaland fordelt på de fire feltene 1) Etnisk bakgrunn; 2) Høy alder; 3) Seksuell orientering og 4) Funksjonsevne. Notatet viser at utfordringene for de fire feltene kan deles inn i fem former for inkludering og kan fremstilles som en matrise med 20 celler:

Inkludering i:	Etnisk bakgrunn	Høy alder	Seksuell orientering	Funksjonsevne
Utdanningssystemet	Kap. 1.1	Kap. 2.1	Kap. 3.1	Kap. 4.1
Arbeidslivet	Kap. 1.2	Kap. 2.2	Kap. 3.2	Kap. 4.2
Ift. offentlige tjenester	Kap. 1.3	Kap. 2.3	Kap. 3.3	Kap. 4.3
Fritids- og kulturaktiviteter	Kap. 1.4	Kap. 2.4	Kap. 3.4	Kap. 4.4
Det politiske liv	Kap. 1.5	Kap. 2.5	Kap. 3.5	Kap. 4.5

Planen har ett kapittel for hvert av de fire feltene. Innen hvert felt presenteres strategier og sentrale aktører for oppnåelse av strategiene. Plandokumentet avsluttes med en handlingsplan.



4 Hovedmål

Det overgripende hovedmålet for regionalplanen er:

”Rogaland skal være en inkluderende og mangfoldig fylke, preget av gjensidig forståelse og respekt og hvor det legges til rette for tilhørighet og deltakelse i praksis for alle innbyggere.”

4.1 Hovedstrategi

”Styrke diskrimineringsvernet for den enkelte ved å etablere ordninger som sikrer at alle innbyggers rettigheter blir respektert og fulgt av samfunnet generelt og spesielt av det offentlige.”

5 Strategier

5.0 Overordnede strategier

Område	Strategi	Aktører
0.1 Inkludering i samfunnet generelt	0.1.1 Styrke diskrimineringsvernet for den enkelte ved å etablere ordninger som sikrer at alle innbyggers rettigheter blir respektert og fulgt av samfunnet generelt og spesielt av det offentlige	Rfk
	0.1.2 Sørge for at organisasjoner fra samtlige utsatte grupper får tilgang til lokaler og utstyr for å kunne utøve sine aktiviteter (Jfr. 1.4.3 og 3.3.4)	Kommuner Rfk Staten
	0.1.3 Sikre at Plan- og bygningslovens (Pbl.) krav om at hensynet til folkehelse og universell utforming blir ivaretatt i forbindelse med planlegg etter Pbl. i kommuner og i fylkeskommunen (Jfr. 4.3.4)	Kommuner Rfk

5.1 Etnisk bakgrunn

Delmål: Å gi innbyggere i Rogaland muligheter for å delta i alle sider ved samfunnslivet og å styrke deres tilhørighet, uavhengig av etnisk bakgrunn.

Område	Strategi	Aktører
1.1 Inkludering i utdanningssystemet	1.1.1 Informere familier med minoritetspråklig bakgrunn om hva barnehage tilbudet innebærer	Kommuner
	1.1.2 Sørge for at ansatte i både barnehager, grunnskole og videregående skole har kompetanse på flerkultur og språk	Kommuner Rfk Staten
	1.1.3 Rekruttere flere lærere med minoritetsbakgrunn til å arbeide i barnehager, grunnskoler og videregående skoler	Kommuner Rfk UiS/Høgskoler
	1.1.4 Motvirke minoritetsungdoms frafall i videregående skole	Rfk, Kommuner
	1.1.5 Ta initiativ overfor sentrale myndigheter for å sikre at barn fra alle innvandrergupper har lik rett til norskopplæring. (Jfr. 1.2.4)	Rfk Staten Kommuner
1.2 Inkludering i arbeidslivet	1.2.1 Utvikle og ta konkrete grep for å øke andelen personer med minoritetsbakgrunn i offentlig forvaltning ved å opprette egne praksisstillinger	Kommuner Rfk Staten/NAV
	1.2.2 Ved hjelp av kompetansebygging/informasjon å legge til rette for at personer med minoritetsbakgrunn blir ansatt i det privat næringsliv	Rfk LO/NHO Næringsforeninger

Område	Strategi	Aktører
1.2 Inkludering i arbeidslivet	1.2.3 Sørge for at firma som offentlige instanser gjør avtaler med og kjøper tjenester hos, har ryddige forhold til sine ansatte og at de følger lover og regler som gjelder i norsk arbeidsliv	Kommuner Rfk Staten v/NAV LO/NHO
	1.2.4 Legge til rette for at alle som bor i Norge får nødvendig opplæring i norsk språk og kultur, og utvikle tilbud som er tilpasset de forskjellige målgruppene. Dette må også gjelde arbeidsinnvandrere fra EØS-land og deres familie. (Jfr. 1.1.5)	Kommuner Rfk Staten v/NAV LO/NHO
	1.2.5 Tilby kvalifiseringsprogram for personer med minoritetsbakgrunn som ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet	NAV Kommuner Rfk
	1.2.6 Støtte entreprenørskap blant personer med minoritetsbakgrunn	Innovasjon Norge Rfk Kommuner
	1.2.7 Sørge for at tilskuddsordninger fylkeskommunen disponerer som RUP etc. over blir gjort kjent blant innvandrergupper	Rfk
	1.2.8 Ta initiativ i forhold til sentrale myndigheter med tanke på å få utarbeidet bedre retningslinjer for vurdering av kompetanse/kvalifikasjoner til personer fra andre land og spesielt for personer som kommer fra land utenfor EU/EØS	Staten v/IMDi og sentrale myndigheter (NOKUT)
1.3 Inkludering ift. offentlige tjenester	1.3.1 Legge til rette for at det tas nødvendige hensyn til ulik etnisk og kulturell bakgrunn ved tilbud om offentlige helse- og velferdstjenester.	Kommunene Staten v/ Helse-regionene
	1.3.2 Legge til rette for økt rekruttering av helse- og velferdspersonell med minoritetsbakgrunn (Ses i sammenheng med 1.2.1)	Kommunene Staten v/ Helse-regionene
	1.3.3 Å legge til rette for at de arenaene som det er naturlig for innvandrere å oppsøke også blir benyttet til å gi informasjon om hvordan finne fram i samfunnet og velferdsstaten. Her kan bibliotekene nevnes spesielt.	Rfk Kommunene
1.4 Inkludering i fritids- og kulturaktiviteter	1.4.1 Stimulere og legge til rette for at frivillig sektor, ikke minst idretten og friluftsansjonene, blir en inkluderende møteplass for barn, ungdom og voksne med forskjellige etniske og kulturelle bakgrunner.	Frivillig sektor Kommuner Rfk
	1.4.2 Legge til rette for at minoritetsforeldres involvering i frivillig arbeid økes	Frivillig sektor
	1.4.3 Legge til rette for at innvandrersorganisasjoner får tilgang til lokaler og utstyr for å kunne utøve sine aktiviteter. (Jfr. 0.1.2)	Rfk Kommuner Frivillig sektor

