

Likestillingsutgreiing for Integrerings- og mangfaldsdirektoratet 2021

IMDi jobbar for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjonar av desse grunnlaga blant innvandrara i Noreg.

I denne utgreiinga summerer vi opp dei viktigaste aktivitetane og tiltaka som IMDi iverksette i arbeidet for likestilling og mot diskriminering i 2021.

IMDis samfunnsoppdrag og arbeid mot diskriminering

Visjonen til IMDi er å fremje like moglegheiter, rettar og plikter for alle i eit mangfaldig samfunn. Arbeid for likestilling og mot diskriminering ligg i kjernen av samfunnsoppdraget til IMDi og er ein integrert del av all verksemda til IMDi.

Rasisme og diskriminering er barrierar for deltaking på alle samfunnsarenaer, og arbeidet på dette feltet er ein viktig del av innsatsen for å få til vellykka integrering.

IMDi er eit fagdirektorat, forvaltningsorgan og nasjonalt kompetansesenter med ansvar for integreringsfeltet. Direktoratet skal setje i verk integreringspolitikken til regjeringa. IMDi

- ◆ varetar arbeidet med busetting av flyktingar
- ◆ legg til rette for at fleire innvandrara deltar i arbeids- og samfunnsliv
- ◆ jobbar mot negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlesting
- ◆ gir faglege innspel til vidareutvikling av integreringspolitikken og sørgjer for god samordning på integreringsfeltet
- ◆ forvaltar tilskotsordningar retta mot kommunane og frivillige organisasjonar
- ◆ produserer og formidlar forskning, utgreiingar, statistikk og god praksis
- ◆ bidreg til ein profesjonell og serviceinnstilt offentleg sektor
- ◆ er fagmyndigheit for tolking i offentleg sektor

IMDi skal bidra til auka deltaking i og bruk av sivilsamfunnet for å oppnå målet om at innvandrara har høg deltaking i samfunnsliv og lever frie liv. IMDi skal særleg bidra til at fleire innvandrarkvinner deltar i samfunnslivet, utdanning og arbeid. Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald hindrar deltaking i samfunnsliv, står i vegen for retten til å leve frie liv, og utgjer dermed barrierar for arbeidet til myndigheitene med integrering.

Kva gjer IMDi i arbeidet for likestilling og mot diskriminering?

IMDi skal gjennomføre integreringspolitikken til regjeringa. Vi skal styrkje kompetansen kommunane, sektormyndigheitene og andre samarbeidspartnarar har på integrering og mangfald. IMDi har ei sentral rolle som pådrivar og samordnar overfor aktørar på

nasjonalt, regionalt og lokalt nivå for å styrkje kompetansen kommunane, sektormyndigheitene og andre samarbeidspartnarar har om mangfald og innvandrarar i Noreg.

I det følgjande vil vi kort gjere greie for dei mest målretta tiltaka IMDi forvaltar som tar direkte sikte på å fremje likestilling og jobbe mot diskriminering.

For ei meir detaljert beskriving av IMDis portefølje og arbeid, sjå direktoratets årsrapportar.

Mangfald i arbeidslivet

IMDi har ei viktig rolle som pådrivar og samordnar for varig deltaking i arbeidslivet for flyktningar og andre med innvandrarakgrunn. IMDi utviklar og formidlar kunnskap og verktøy og deler erfaringar om korleis verksemdar kan auke det etniske mangfaldet gjennom rekruttering.

Målgruppa er verksemdar i både offentleg og privat sektor og partane i arbeidslivet. Innsatsen til IMDi skal bidra til å auke rekrutteringa og sikre berekraftig tilknytning til arbeidslivet for innvandrarar, god bruk av kompetansen til innvandrarar i arbeidslivet og auka bevisstheita hos arbeidsgivarar om etnisk mangfald som ein ressurs.

