

Årsrapport 2021

DiMe Oslo



Diskrimineringshjelpen
og Meglingsbenken

Et samarbeid mellom:



Innholdsfortegnelse

1.	Oppsummering	3
2.	DiMe Oslo - Diskrimineringshjelpen og Meglingsbenken – et lavterskeltilbud	3
3.	Målgruppe og utadrettet arbeid	4
3.1	Målgruppe	4
3.2	Utadrettet arbeid	4
3.2.1	Oppsøkende arbeid	4
3.2.2	DiMe-ambassadørene	5
3.2.3	Nettside DiMe Norge	5
3.2.4	Påvirkningsarbeid	5
4.	To hovedmålsettinger	5
4.1	Empowerment gjennom rettshjelp og megling	5
4.2	Avdekke og redusere mørketall	6
5.	Rettshjelp og megling - saksbehandling	6
5.1	Innledningsvis	6
5.2	Statistikk over henvendelser for 2021	7
5.3	Avslutningsvis om DiMes rettshjelp- og meglingstilbud	8
6.	Organisatoriske forhold	9
6.1	Organisering og ansatte	9
6.2	Partnerorganisasjonene i DiMe	9
7.	Økonomi 2021	10

1. Oppsummering

DiMe startet 2021 i nye lokaler på Galleriet i sentrum av Oslo. Året har bydd på utvikling og ekspansjon, med nytt prosjekt «DiMe-ambassadørene», opprettelse av egen nettside samt samarbeidet om etableringen av DiMe i Bergen. Årsrapporten gir et innblikk i det som nå heter «DiMe Oslo», og tiltakets målsetting, arbeidsmetode og sakstilfang.

I rapporteringsåret har vi innrettet oss digitalt og mye av rettshjelpen løses over telefon, epost og videosamtaler. Det samme gjelder eksterne møter. Ellers har vi også i 2021 deltatt fysisk på arrangementer og møter.

Vi vil rette en stor takk til våre økonomiske støttespillere; Oslo kommune, Statens sivilrettsforvaltning og Konfliktrådet. Vi vil også takke organisasjoner og offentlig etater som vi har etablert samarbeid med.

Sist, men ikke minst takker vi alle som tar kontakt med DiMe og som velger å dele sin erfaring med rasisme og diskriminering i Oslo. Bare på denne måten kan vi som felleskap få den nødvendige kunnskapen til å jobbe for vår felles visjon om «null toleranse for rasisme og diskriminering».

2. DiMe Oslo - Diskrimineringshjelpen og Meglingsbenken – et lavterskeltilbud

DiMe Oslo ble etablert høsten 2018 etter initiativ fra Oslo kommune, som på sin side var inspirert av et tilsvarende rettshjelpstilbud «Radar» i Rotterdam, Nederland. DiMe Oslo drives av fire organisasjoner i fellesskap; Antirasistisk Senter, Skeiv Verden, Norsk Folkehjelp og Norges Handikapforbund.

I 2021 ble DiMe Bergen etablert. DiMe Oslo og DiMe Bergen er to av potensielt flere DiMe kontorer tilknyttet DiMe Norge.

DiMe er et lavterskel lokalt rettshjelp- og meglingstiltak som tilbyr gratis juridisk rådgivning og bistand til personer som opplever rasisme og diskriminering.

Et lavterskeltilbud om rettshjelp og megling lokalt kan bidra til å skape en trygg arena hvor de som opplever seg utsatt for rasisme og diskriminering kan henvende seg, bli møtt på en anerkjennende måte, motta gratis juridisk rådgivning og bistand, eventuelt megling, som kan sikre at opplevelser som ellers ikke ville blitt fanget opp, blir dokumentert. Uten en slik støtte, er det usannsynlig at utsatte grupper som opplever hat, utenforskap og diskriminering, ser noe poeng i å dele sin erfaring og på den måten sikre at vi som felleskap har nok kunnskap om hva som skjer i praksis når det gjelder rasisme og diskriminering.