5.1 Etnisk bakgrunn (forts.)

Område	Strategi	Aktører
1.4 Inkludering i fritids- og kulturaktiviteter	1.4.4 Legge til rette for at spesielt minoritetsgrupper får tilgang til etermediene	Rfk Staten
	1.4.5 Legge til rette for øket flerkulturell forståelse ved å øke kunnskapen om forskjellige religioner og kulturer	Rfk Kommuner Museer UiS / Høgskoler
1.5 Inkludering i det politiske liv	1.5.1 Utvikle og ta konkrete grep for å øke valgdeltagelsen blant personer med minoritetsbakgrunn	Rfk Kommuner Politiske partier
	1.5.2 Utvikle og ta konkrete grep for at flere personer med minoritetsbakgrunn er representert i politiske/folkevalgte organer	Rfk Politiske partier
	1.5.3 Sikre at synspunkter fra personer med minoritetsbakgrunn kommer fram ved behandling av politiske saker som er oppe til behandling i Rfk	Rfk



5.2 Høy alder

Delmål: Å gi innbyggere i Rogaland muligheter for å delta i alle sider ved samfunnslivet og å styrke deres tilhørighet, uavhengig av alder.

Område	Strategi	Aktører
2.1 Inkludering i utdanningssystemet	2.1.1 Utvikle og legge til rette for å øke kompetansen blant eldre innen IT	Kommuner Rfk, Staten Utdanningsinstitusjoner
2.2 Inkludering i arbeidslivet	2.2.1 Legge til rette for at eldre skal kunne stå i arbeid så lenge de ønsker inntil oppnådd aldersgrense	LO/NHO Næringslivet Kommuner Rfk, Staten
	2.2.2 Motarbeide aldersdiskriminering på arbeidsplassen	LO/NHO, Næringslivet, Kommuner Rfk, Staten
2.3 Inkludering ift. offentlige tjenester	2.3.1 Legge til rette for at eldre i alle kommuner skal ha like muligheter til å bo i egen bolig lengst mulig.	Kommuner
	2.3.2 Være følsomme for eldre innvandreres spesielle behov ved utforming av helse- og velferdstjenester	Kommuner Staten v/ Helse-regionene
	2.3.3 Sørge for at offentlige IT-tjenester utformes slik at de i størst mulig grad kan benyttes av eldre	Kommuner Rfk, Staten
	2.3.4 Sørge for at de eldre, på en verdig måte kan motta hjelp i de tilfeller de ikke behersker offentlige IT-tjenester	Kommuner Rfk
2.4 Inkludering i fritids- og kulturaktiviteter	2.4.1 Legge til rette for flere møteplasser for eldre	Staten Rfk, Kommuner
	2.4.2 Utvikle og tilby voksenopplæringskurs som dekker Eldres behov	Voksenopplæringsorganisasjoner Frivillig sektor
2.5 Inkludering i det politiske liv	2.5.1 Legge til rette for økning av andelen eldre i folkevalgte organer (jf. Eldrerådene)	Politiske partier Kommuner Rfk
	2.5.2 Å sørge for at Eldrerådet i størst mulig grad får uttalt seg i saker som berører deres ansvarsområde.	Politiske partier Kommuner Rfk

5.3 Seksuell orientering

Delmål: Å gi innbyggere i Rogaland muligheter for å delta i alle sider ved samfunnslivet og å styrke deres tilhørighet, uavhengig av seksuell orientering.

Område	Strategi	Aktører
3.1 Inkludering i utdanningssystemet	3.1.1 Tilstrebe åpenhet rundt seksuell orientering og alternative kjønnsuttrykk i skoleverket	Kommuner Rfk, Staten Utdanningsinstitusjonert
	3.1.2 Arbeide målrettet for å motarbeide mobbing og trakassering i utdannelsessystemet	Kommuner Rfk, Staten Utdanningsinstitusjoner
	3.1.3 Øke læreres kunnskap om kjønn, seksualitet og normer knyttet til dette	Kommuner Rfk, Staten Utdanningsinstitusjoner
3.2 Inkludering i arbeidslivet	3.2.1 Arbeide for å bekjempe diskriminering, ekskludering eller usynliggjøring på bakgrunn av seksuell orientering på arbeidsplassen	Kommuner, Rfk Staten, LO/NHO Næringsorganisasjoner
	3.2.2 Sørge for at personal- og arbeidsreglement ikke medfører direkte eller indirekte diskriminering på bakgrunn av seksuell orientering	Kommuner Rfk, Staten LO/NHO Næringsorganisasjoner
3.3 Inkludering ift. offentlige tjenester	3.3.1 Motarbeide psykiske helseproblemer blant LHBT-personer ved hjelp av holdningskampanjer og informasjon	Kommuner, Rfk Staten v/Helse-regionene
	3.3.2 Sørge for at informasjon om hvor personer kan henvende seg med spørsmål knyttet til alternativ seksuell orientering må gjøres lett tilgjengelig for alle	Kommuner Rfk Staten
	3.3.3 Heve helse- og omsorgsarbeideres kompetanse ift. LHBT-personer og funksjonshemmede og deres spesielle behov	Kommuner Staten v/Helseregionene
	3.3.4 Etablere egne tiltak for personer som ikke tør stå fram med sin seksuelle orientering – for eksempel ved å etablere "ufarlige" møteplasser (Jfr. 0.1.2)	Kommuner Staten Rfk Frivillig sektor
3.4 Inkludering i fritids- og kulturaktiviteter	3.4.1 Arbeide for at frivillig sektor, ikke minst idretten, skal være en inkluderende møteplass, der det aktivt jobbes å utvikle holdninger mot diskriminering, ekskludering eller usynliggjøring på grunn av seksuell orientering	Frivillig sektor Kommuner Rfk Staten



5.4 Funksjonsevne

Delmål: Å gi innbyggere i Rogaland muligheter for å delta i alle sider ved samfunnslivet og å styrke deres tilhørighet, uavhengig av funksjonshemning. Alle mennesker med kronisk sykdom og personer med funksjonsnedsettelse som kan, skal få mulighet til å delta i samfunnslivet.