I 2021 blei Mangfaldsprisen på nytt utdelt som ein del av integreringsstrategien til regjeringa. Mangfaldsprisen skal stimulere arbeidsgivarar til auka bevisstheit om mangfald som ressurs og fremje etnisk mangfald, betre bruk av kompetansen til innvandrarar og auke rekrutteringa av innvandrarar i arbeidslivet. Dette skjer gjennom å løfte fram dei beste eksempla på etnisk mangfald i arbeidslivet som kan inspirere andre.

IMDi forvaltar tilskotsordninga Tilskot for auka etnisk mangfald i arbeidslivet, som stimulerer til auka rekruttering og betre bruk av kompetansen til arbeidstakarar med innvandrarakgrunn. I samband med utlysinga av tilskotsordninga blei det i 2021 gjennomført ein informasjonskampanje. Målet var å auke bevisstheita blant norske verksemdar og arbeidsgivarar om etnisk mangfald som ressurs og engasjerte arbeidsgivarar til å gjere nødvendige endringar for å oppnå eit etnisk mangfaldig og inkluderande arbeidsliv.

I tillegg til oppfølging og rettleiing overfor tilskotsmottakarar har IMDi gitt råd og rettleiing til verksemdar som har tatt kontakt med mangfaldsrelaterte spørsmål.

For å bidra til auka mangfald i staten deltar IMDi i det statlege mangfaldsnettverket. Her deltar Politidirektoratet, Skattedirektoratet, Tolldirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Forsvarsstaben, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring i staten og Likestillings- og diskrimineringsombodet. Nettverket representerer om lag 60 000 statlege arbeidsplassar. Nettverket er ein arena for erfaringsdeling og kunnskapsutvikling med fokus på alle diskrimineringsgrunnlag. I 2021 blei FoU-prosjektet «Gode tiltak for økt mangfald i staten» sett i gang. Prosjektet blir avslutta i august 2022.

Negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlesting og æresrelatert vald

Negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlesting og/eller æresrelatert vald kan ramme begge kjønn, men kvinner og jenter er meir utsette. Offentlege myndigheiter har plikt til å handle når nokon blir utsett, og IMDi bidreg i det førebyggjande arbeidet.

Minoritetsrådgivarordninga

IMDi har 59 minoritetsrådgivarar som er utplasserte på ungdomsskolar og vidaregåande skolar i alle fylka i landet. Minoritetsrådgivarane følgjer opp ungdom som er, eller står i fare for, å bli utsette for negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlesting og/eller æresrelatert vald. Dei skal også styrkje kompetansen til skoletilsette og offentlege tenesteapparat om tematikken. NAV, flyktingtenester og vaksenopplæring er tenester som i stor grad etterspør kompetanseheving frå minoritetsrådgivarane.

Integreringsrådgivarar ved utvalde utanriksstasjonar

IMDis har fire integreringsrådgivarar som er utplasserte ved utvalde utanriksstasjonar i land der større innvandrargrupper i Noreg kjem frå, og der negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og/eller kjønnslemlesting kan skje. Integreringsrådgivarane gir bistand til personar som er utsette for denne typen vald. Utanriksdepartementet har ansvar for arbeidet med å hjelpe enkeltpersonar som er i utlandet. IMDi har ansvaret for å koordinere kompetansehevinga av førstelinjetenesta i Noreg.

Integreringsrådgivarane er for tida utstasjonerte på ambassadar i Ankara, Amman, Islamabad og Nairobi.

NORA

IMDi utviklar, publiserer og forvaltar innhald på nettportalen Nora, som er eitt av fleire verktøy i arbeidet mot negativ sosial kontroll. Med portalen Nora skal fleire unge lære om negativ sosial kontroll, få vite meir om rettar og kven ein kan kontakte for å få hjelp. Gjennom Nora blir det også delt historier som unge kan kjenne seg igjen i.