Retts hjelpstilbudet i DiMe omfatter både det sivilrettslige og det strafferettslige diskrimineringsvernet. Diskrimineringshjelpen tilbyr rettsveiledning samt bistand til å skrive klager og anmeldelser ved behov, eventuelt medling i konflikter etter påstander om rasisme eller diskriminering.

3. Målgruppe og utadrettet arbeid

3.1 Målgruppe

Formålet med DiMe Oslos utadrettede arbeid, er proaktivt å oppsøke arenaer for målgruppene som DiMe Oslos fire partnerorganisasjoner jobber for.

Erfaring over tid tilsier at mange med dårlige språkkunnskaper, manglende rettskunnskap eller manglende organisasjonstilknytning sliter med å fremme en rasisme- eller diskriminerings sak.

DiMe Oslo har et særlig fokus på barn, unge og unge voksne med minoritetsbakgrunn, og særlig dem som er synlig religiøse, har nedsatt funksjonsevne, er skeive eller annet som gjør dem ekstra utsatte for negative handlinger og reaksjoner fra felleskapet.

3.2 Utadrettet arbeid

3.2.1 Oppsøkende arbeid

DiMe jobber systematisk for mer synlighet av tilbudet vårt i relevante miljøer for våre målgrupper.

DiMe Oslo jobber for å nå målgruppen via egne organisasjoners nettverk, blant annet ungdom med minoritetsbakgrunn gjennom Antirasistisk Senter, skeive med minoritetsbakgrunn gjennom Skeiv Verden og tillitsvalgte i arbeidslivet og minoritetskvinner via Norsk Folkehjelps likestillings- og mangfoldsarbeid.

Foruten samarbeid med egne partnerorganisasjoner, har vi i 2021 utvidet samarbeidsplattformen. Samarbeidet varierer etter behov, men som et utgangspunkt er det for å opprette dialog, dele erfaringer og styrke hverandres arbeid. Samarbeidspartnerne får tilbud om juridiske bistand innenfor rasisme- og diskrimineringsfeltet til deres målgrupper, og vi får markedsført vårt tilbud via deres plattformer.

I 2021 har vi blant annet etablert samarbeid LIN Likestilling, Inkludering og Nettverk, NFF Norges Idrettsforbund Oslo krets, MIR Mangfold, Inkludering og Respekt samt bydel Grünerløkka, Sagene og Østensjø.

3.2.2 DiMe-ambassadørene

I oppsøkende øyemed har også etablert prosjektet **DiMe-ambassadørene** hvor vi har rekruttert ambassadører; ungdom/ung voksen ressursperson i minoritetsmiljøet som engasjeres til å være talerør for DiMe i egne nettverk og miljøer. Målet er å formidle kunnskap om DiMe og relevant regelverk som ambassadørene bringer videre til egne nettverk. DiMe samarbeider også med ambassadørene om mulige årsaker til at unge med minoritetsbakgrunn velger å ikke anmelde eller klage på episoder med rasisme og diskriminering.

3.2.3 Nettside DiMe Norge

Nytt for året og en klar prioritering med mål om økt synlighet har vi engasjert digital rådgiver Nadina Helen Bakos som i samarbeid med Norse (digitale produkter og tjenester) har bistått oss i utviklingen av egen nettside for DiMe. Tidligere har info om DiMe vært tilgjengelig på partnerorganisasjonenes nettsider. Design og fargevalg er nøye valgt for en universell utforming, og teksten er lettest og tilgjengelig for målgruppen. Vi har hatt fokus på at det skal være lett å ta kontakt med oss via siden. I tillegg ligger det til rette for å inkludere informasjon om DiMe Bergen og andre byer hvor DiMe etableres. Vi har også fått nytt og tilpasset design på vår logo samt egen QR kode linket til nettsiden www.dimenorge.org

3.2.4 Påvirkningsarbeid

Henvendelsene til DiMe fra enkeltpersoner, dokumenterer også noen ganger svakheter og mangler på forskjellige samfunnsområder i Oslo som kan berøre flere. Kjenner f. eks offentlige arbeidsgivere til opplysningsplikten etter Ligestillings- og diskrimineringsloven?