Område	Strategi	Aktører
4.1 Inkludering i utdanningssystemet	4.1.1 Legge til rette for at elever med nedsatt funksjonsevne kan velge fagretning og studium etter ønske og evner	Kommuner Rfk Staten
	4.1.2 Sørge for at læremateriell utarbeides og tilrettelegges ved at det stilles krav til forlagene slik at også elever med nedsatt funksjonsevne kan benytte seg av dem	Kommuner Rfk Staten Forlagene
4.2 Inkludering i arbeidslivet	4.2.1 Arbeide mot diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne for stillinger de er kvalifisert for	Kommuner, Rfk Staten v/NAV LO/NHO
	4.2.2 Styrke tiltakene overfor personer med funksjonsnedsettelse, i særdeleshet unge og eldre arbeidstakere og personer med dårlige levekår	Kommuner Rfk Staten v/NAV LO/NHO
	4.2.3 Arbeide for at offentlig og privat sektor skal legge til rette og etablere ordinære arbeidsplasser for personer med nedsatt funksjonsevne, eksempelvis gjennom kvotering eller positiv diskriminering	Kommuner Rfk Staten v/NAV LO/NHO

5.4 Funksjonsevne (forts.)

Område	Strategi	Aktører
4.2 Inkludering i arbeidslivet	4.2.4 Arbeide for helsefremmende, rehabiliterende og tilretteleggende tiltak på arbeidsplassen for at flere skal klare å stå i jobben etter at de er rammet av sykdom og funksjonsnedsettelse	Kommuner Rfk Staten v/NAV LO/NHO
4.3 Inkludering ift. offentlige tjenester	4.3.1 Sørge for at offentlige transporttjenester og tilhørende infrastruktur kan benyttes av personer med nedsatt funksjonsevne	Rfk Trafikkselskapene
	4.3.2 Sørge for at offentlig sektor utformer IT-baserte tjenester slik at disse også kan benyttes av personer med nedsatt funksjonsevne	Kommuner Rfk Staten
	4.3.3 Sørge for at personer med nedsatt funksjonsevne har full tilgang til offentlige bygninger	Kommuner, Rfk Staten v/Riksantikvaren
	4.3.4 Sørge for at en så stor del som mulig av nye boliger utformes med tanke på personer med nedsatt funksjonsevne iht. Plan- og bygningsloven	Kommuner Rfk Staten Næringslivet
	4.3.5 Sørge for at personer med nedsatt funksjonsevne har tilgang til arrangementer Rogaland Fylkeskommune har ansvar for	Rfk
4.4 Inkludering i fritids- og kulturaktiviteter	4.4.1 Bidra til at frivillige organisasjoner i Rogaland fokuserer på inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne uavhengig av alder	Frivillig sektor
	4.4.2 Sørge for at personer med nedsatt funksjonsevne har full tilgang til et representativt utvalg av områder for friluftsliv	Kommuner Rfk Staten
4.5 Inkludering i det politiske liv	4.5.1 Sørge for at valglokaler er tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne	Kommuner Rfk Staten
	4.5.2 Sørge for at møtelokaler som brukes til politisk aktivitet er tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne	Kommuner Rfk, Staten Politiske partier
	4.5.3 Å i størst mulig grad sørge for at FFH får uttalt seg i saker som berører deres ansvarsområde	Rfk
	4.5.4 Å sørge for at politiske saker blir lett tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne (hørsel, syn og lignende)	Kommuner Rfk Staten
	4.5.5 Å arbeide for at personer med funksjonsnedsettelse ikke blir straffet økonomisk for å delta i politisk arbeid	Kommuner Rfk Staten

6 Bakgrunnsmateriale

Følgende fylkeskommunale planer er forsøkt innarbeidet:

- Fylkesplan for Rogaland 2006–2009
- Fylkesdelplan for Universell Utforming 2007–2011
- Handlingsplan for folkehelse 2006–2010
- Handlingsplan mot diskriminering på bakgrunn av seksuell legning (2009)
- Handlingsplan for etnisk likestilling 2003–2007

En liste over en del av Stortingsmeldinger/NOU-er de senere år som berører disse temaer:

- NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern
- St.meld. nr. 18 (2007-08). Arbeidsinnvandring
- St.meld. nr. 11 (2007-08). På like vilkår: Kvinners rettigheter og likestilling i utviklingspolitikken
- St.meld. nr. 20 (2006-07) Nasjonal strategi for å utjevne sosiale helseforskjeller
- St.meld. nr. 9 (2006-07) Arbeid velferd og inkludering
- St.meld. nr. 6 (2006-07) Om seniorpolitikken
- St.meld. nr. 25 (2005–2006) Mestring, muligheter og mening
- St.meld. nr. 49 (2003–04) Mangfold gjennom inkludering og deltagelse
- St.meld. nr. 40 (2002-03) Nedbygging av funksjonshemmede barrierer
- St.meld. nr. 25 (2000-01) Levekår og livskvalitet for homofile og lesbiske i Norge
- NOU 1998: 18 Det er bruk for alle (Listen er ikke uttømmende)

Internasjonalt

- EUs "Green paper" "Equality and non-discrimination in an enlarged European Union" fra 2004. Fra forordet kan vi trekke fram, sitat:
"Our objective should be to ensure that the EU's framework for combating discrimination on all of the relevant grounds is effectively implemented and enforced across the enlarged Union."

Områdene som nevnes spesielt er: "– to tackle discrimination on grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, age disability and sexual orientation."