Fagteamet for førebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

IMDis fagteam for førebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vald er ei nyoppretta rettleiingsteneste. Målgruppa er tilsette på skolar som ikkje har minoritetsrådgivar, flyktingtenester, NAV, vaksenopplæringsinstitusjonar og andre hjelpetenester. I tillegg til å gi kompetanseheving om avdekking og førebygging av enkeltsaker skal fagteamet bidra til å gjere tenestene elles på feltet meir kjende.

IMDis fagteam skal også leggje til rette for kompetanseoverføring mellom minoritetsrådgivarar, integreringsrådgivarar og Kompetanseteamet mot tvangsekteskap, kjønnslemlesting og negativ sosial kontroll.

Kompetanseteamet mot tvangsekteskap, kjønnslemlesting og negativ sosial kontroll

IMDi deltar med ein representant i det nasjonale tverretatlege kompetanseteamet som hjelper hjelpeapparatet i konkrete saker som omhandlar negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlesting eller andre former for æresrelatert vald.

Kompetanseteamet rettleier for eksempel politi, barnehagar, skolar, asylmottak, helsestasjon, barnevernstenesta, krisesenter, norske utanriksstasjonar og UDI.

Tilskotsordningar

IMDi forvaltar ei rekkje tilskotsordningar som har som formål å fremje likestilling og/eller motverke diskriminering. Her gjer vi kort greie for dei mest aktuelle.

Jobbsjansen

Hovudmålet med [denne tilskuddsordningen](#) er å auke sysselsetjinga blant heimeverande innvandrarkvinner som står langt frå arbeidsmarknaden, og som har behov for grunnleggjande kvalifisering. Alle kommunar kan søke om tilskot til denne typen kvalifiseringsprosjekt. Deltakarane skal gjennom individuelt tilpassa kvalifiseringsprogram få jobb eller komme i ordinær utdanning og bli økonomisk sjølvstendige.

I statsbudsjettet for 2021 ble det avsett 110,3 mill. kroner til Jobbsjansen. Tilskotsramma blei seinare auka med 25 mill. kroner gjennom integreringspakke II, slik at den totale tilskotsramma blei 135,3 mill. kroner i 2021. IMDi fekk 41 søknader om Jobbsjansen-prosjekt, og alle blei innvilga. Jobbsjansen tilbyr differensierte kvalifiseringsløp som dekkjer behovet deltakarane har for formell kompetanse og arbeidsretta kvalifiseringskurs/-praksis. Jobbskaping og samarbeid med sosiale entreprenørar er blant dei viktige tiltaka i prosjekta. Kommunane har også lagt stor vekt på å utvikle ulike kvalifiseringsløp som gir formell kompetanse, inklusive delkompetanse, i form av eksempelvis praksisbrev eller fagbrev gjennom praksiskandidatordninga og fagbrev på jobb.

Tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar

Gjennom tilskotsordninga [Integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner](#) kan frivillige organisasjonar få støtte til prosjekt, enkelttiltak eller aktivitetar som bidreg til å auke arbeids- og samfunnsdeltakinga blant innvandrarak og barna deira.

Tilskotsordninga har tre delmål, der det første er å stimulere til fellesskap, tillit og tilhørrel i lokalsamfunn for innvandrarak og befolkninga elles, og motverke utanforskap, medrekna arbeid mot rasisme og diskriminering og for mangfald i lokalsamfunn.

Store frivillige organisasjonar som arbeider breitt med inkludering av innvandrarak i organisasjonane sine, av desse fleire med intensjonsavtale, får støtte over tilskotsordninga.

Tilskot til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet

IMDi forvaltar [denne tilskuddsordningen](#) på vegner av Stortinget som vedtar kva for organisasjonar som skal få støtte, og med kva beløp.

Målet med tilskotet er å bidra til betre kunnskap om integrering i befolkninga, auka tillit og tilhørrel til det norske samfunnet blant innvandrarak og barna deira og auka deltaking og representasjon blant innvandrarak og barna deira på ulike samfunnsarenaer.