DiMes bistand til enkeltpersoner kan på denne måten, både bidra til å avdekke mangler i den enkelte organisasjon eller arbeidsplass. Men den kan også gi viktig kunnskap til lokale myndigheter om problemområder som det kan være viktig å iverksette målrettede tiltak på for å øke bevisstheten til de som har ansvar og makt til å gjøre en forskjell.

4. To hovedmålsettinger

4.1 Empowerment gjennom rettshjelp og megling

Da Oslo kommune initierte etableringen av DiMe, var det en viktig erkjennelse av at minoriteter må styrkes og støttes i møtet med diskriminering og rasisme, også i Oslo. Rasisme og diskriminering er et samfunnsproblem som rammer enkeltindivider hardt.

Empowerment på individnivå handler om den enkeltes mulighet for aktiv innflytelse over egen situasjon, eget arbeid, egen familie og ikke minst egen helse.

DiMe jobber kontinuerlig med dette, ved å tilby støtte og bistand til alle dem som ellers ville vært tause, ved å forsikre oss om at tilfeldige ofre for ulovlig forskjellsbehandling og rasisme føler seg sett, hørt og får tilbud om gratis juridisk bistand og medling, for at de skal oppleve mestring.

DiMes visjon er at urettferdighet og usaklig forskjellsbehandling av minoriteter, skal føre til negative konsekvenser for ansvarlige og de som har makt til å gjøre en forskjell. Først da vil kampen mot rasisme og diskriminering gi resultater.

På denne måten omgjøres avmakt til mestring, og en erkjennelse av at det nytter å protestere, at når du først har rett, så kan du selv bidra til at du også får rett i det virkelige liv.

Meglingsbenken tilbyr en unik mulighet for et forberedt møte om en konflikt om dårlige handlinger, som kan gi begge parter ny innsikt og personlig vekst. Svært mange saker løses utenfor rettsapparatet, og medling er et etablert og anerkjent alternativ.

4.2 Avdekke og redusere mørketall

Høye mørketall er fortsatt et problem, og vi vet fortsatt for lite om problemet med rasisme og diskriminering i Oslo i dag.

Personer som tar kontakt med DiMe bidrar til å dokumentere og gi lokal kunnskap om rasisme og diskriminering, både blant private og offentlige aktører.

Vi mener det er viktig å sikre at DiMe jobber effektivt som et lavterskeltilbud, og på den måten bidra til å gjøre terskelen for å bryte tausheten så lav som mulig.

5. Rettshjelp og medling - saksbehandling

5.1 Innledningsvis

Alle henvendelser til DiMe får først en juridisk vurdering av «Diskrimineringshjelpen» som tilbyr rettsveiledning samt bistand til å skrive klager og anmeldelser ved behov, eventuelt sorterer saker videre til «Meglingsbenken» eller andre relevante instanser. Meglingsbenken fasiliterer godt forberedte møter om anklager om rasisme og diskriminering når konfliktene enten ikke egner seg for rettsapparatet eller når partene selv ønsker dialog og innsikt.

Et typisk trekk for henvendelser til DiMe om rettshjelp, er klager på trakasserende og krenkende ordbruk. Mange beskriver i tillegg en sterk avmakt over situasjonen de har havnet i, og frykter ubehagelige reaksjoner dersom de går videre med saken.

Det er vanskelig å motivere folk til å protestere, både fordi det er såpass sjelden at de som klager vinner frem i saken sin og fordi de ofte har erfaring for at situasjonen forverres etter protester.

Mange spør seg hvorfor de skal bruke av sin tid på slike saker, når det ikke er dem som har gjort noe galt.

De fleste som kontakter DiMe, trenger mye bistand. Mer kunnskap og innsikt gjør uansett alle bedre rustet om de kommer i tilsvarende situasjoner senere.

DiMe kontaktes også av andre enn dem som selv er berørt av rasisme og diskriminering. Det kan være ansatte i offentlige eller private virksomheter som ønsker mer informasjon om hvordan de kan bidra konstruktivt i arbeidet mot rasisme og diskriminering i sin virksomhet.