EUs "White Paper on Intercultural Dialogue" med undertittel "Living Together As Equals in Dignity" fra 2008. Her trekkes opp fem politikkområder:

- Demokratisk styring av kulturelt mangfold hvor det fokuseres på
 - en politisk kultur for verdsetting av mangfold
 - menneskerettigheter og fundamentale friheter
 - fra likestilling av muligheter til å ha glede og nytte av like rettigheter
- Demokratisk samfunnsborger og medvirkning
- Å lære og å undervise i interkulturell kompetanse
 - nøkkelkompetanseområder: demokratisk samfunnsborgerskap, språk, historie
 - grunnskole- og videregående skoleutdanning
 - høyere utdanning og forskning
 - ikke-formell og uformell læring
 - rollen til undervisere
 - familiens betydning
- Arenaer for interkulturell dialog
- Interkulturell dialog i internasjonale sammenhenger
Interkulturell dialog fremheves som en kritisk faktor for å kunne bygge en ny sosial og kulturell modell for et Europa i rask endring.

Andre

- Europeisk Charter for likestilling mellom kvinner og menn
- FNs konvensjon om funksjonshemmedes rettigheter

Handlingsplan

Hvem gjør hva, når og med hvilke ressurser?

Det vil være forskjellige måter å gjennomføre strategiene på, alt etter type aktivitet, hvem som involveres, hvem man henvender seg til og hvem som har ansvaret for gjennomføring.

Noen av oppgavene ligger hos fylkeskommunen og fylkeskommunen alene. I slike tilfeller kan planen gi klare og forpliktende føringer både i forhold til gjennomføring og ressursbruk.

I andre tilfeller ligger ansvaret hos andre aktører, noe som gjør at signaler om handling/gjennomføring vil bli formulert mer i form av oppfordringer og/eller råd.

En del av handlingene vil måtte skje i samarbeid med andre aktører. Konkretiseringen av gjennomføring vil da være avhengig av formell forankring og graden av forpliktelse (partnerskap, samarbeidsavtaler, felles interesser, fordeling av ressursbruk osv.).

Aktiviteter og virkemidler kan også være forskjellige i karakter, fra konkrete støtteordninger (Tippe-midler, IMDI-midler, RUP eller andre statlige/fylkeskommunale "pengesekker") til spredning av informasjon, konferanser eller henvendelser til sentrale myndigheter om å foreta endringer i lover, regler og rettigheter.

Flere av strategiene og handlingspunktene vil uvilkårlig berøre aktiviteter som allerede er i gang. Ambisjonene vil da være å gå inn og styrke arbeidet som pågår. I slike tilfeller vil det være viktig å vise hensyn, slik at det ikke opp-

står unødig konkurranse eller at nye aktiviteter undergraver gode initiativ som er i gang.

I handlingsplanen er tiltakene ført inn fra det tidspunkt hvor de skal ha prioritet. Mange av tiltakene vil strekke seg over flere år. De opprettholdes da på tiltakslisten fram til forventet realisering og evaluering.

Detaljerte tiltak er forsøkt utformet for de to første år i planperioden. Det forutsettes en årlig evaluering og rullering av planen, første gang våren 2012. Basert på evalueringen kan tiltaks-punktene for gjennomføring bli justert.

Flere forhold ligger til grunn for framdriftsplanen. En gjennomgående faktor er at saksområder hvor Rfk har et betydelig ansvar eller innflytelse, forutsettes iverksatt raskere enn tiltak hvor andre aktører vil ha gjennomføringsansvaret. Rfk vil da ha en rolle som pådriver og er avhengig av andres vurderinger og prioriteringer.

Informasjon om innholdet i planen er et viktig stikkord i forhold til oppfølging og gjennomføring. For å gjøre dokumentet kjent både internt i fylkeskommunen og for omverden, bør det arrangeres konferanser – internt i fylkeskommunen og eksternt – der innholdet i plandokumentet og oppfølging blir hovedfokus og der det legges opp til informasjon og dialog. Det er et mål å få gjennomført en intern og to eksterne konferansene i løpet av høsten 2010.



2011

0 Overordnet

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
0.1.1 Styrke diskriminerings- vernet for den enkelte ved å etablere ordninger som sikrer at alle innbyggers rettigheter blir respektert og fulgt av samfunnet generelt og spesielt av det offentlige	0.1.1 – a Det legges fram en sak for FU/FT om behovet for et sterkere diskrimineringsvern sett i sammenheng med forpliktelser Norge har tatt på seg i forhold til det internasjonale samfunn om vern av enkeltindividets rettigheter, e.g. FNs menneskerettigheter, og i forhold til eget lovverk. Spørsmålet som bør reises er om det ikke er behov for et ombud for menneskerettigheter her i landet på like linje med e.g. Likestillings-ombudet. Dersom Rfk konkluderer med at det er behov for et Menneskerettighetsombud, tas dette opp med sentrale myndigheter (Storting/Regjering) evt. via Vestlandsrådet.	Rfk v/Admin.avd.	Personal-ressurser
0.1.2 Sørge for at organisasjoner fra samtlige utsatte grup- per får tilgang til lokaler og utstyr for å kunne utøve sine aktiviteter (Jfr. 1.4.3 og 3.3.4)	0.1.2 – a Det settes ned en administrativ arbeidsgruppe som får i oppdrag å utrede mulighetene for å få etablert "Batteriet" i Stavanger/Haugesund.	Hovedansvarlig: Rfk v/Kultur- seksjonen Øvrige aktører: Stav./ Hgsd. kommune, Kirkens Bymisjon	Personal-ressurser
0.1.3 Sikre at Plan- og bygnings- lovens (Pbl) krav om at hensynet til folkehelse og universell utforming blir ivaretatt i forbindelse med planlegging etter Pbl i kom- muner og i fylkeskommunen	0.1.3 – a I forbindelse med at regionalt nivå (FM & Rfk.) gir uttalelse til kommunale pla- ner legges også inn vurderinger om planene oppfylder kravene om hensynet til folkehelse og universell utforming	Rfk. Staten v/ Fylkesmannen	

2011

1 Etnisk bakgrunn

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressurser
1.1.1 Informere familier med minoritetsspråklig bakgrunn om hva barnehgetilbudet innebærer	1.1.1 – a Konferanse høsten 2010	Rfk Kommuner	Personal-ressurser + 50.000 kr
1.1.3 Rekruttere flere lærere med minoritetsbakgrunn til å arbeide i barnehager, grunnskoler og videregående skoler	1.1.3 – a Innarbeides i ansettelsesrutiner i vgs. oppfølging i forhold til kommuner og utdanningsinstitusjoner ved informasjon/konferanser	Rfk Kommuner UiS/ Høgskoler	Personal-ressurser
1.1.5 Ta initiativ overfor sentrale myndigheter for å sikre at barn fra alle innvandrergupper har lik rett til norskopplæring	1.1.5 – a Det legges fram en sak for FU/FT som gir en oversikt over de forskjellige innvandrergruppers rettigheter til norskopplæring. Utredning legges til grunn for en henvendelse (via Vestlandsrådet?) til sentrale myndigheter med oppfordring om å sikre mest mulig like rettigheter til norskopplæring for alle grupper. "Vestlandsaksjonen for like rettigheter til å lære norsk"	Rfk v/Admin.avd Staten	Personal-ressurser
1.2.3 Sørge for at firma som offentlige instanser gjør avtaler med og kjøper tjenester hos, har ryddige forhold til sine ansatte og at de følger lover og regler som gjelder i norsk arbeidsliv	1.2.3 – a Det innarbeides i retningslinjer for vurdering av firma Rogaland fylkeskommune er i ferd med å inngå avtaler med at disse har ryddige forhold til sine ansatte og at de følger lover og regler som gjelder i norsk arbeidsliv. Slike retningslinjer skal gjøres gjeldende for all virksomhet i regi av Rfk. (Sentraladministrasjon, videregående skoler, fylkeskommunale foretak og lignende)	Hovedansvarlig: Rfk. v/Admin.avd. Øvrige aktører: De forskjellige ledd i Rfk. har ansvar for oppfølging	Personal-ressurser
	1.2.3 – b Rfk. i samarbeid med andre offentlige instanser (kommuner, regional/sentral stat) arrangerer en konferanse med fokus på "sosial dumping" i arbeidslivet generelt og i det offentlige spesielt med spesiell fokus på innvandrergupper.	Hoved-ansvarlig: Rfk. v/Regionalutviklingsavd. Øvrige aktører: Kommuner Fylkesmannen i Rogaland Staten v/NAV IMDI	Personal-ressurser Kr 25.000,- (Spleiselag)

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
1.2.4 Legge til rette for at alle som bor i Norge får nødvendig opplæring i norsk språk og kultur, og utvikle tilbud som er tilpasset de forskjellige målgruppene. Dette må også gjelde arbeidsinnvandrere fra EØS-land og deres familie. (1.1.5)	(Jfr. 1.1.5 – a)	Rfk Kommuner Staten v/NAV LO/NHO	Personal-ressurser
1.2.6 Støtte entreprenørskap blant personer med minoritetsbakgrunn	1.2.6 – a Legge inn føringer i Rfks rutiner for behandling av søknader om støtte med iverksetting i 2012	Rfk Staten v/NAV Innovasjon Norge Kommuner	Personal-ressurser
1.2.8 Ta initiativ i forhold til sentrale myndigheter med tanke på å få utarbeidet bedre retningslinjer for vurdering av kompetanse/kvalifikasjoner til personer fra andre land og spesielt for personer som kommer fra land utenfor EU/EØS	1.2.8 – a Opplæringsavdelingen legger fram en sak for Opplæringsutvalget/Fylkestinget med forslag om et opplegg for hvordan man kan få utarbeidet bedre retningslinjer for å vurdere kompetanse/kvalifikasjoner til personer fra andre deler av verden. Her må sentrale myndigheter trekkes inn	Rfk Staten v/IMDi og sentrale myndigheter	Personal-ressurser
1.3.1 Legge til rette for at det tas nødvendige hensyn til ulik etnisk og kulturell bakgrunn ved tilbud om offentlige helse- og velferdstjenester	1.3.1 – a For Rfk i tannhelsetjenesten og i vgs. med oppfølging i forhold til kommuner og stat i form av info./konferanser	Rfk Kommunene Staten v/ Helse-regionene	Personal-ressurser
1.3.3 Å legge til rette for at de arenaene som det er naturlig for innvandrere å oppsøke også blir benyttet til å gi informasjon om hvordan finne fram i samfunnet og velferdsstaten. Her bør bibliotekene nevnes spesielt	1.3.3 – a Kartlegge forholdet mellom innvandrere og bibliotekpersonalet i dag. Vurdere behovet for kunnskaper hos bibliotekpersonalet og utvikle programmer for kompetanseoppbygging	Rfk v/Regional- utviklingsavd. Kommuner	Personal-ressurser
1.4.3 Legge til rette for at innvandrersorganisasjoner får lik tilgang, i forhold til resten av befolkningen, til lokaler og utstyr for å kunne utøve sine aktiviteter. (Jfr. 3.3.4)	(Jfr. 0.1.2 – a)	Rfk Kommuner Frivillig sektor	Personal-ressurser

2011

1 Etnisk bakgrunn (forts.)

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
1.4.4 Legge til rette for at spesielt minoritetsgrupper får tilgang til etermediene	1.4.4 – a Reise spørsmålet på konferanse høsten 2010 (Jfr. 1.1.1 – a)		
1.4.5 Legge til rette for øket flerkulturell forståelse ved å øke kunnskapen om forskjellige religioner	1.4.5 – a Det settes ned en administrativ arbeidsgruppe som får i oppdrag å utrede mulighetene for å få etablert et anlegg for "Våre Hellige Rom" i Stavanger	Hovedansvarlig: Rfk v/ Kulturseksjonen Øvrige aktører: Stavanger Museum Misjonshøg-skolen Stavanger kommune	Personal-ressurser
1.5.3 Sikre at synspunkter fra personer med minoritetsbakgrunn kommer fram ved behandling av politiske saker som er oppe til behandling i Rfk	1.5.3 – a Det vurderes å etablere et innvandrerråd i Rogaland fylkeskommune på linje med Eldrerådet og Fylkesrådet for funksjonshemmede. I første omgang innhentes erfaringer fra andre fylkeskommuner som har innvandrerråd (e.g. Hedemark). Deretter legges spørsmålet fram for politisk behandling	Hovedansvarlig Rfk v/ Admin.avd.	Personal-ressurser