5.2 Statistikk over henvendelser for 2021

Diskrimineringshjelpen mottok totalt **81 saker i 2021**.

Selv om klager oftest er menn, mottar DiMe i økende grad henvendelser fra kvinner. I tillegg til henvendelser fra privatpersoner, får DiMe flere henvendelser fra ansatte i offentlig og privat virksomhet om rasisme og diskriminering. Type saker er hatkriminalitet (handling og ytringer), rasisme og diskriminering knyttet til velferdstjenester, barnevern, arbeidsliv, bolig, varer og tjenester, idrett, uteliv og skole og politiets oppfølging.

DiMe har i 2021 ikke lyktes med å få saker til megling, i motsetning til 2020 da det ble oversendt 8 saker. Megling skal være frivillig og krever et samtykke fra begge parter, men DiMe informerer uansett alle som ønsker å vite mer, og megling som et alternativ.

Når vi likevel ikke har lyktes med å motivere enkeltpersoner, skyldes det flere ting. Et fåtall av enkeltpersoner som har klaget på rasisme og diskriminering, uten å vinne frem, er motivert til å bruke mer tid på saken. Mange er også usikre på om dialog er riktig, all den tid de mener de har blitt utsatt for et lovbrudd. Gjenopprettende samtaler handler ikke om likeverdige parter som skal møtes på midten og fordele ansvar mellom seg, men legger til rette for at skaden kan repareres så godt det er mulig ved at den innklagede tar ansvar for handlingen overfor den utsatte. Dette er noe vi kommuniserer tydeligere på ny nettside og via andre oppsøkningskanaler slik at terskelen for å delta på megling/tilrettelagt samtale/gjenopprettende prosesser er lavere.

DiMe ønsker også fremover i større grad å jobbe sektorvis med meglingstilbudet. DiMe har f. eks foreslått et utelivsprosjekt der vi i samarbeid med flere andre utforsker muligheten for en tettere oppfølging av ofre for utelivsdiskriminering og de involverte bransjene.

Eksempler på saker fra arbeidslivet

Vi får saker som berører alle sider ved ansettelsesforholdet. Eksempel på henvendelser er arbeidssøkere som føler seg forbigått på grunn av diskriminering, da de får avslag på spørsmål om innsyn i kvalifikasjonene til den som blir ansatt. Slike saker om arbeidsgivers opplysningsplikt ved rekruttering

gjelder saker fra både det offentlige og det private arbeidsliv. Først etter påtrykk fra DiMe, får arbeidssøkere innsynet de har krav på.

Opplysningsplikten er et verktøy som sikrer at arbeidssøkende har tilgang til opplysninger som kan avsløre diskriminering. Når arbeidsgiver på feilaktig grunnlag avslår innsynskravet, motarbeides samtidig målsettingen om en rettferdig tilsettingsprosess, uavhengig av om det skjer bevisst eller ubevisst.

Et annet eksempel er sak om gjengjeldelse ved varsling. En innleid ansatt i en kommunal barnehage, opplevde svært negative reaksjoner fra sin ledelse i barnehagen da hen forsøkte å varsle om eksempler på rasisme og diskriminering der hen jobbet.

Barnehagen mente i stedet at varsleren ikke gjorde jobben sin og brukte for mye av sin arbeidstid på varslingsaken. Hen ble i stedet overført til en annen barnehage. Saken illustrerer hvor vanskelig det er i praksis å ta opp kritikkverdige forhold. Dersom ansatte ikke gis anledning til å bruke tid på varslingen internt, vil det i praksis undergrave ansattes reelle rett til å varsle. DiMe orienterte varsleren om retten arbeidstaker har til å varsle om kritikkverdige forhold.

Eksempel på sak om omtale av konkrete risikogrupper under pandemi

Personen tok kontakt fordi hen følte seg uthengt da Byrådsleder i Oslo hadde omtalt polske arbeidsinnvandrere som en smitterisiko. Hen mente omtalen var stigmatiserende og førte til en fiendtliggjøring av polakker som gruppe. Byrådsleder uttalte blant annet at det var mange polakker som jobbet i private hjem med liten smittevernsoppfølging og i bedrifter der ingen ansatte kunne norsk.