2 Høy alder

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
2.1.1 Utvikle og legge til rette for å øke kompetansen blant eldre innen IT	2.1.1 – a Å utnytte utstyr, lokaler og kompetanse i de videregående skolene til å kurse eldre i IT (Jfr. 2.4.2)	Hovedansvarlig: Rfk v/Opplærings-avdelingen Øvrige aktører: Kommuner De enkelte vgs.	Personal-ressurser
2.2.1 Legge til rette for at eldre skal kunne stå i arbeid så lenge de ønsker inntil oppnådd aldersgrense	2.2.1 – a For Rfk. som arbeidsgiver Jfr. For øvrig "Seniorpolitikk for ansatte i Rogaland fylkeskommune", vedtatt av Admin.utv, 05.12.07	Rfk LO/NHO Næringslivet Kommuner Staten	Personal-ressurser
2.2.2 Motarbeide aldersdiskriminering på arbeidsplassen	2.2.2 – a For Rfk. som arbeidsgiver Jfr. For øvrig "Seniorpolitikk for ansatte i Rogaland fylkeskommune", vedtatt av Admin.utv, 05.12.07	Rfk LO/NHO Næringslivet Kommuner Staten	Personal-ressurser
2.3.3 Sørge for at offentlige IT-tjenester utformes slik at de i størst mulig grad kan benyttes av eldre	2.3.3 – a Hva tilbyr vi av digital info. på netter? - Hjemmeside - Skjema	Rfk Kommuner Staten	Personal-ressurser
2.4.2 Utvikle og tilby voksenopplæringskurs som dekker eldres behov	2.4.2 – a Ved info./konferanser (Jfr. 2.1.1)	Rfk Voksenopplæringsorganisasjoner Frivillig sektor	Personal-ressurser
2.5.2 Å sørge for at Eldre-rådet i størst mulig grad får uttalt seg i saker som berører deres ansvarsområde	2.5.2 – a Innarbeides i de generelle arbeidsrutinene i Rfk og kommunene	Kommuner Rfk	Personal-ressurser

3 Seksuell orientering

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
3.1.1 Tilstrebe åpenhet rundt seksuell orientering og alternative kjønnsuttrykk i skoleverket	I tråd med "Handlingsplan mot diskriminering på bakgrunn av seksuell legning"	Rfk Kommuner Staten Utdanningsinstitusjoner	Personal-ressurser
3.1.2 Arbeide målrettet for å motarbeide mobbing og trakassering i utdannelsessystemet	I tråd med "Handlingsplan mot diskriminering på bakgrunn av seksuell legning"	Rfk Kommuner Staten Utdanningsinstitusjoner	Personal-ressurser
3.2.2 Sørge for at personal- og arbeidsreglement ikke medfører direkte eller indirekte diskriminering på bakgrunn av seksuell orientering	For Rfk som arbeidsgiver – jfr. "Handlingsplan mot diskriminering på bakgrunn av seksuell legning"	Rfk Kommuner Staten LO/NHO Næringsorganisasjoner	Personal-ressurser
3.3.2 Sørge for lett tilgjengelig informasjon om hvor personer kan henvende seg med spørsmål knyttet til alternativ seksuell orientering	I tråd med "Handlingsplan mot diskriminering på bakgrunn av seksuell legning"	Rfk Kommuner Staten	Personal-ressurser
3.3.4 Etablere egne tiltak for personer som ikke tør stå fram med sin seksuelle orientering – for eksempel ved å etablere "ufarlige" møteplasser (Jfr. 0.1.2)	(Jfr. 0.1.2 – a)	Kommuner Staten Rfk Frivillig sektor	Personal-ressurser

4 Funksjonsevne

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
4.1.1 Legge til rette for at elever med nedsatt funksjonsevne kan velge fagretning og studium etter ønske og evner	Dette er lagt inn i Fylkesdelplan for Universell Utforming og vil bli tatt hånd om i den sammenheng. Det legges særlig vekt på vgs.	Rfk Kommuner Staten	Personal-ressurser
4.3.1 Sørge for at offentlige transport-tjenester og tilhørende infrastrukt-ur kan benyttes av personer med nedsatt funksjonsevne	Dette er lagt inn i Fylkesdelplan for Universell Utforming og vil bli tatt hånd om i den sammenheng.	Trafikkselskapene Rfk Kommuner Staten	Personal-ressurser
4.3.3 Sørge for at personer med nedsatt funksjonsevne har full tilgang til offentlige bygninger	Dette er lagt inn i Fylkesdelplan for Universell Utforming og vil bli tatt hånd om i den sammenheng.	Rfk Kommuner Staten	Personal-ressurser
4.3.5 Sørge for at personer med nedsatt funksjonsevne har tilgang til arrangementer Rogaland Fylkeskommune har ansvar for	4.3.5 – a Det stilles krav til universell utforming ved arrangørsteder (hoteller, konferansesteder, møtelokaler etc.) som Rfk. benytter til sine arrangementer og som det inngås kontrakter med	Rfk v/Admin.avde-lingen v/ Bygge- og kontraktseksjonen	Personal-ressurser
4.5.1 Sørge for at valglokaler er tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne	4.5.1 – a Det tas initiativ i overfor kommuner i forbindelse med Kommunevalget 2011	Rfk Kommuner Staten	Personal-ressurser
4.5.2 Sørge for at møtelokaler som brukes til politisk aktivitet er tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne	4.5.2 – a Informasjon med fokus på problemstillingen	Rfk Kommuner Staten Politiske partier	Personal-ressurser
4.5.3 Å sørge for at FFH i størst mulig grad får uttalt seg i saker som berører deres ansvarsområde	4.5.3 – a Innarbeides i de generelle arbeidsrutinene i Rfk	Rfk	Personal-ressurser

Evaluerings – våren 2012

Regionalutviklingsavdelingen legger frem en sak for Rogaland fylkeskommunes planutvalg (FU) med en oversikt over i hvor stor grad regionalplanen er gjennomført i henhold til vedtatt opplegg + forslag til handlingsplan for 2013.