Utgangspunktet for smitteforebyggende tiltak har vært å sette søkelys på hver enkeltes handling, ikke individuelle og personlige egenskaper. Samtidig forelå det på tidspunktet for uttalelsen, dokumentasjon på en økt smitteandel i Oslo blant polske arbeidsinnvandrere, noe som tilsa at det var saklig grunn til at denne gruppen ble fremhevet særskilt. Smittevern hensyn som er saklig begrunnet, kan være lovlig. Samtidig viser kanskje denne saken mest av alt hvordan effekten av smittetiltak forutsetter systematisk kontakt og tillitsbygging med alle grupper i Oslo, over tid.

5.3 Avslutningsvis om DiMes rettshjelp- og meglingsstilbud

DiMe erfarer at mange som tar kontakt, mangler kunnskap om hvilke muligheter de har, både til å få bistand og til å protestere når de utsettes for rasisme og diskriminering.

Rasisme og diskriminering rammer enkeltpersoner tilfeldig for den de er. Konsekvensene for den som rammes er alvorlige. Tap av rettigheter, muligheter, helse og livskvalitet. Om vi som felleskap mener alvor med en visjon om nulltoleranse for rasisme og diskriminering, må ubalansen i maktforholdet mellom den utsatte og den som handler rasistisk eller diskriminerende gjenopprettes. For det første må de ansvarlige ansvarlig gjøres. Eks på slik ansvarliggjøring, kan være DiMe- saken om arbeidsgivers opplysningsplikt under rekruttering, som nevnt tidligere. For det andre må de utsatte, få støtte, bistand og anerkjennelse for den uretten de har blitt rammet av. Rasisme og diskriminering er en nedverdiggende, krenkende og ydmykende opplevelse som det er vanskelig å ikke påvirkes av. I tillegg utgjør ofte den som rammes et mindretall i situasjonene der dette finner sted. Mange forteller at de

skammet seg over det de opplevde. Det var ekstra vanskelig å ta det opp med andre, selv egen familie. Samtidig påvirket det ofte tillitsforholdet til fellesskapet, til politiet, til kollegaer og arbeidsgivere. De regnet ikke med at noen faktisk ville være på deres side, dersom de forteller. Bare gjennom å skape trygge og anerkjennende arenaer, gjennom systematisk reparasjonsarbeid og tillitsbygging, ved å tilby gratis rettshjelp og partsbistand i enkeltsaker, kan det være mulig å avdekke mørketallene på diskriminering og rasisme.

Vi bestreber oss på at de som kontakter DiMe for veiledning skal oppleve en følelse av rettferdighet i det å i det minste bli sett, hørt og tatt på alvor. Vi får tilbakemeldinger fra personer som har benyttet våre tjenester at de er svært takknemlige for å ha et sted å henvende seg når de ikke vet om de egentlig har blitt utsatt for rasisme og diskriminering eller når de ikke vet hvor de skal henvende seg eller gå videre med en sak. Tilbakemeldingene vi får fra brukerne bekrefter for oss hvor viktig et lavterskeltiltak som DiMe er.

6. Organisatoriske forhold

6.1 Organisering og ansatte

DiMe er et samarbeidsprosjekt mellom DiMe og fire partnerorganisasjoner, og er ikke registrert som egen organisasjon med eget organisasjonsnummer.

I 2021 var det fem ansatt i DiMe, alle i deltidsstillinger: Hovedandelen av ansatte jobber med rettshjelp og megling. Heidi Wyller, jurist og seniorrådgiver (Diskrimineringshjelpen), Åsa Sellevoll Hebnes jurist og megler (Meglingsbenken), Maimuna Sey konsulent for oppsøkende arbeid og prosjektleder for DiMe ambassadørene, Nadina Helen Bakos digital rådgiver (perioden august – desember), og Susanne Abelsen rådgiver med ansvar for dialog med andre byer om DiMe.

Når vi på sikt skal øke kapasiteten i DiMe, vil fokuset ligge på kjerneområdene rettshjelp og megling.

Ansatte i DiMe og partnerorganisasjoner er representert i arbeidsgruppen for DiMe. Fra partnerorganisasjonene har det i 2021 vært Stephen Adom fra Skeiv Verden, Karen Kvam fra Norges Handikapforbund, Julie Granerud/Maria Wasvik fra Antirasistisk Senter og Milena Tevanovic fra Norsk Folkehjelp. Arbeidsgruppen møtes månedlig for erfaringsutveksling og prosjektutvikling.

Antirasistisk Senter og Norsk Folkehjelp har arbeidsgiveransvaret for ansatte i DiMe.

DiMe holder til i Galleriet i Oslo, i lokalene til Norges Handikapforbund.

6.2 Partnerorganisasjonene i DiMe

Norsk Folkehjelp, Antirasistisk Senter, Skeiv Verden og Norges Handikapforbund utfyller hverandre når det gjelder fagkunnskap og målgrupper som er relevant for DiMes arbeid.

Norsk Folkehjelp er fagbevegelsens humanitære solidaritetsorganisasjon med nedslagsfelt blant fagforbund og tillitsvalgte. Antirasisme og rettighetsarbeid for utsatte grupper, særlig minoritetskvinner, er en kjernevirksomhet.

Antirasistisk Senter arbeider mot rasisme og diskriminering med vekt på arbeid mot hatefulle ytringer og hatkriminalitet. Senteret har også en omfattende aktiviteter for minoritetsungdom, spesielt med flerkulturell bakgrunn. Senteret har også egne jente- og guttegrupper som tar opp forskjellige samfunnsspørsmål. I tillegg har de en betydelig satsing for at unge med minoritetsbakgrunn skal komme i arbeid. De fleste enkeltsakene som kommer til DiMe, kommer via ARS sin Meld fra om rasisme-tjeneste.

Skeiv Verden arbeider for skeive med innvandrerbakgrunn. Mange av disse har i tillegg en religiøs bakgrunn som skaper utfordringer for dem, både i forhold til familien deres og i forhold til trossamfunnene de har tilhørighet til. DiMe deltar ofte på et ukentlig tilbud Skeiv kafe, et sted som gjør det enkelt for DiMe å komme i dialog med en gruppe som tradisjonelt holder en svært lav profil i samfunnet.

Norges Handikapforbund er pådrivere for et mangfoldig samfunn der funksjonshemmede får innfridd sine menneskerettigheter. Handikapforbundet har god innsikt i samfunnsskapte barrierer for folk med nedsatt funksjonsevne, som kan føre til diskriminering av funksjonshemmede.

Når DiMe nå holder til i samme lokaler som NHF, sikrer vi at våre lokaler er tilpasset målgruppene våre. I tillegg håper vi at vårt nærvær i lokalene skal bidra til å gjøre det enklere for NHF sine målgrupper å ta kontakt med DiMe.

Tre av organisasjonene er medlemsorganisasjoner og en (ARS er en stiftelse) I tillegg er alle fire organisasjoner landsdekkende, noe som kan være nyttig for andre byer som ønsker å etablere et lokalt DiMe.

7. Økonomi 2021

I 2021 har vi hatt et totalbudsjett på **kr. 2 855 575**, fullfinansiert via følgende tilskuddsordninger:

Statens sivilrettsforvaltning tilskudd til spesielle rettshjelptiltak	Kr 1 000 000
---	--------------

Oslo kommune integrering og mangfoldstilskudd	Kr 1 505 575 (inkludert overføring fra 2020)	Kr 148 183 godkjent overført til 2022
Oslo kommune tilskudd til inkluderingsarbeid i regi av frivillige organisasjoner	Kr 250 000	Øremerket prosjektet DiMe-ambassadørene
Konfliktrådet tilskudd til kriminalitetsforebyggende tiltak	Kr 100 000	Øremerket prosjektet DiMe-ambassadørene