2012

1 Etnisk bakgrunn

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
1.1.4 Motvirke minoritetsungdoms frafall i videregående skole	1.1.4 – a Utredet frafallsproblematikken	Rfk v/Opplærings- avdelingen	Personal-ressurser
1.2.1 Utvikle og ta konkrete grep for å øke andelen personer med minoritets- bakgrunn i offentlig for- valtning ved å opprette egne praksisstillinger	1.2.1 – a Utredet en sak om muligheter for å opp- rette slike praksisplasser for personer med minoritetsbakgrunn i fylkeskommunen.	Rfk Kommuner Staten	Personal-ressurser
1.2.2 Ved hjelp av kompetansebyg- ging/informasjon å legge til rette for at personer med minoritetsbakgrunn blir ansatt i det privat næringsliv	1.2.2 – a Utredet og utforme plan for kompetanseutvikling	Rfk LO/NHO Næringsforeninger	Personal-ressurser
1.2.5 Tilby kvalifiserings-program for personer med minoritets- bakgrunn som ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet	Jfr. 1.2.2	Rfk Staten v/NAV Kommuner	
1.3.2 Legge til rette for økt rekruttering av helse- og velferdspersonell med minoritetsbakgrunn	Jfr. 1.2.1	Rfk Kommunene Staten v/ Helse-regionene	Personal-ressurser
1.4.1 Stimulere og legge til rette for at frivillig sektor, ikke minst idretten og friluft- organisasjonen, blir en inkluderende møteplass for barn, ungdom og voksne med forskjellige etniske og kulturelle bakgrunner	1.4.1 – a Konferanse i samarbeid med Idrettskretsen og turistforeningene – gjøre opp status og utvikle strategier og modeller (Vard- modellen) (Dette må ses i sammenheng med Rfks ansvar for folkehelsearbeidet i fylket)	Rfk Frivillig sektor Kommuner	Personal-ressurser 40.000 kr

2 Høy alder

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
2.3.1 Legge til rette for at eldre i alle kommuner skal ha like muligheter til å bo i egen bolig lengst mulig	2.3.1 – a Dialogmøter/konferanser Partnerskapsavtaler (ses i sammenheng med Rfks ansvar for folkehelsen)	Rfk Kommuner	Personal-ressurser
2.3.4 Sørge for at de eldre, på en verdig måte kan motta hjelp i de tilfeller de ikke behersker offentlige IT-tjenester	2.3.4 – a Instanser som har ansvar for offentlige tjenester for som oppgave å utvikle tilbud om veiledning av personer som ikke behersker IT-verktøyet. Tilbudet må være gratis og gå inn som en naturlig del av den servicen det offentlige skal kunne tilby sine borgere	Kommuner Rfk Staten ved alle sine tjenesteytende enheter	Personal-ressurser
2.4.1 Legge til rette for flere møteplasser for eldre	2.4.1 – a Legge til rette og gjøre det attraktivt for eldre å delta i "masseidrettsarrangement" som Sesilom og lignende.	Frivillig sektor Rfk Kommuner	Personal-ressurser
	2.4.1 – b Være mer bevisst på Eldres situasjon og behov ved kulturarrangement og legge de til steder/lokaler hvor eldre føler seg komfortable og til en passende pris og et passende tidspunkt for de eldre. (Innarbeiding av rutiner)	Rfk v/Regional-utvikling. Kommuner Frivillig sektor	Personal-ressurser

3 Seksuell orientering

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
3.1.3 Øke læreres kunnskap om kjønn, seksualitet og normer knyttet til dette	3.1.3 – a - Innarbeides i lærebøker - Innarb. i lærerutdanningen - Innarb. i etterutdanningen som en integrert del av arbeidet med diskrimineringsvern/ menneskerettigheter	Staten/ Forlagene Rfk v/ Opp-lærings-avd Kommuner Utdanningsinstitusjoner	Personal-ressurser
3.2.1 Arbeide for å bekjempe diskriminering, ekskludering eller usynliggjøring på bakgrunn av seksuell orientering på arbeidsplassen	En del av Rfks ansvar som arbeidsgiver – jfr. "Handlingsplan mot diskriminering på bakgrunn av seksuell legning"	Rfk v/ Opplæringsavd. Kommuner Staten LO/NHO Nærings-organisasjoner	Personal-ressurser
3.3.1 Motarbeide psykiske helseproblemer blant LHBT-personer ved hjelp av holdningskampanjer og informasjon	En del av Rfks ansvar som arbeidsgiver – jfr. "Handlingsplan mot diskriminering på bakgrunn av seksuell legning"	Rfk v/ Opplæringsavd. Kommuner Staten v/ Helse-regionene	Personal-ressurser
3.3.3 Heve helse- og omsorgsarbeideres kompetanse ift. LHBT-personer og deres spesielle behov	En del av Rfks ansvar som arbeidsgiver – jfr. "Handlingsplan mot diskriminering på bakgrunn av seksuell legning"	Rfk v/ Opplæringsavd. Kommuner Staten v/ Helse-regionene	Personal-ressurser
3.4.1 Arbeide for at frivillig sektor, ikke minst idretten, skal være en inkluderende møteplass, der det aktivt jobbes å utvikle holdninger mot diskriminering, ekskludering eller usynliggjøring på grunn av seksuell orientering	3.4.1 – a Stille krav overfor alle frivillige organisasjoner som mottar offentlig støtte, om aktivt å føre en dialog omkring en større grad av inkludering av personer med annen seksuell orientering	Rfk v/ Regionalutvikling. Frivillig sektor	Personal-ressurser

4 Funksjonsevne

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
4.1.2 Sørge for at læremateriell utarbeides og tilrettelegges ved at det stilles krav til forlagene slik at også elever med nedsatt funksjonsevne kan benytte seg av dem	Dette er lagt inn i Fylkesdelplan for Universell Utforming og vil bli tatt hånd om i den sammenheng		
4.2.1 Arbeide mot diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne for stillinger de er kvalifisert for	4.2.1 – a Lette overgangen mellom skole og arbeidsliv gjennom å utvikle tilbud om praksisplasser til personer med nedsatt funksjonsevne	Rfk Kommuner Rfk Staten v/NAV LO/NHO	Personal-ressurser
	4.2.1 – b Bidra til positive holdninger til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne gjennom informasjons- og kunnskapsformidling mot arbeidsgivere	Rfk Kommuner Staten v/NAV LO/NHO	Personal-ressurser
	4.2.1 – c Bidra til at arbeidsgivere gjør nødvendige tilpasninger på arbeidsplassen gjennom tilskudd fra NAV (For eksempel "Tidsbegrensede lønns-tilskudd". Varig tilrettelagt arbeid)	Rfk Staten v/NAV Næringsliv-et LO/NHO	Personal-ressurser
	4.2.1 – d Opprette egne praksisplasser i offentlig virksomhet for personer med nedsatt funksjonsevne	Rfk Kommuner Staten	
4.3.2 Sørge for at offentlig sektor utformer IT-baserte tjenester slik at disse også kan benyttes av personer med nedsatt funksjonsevne	Dette er lagt inn i Fylkesdelplan for Universell Utforming og vil bli tatt hånd om i den sammenheng		
4.4.1 Bidra til at frivillige organisasjoner i Rogaland fokuserer på inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne uavhengig av alder.	4.4.1 – a Innarbeide krav til tildeling av støtte til arrangement og organisasjoner	Rfk Frivillig sektor	Personal-ressurser
4.5.4 Å sørge for at politiske saker blir lett tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne (hørsel, syn og lignende).	4.5.4 – a Innarbeide slike hensyn i de daglige arbeidsrutinene i fylkeskommunen	Rfk Kommuner Staten	Personal-ressurser

Evaluerings – våren 2013

Regionalutviklingsavdelingen legger frem en sak for Rogaland fylkeskommunes planutvalg (FU) med en oversikt over i hvor stor grad regionalplanen er gjennomført i henhold til vedtatt opplegg + forslag til handlingsplan for 2014.

2013

1 Etnisk bakgrunn

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
1.4.2 Legge til rette for at minoritetsforeldres involvering i frivillig arbeid økes		Frivillig sektor	
1.5.1 Utvikle og ta konkrete grep for å øke valgdeltagelsen blant personer med minoritetsbakgrunn		Rfk Kommuner Politiske partier	
1.5.2 Utvikle og ta konkrete grep for at flere personer med minoritetsbakgrunn er representert i politiske/folkevalgte organer		Rfk Kommuner Politiske partier	

2 Høy alder

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
2.3.2 Være følsomme for eldre innvandreres spesielle behov ved utforming av helse- og velferdstjenester		Kommuner Staten v/ Helse-regionene	
2.5.1 Legge til rette for økning av andelen eldre i folkevalgte organer (jf. Eldrerådene)		Politiske partier Kommuner Rfk	



4 Funksjonsevne

Strategi	Tiltak	Aktører/Ansvar	Kostnader/Ressur
4.3.4 Sørge for at en så stor del som mulig av nye boliger utformes med tanke på personer med nedsatt funksjonsevne i.h.h.t. Plan- og bygningsloven	Dette er lagt inn i Fylkesdelplan for Universell Utforming og vil bli tatt hånd om i den sammenheng		
4.4.2 Sørge for at personer med nedsatt funksjonsevne har full tilgang til et representativt utvalg av områder for friluftsliv		Kommuner Rfk Staten	

Evaluering – våren 2014

Regionalutviklingsavdelingen legger frem en sak for Rogaland fylkeskommunes planutvalg (FU) med en oversikt over i hvor stor grad regionalplanen er gjennomført i henhold til vedtatt opplegg og med en vurdering om behov for en totalrevisjon av planen.

Sjiraffen og Elefanten



– om å bygge et hus for mangfold

I en liten forstad like i utkanten av byen Artiodact, hadde en sjiraff bygget et nytt hus etter familiens behov. Det var et ideelt hus for sjiraffer, med romslig takhøyde og høye dører. Høye vinduer sikret rikelig med lys og god utsikt i tillegg til å beskytte familiens privatliv. De smale korridorene sparte verdifull plass uten at det ble trangt og upraktisk. Huset var så vellykket at det vant årets pris i den nasjonale sjiraff-hjem organisasjonen. Husets eier var forståelig nok veldig stolt av huset. En dag mens han arbeidet i den moderne trevareforretningen i underetasjen, kom han til å se ut vinduet. En elefant kom nedover gaten. "Jeg kjenner ham" tenkte han. "Vi jobbet en tid sammen i styret i det lokale idrettslaget og han er en utmerket bygningsarbeider også. Jeg tror jeg vil spørre om han vil se den nye butikken min. Kanskje kan vi til og med utvikle et prosjekt sammen." Så sjiraffen lente seg ut vinduet og inviterte elefanten inn. Elefanten ble veldig glad. Han hadde likt å samarbeide med sjiraffen og så fram til å lære ham bedre å kjenne. Dessuten hadde han hørt om trevareforretningen og ville gjerne se nærmere på den. Så han gikk bort til døren og ventet på at den skulle bli åpnet. "Kom inn, kom inn" sa sjiraffen. Umiddelbart oppsto det et problem. Elefanten fikk hodet inn, men lenger kom han ikke.

"Det var godt vi gjorde det mulig å utvide døråpningen med tanke på større utstyr til butikken," sa sjiraffen. "Bare et øyeblikk så skal vi ordne det." Han fjernet noen bolter og litt treverk slik at elefanten kom seg inn.

De to kameratene koste seg med bygningshistorier da sjiraffens kone stakk hodet ned kjellertrappen og ropte til ektemannen: "Telefon, kjære! Det er sjefen." "Det er

best jeg tar den ovenpå," sa sjiraffen til elefanten. "Vær så snill og føl deg hjemme, dette kan ta litt tid."

Elefanten så seg rundt, fikk øye på et halvferdig arbeid i dreiebenken i hjørnet og bestemte seg for å undersøke det nærmere. I det han passerte døråpningen som førte inn til dette området av forretningen, hørte han en illevarslende, knasende lyd. Han bakket ut og klodde seg i hodet. "Kanskje det er like godt at jeg slår lag med sjiraffen ovenpå," tenkte han. Men i det han satte en fot i trappen knaket den faretruende. Han hoppet ned igjen og falt bakover mot veggen som dermed begynte å gi etter. Mens han satt der, noe svimmel og fortvilet, kom sjiraffen ned trappen.

"Hva i all verden er det som foregår her?" spurte han forbløffet. "Jeg prøver å føle meg hjemme," sa elefanten. Sjiraffen så seg rundt. "Ok, jeg ser problemet. Døråpningen er for smal. Vi er nødt til å gjøre deg mindre. Det er et aerobics studio like i nærheten. Dersom du tar noen timer der, vil vi få deg ned i passende størrelse." "Kanskje det," svarte elefanten uten å virke helt overbevist.

"Og trappetrinnene er for svake til tåle vekten din," fortsatte sjiraffen. "Hvis du hadde tatt ballett-timer om kvelden, er jeg sikker på at vi kunne fått deg lett til fots. Jeg håper virkelig du vil gjøre det. Jeg liker å ha deg her." "Kanskje," sa elefanten, "men for å være helt ærlig, så er jeg ikke sikker på om et hus som er bygget for sjiraffer noen gang vil passe for en elefant om det ikke blir gjort noen fundamentale endringer."

*Kilde: Building a House for Diversity av R. Roosevelt Thomas, Jr.
Oversatt fra engelsk av Sigbjørn Husø.*