Blant organisasjonane som mottok støtte i 2021, var blant anna Antirasistisk senter, Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering og LIM – Likestilling, integrering, mangfold.

Dersom organisasjonane som får støtte, ikkje er medlemsbaserte, stiller IMDi krav om at dei skal ha eit eksternt styre der personar med innvandrarakbakgrunn er representerte.

Handlingsplanar

IMDi har delansvar for gjennomføring av fleire av handlingsplanane til regjeringa innan arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Her gjer vi kort greie for dei mest aktuelle.

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020–2023)

IMDi deltar i eit tverretatleg forum om etnisk diskriminering. Forumet er forankra i tiltak 48 i handlingsplanen, *Styrking av det tverrsektorielle samarbeidet for å sikre at tjenester er likeverdige og ikke diskriminerer etniske minoriteter*. Forumet bidreg til erfaringsutveksling, kunnskapsutvikling og samarbeid mellom direktorata. Det er Bufdir som leier forumet. I 2021 har IMDi bidrege fagleg og økonomisk til å setje i verk eit FOU-prosjekt om likeverdige offentlege digitale tenester der hovudfokus er gode digitale tenester retta mot innvandrarakar. Bufdir er ansvarleg for prosjektet, som blir utført av Sintef Digital.

Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (2020–2023)

IMDi har ansvar for tiltak 15 i handlingsplanen, eit forskingsprosjekt som skal avdekkje moglege samanhengar mellom oppleving av negative haldningar og diskriminering av muslimar, deltakinga deira på ulike samfunnsområde og opplevd tilhørrelse.

Forskningsoppdraget er tildelt *Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter* og blir gjennomført i samarbeid med *Likestillingssenteret KUN*. Forskningsprosjektet blir ferdigstilt innan utgangen av 2022.

Handlingsplan mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika (2021–2024)

Det er Bufdir som drifrar Handlingsplan mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika. IMDi deltar i samarbeidsgruppa på direktoratsnivå. Handlingsplanen blir sett i samheng med handlingsplanen *Trygghet, mangfold og åpenhet. Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021–2024)*.

I handlingsplanen inngår fleire tiltak IMDi har ansvar for, blant anna spesielle omsyn ved busetting av LHBTIQ-flyktningar, kompetanseheving om LHBTIQ til tilsette og leiarar i kommunane og andre som jobbar med introduksjonsprogram i introduksjonsordninga og i undervising i samfunnskunnskap.

Handlingsplan mot negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse (2017–2020)

Kunnskapsdepartementet koordinerer *Retten til å bestemme over eget liv. Handlingsplan mot negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse (2017–2020)*. Planen er ei heilskapleg satsing som har fleire operative grep for å setje fleire unge i Noreg fri frå negativ sosial kontroll og tvang i ulike former. Planen rettar seg mot alle som kjem borti tematikken, og da særleg tilsette i hjelpetilboda, avgjerdstakarakar og frivillige organisasjonar.

IMDi koordinerer direktoratsgruppa og referansegruppa tilknytte denne handlingsplanen.

Kunnskapsutvikling

IMDi jobbar aktivt for å auke kunnskapsgrunnlaget om diskriminering og likestilling blant innvandrarakar.

Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter

Rapporten frå prosjektet [Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter](#) blei levert av Institutt for Samfunnsforskning (ISF) i desember 2021. Rapporten gir ei oppdatert kunnskapsoppsummering over internasjonal forskning på temaet, ei kartlegging av lønnsomssamanhengar i Noreg og ei kvalitativ undersøking blant eit utval norske verksemdar. IMDi reknar rapporten som eit viktig bidrag til forbetra kunnskapsgrunnlag om temaet.

Utvikle mangfaldsindikatorar – haldningar til etnisk mangfold i arbeidslivet

I 2021 utlyste IMDi et FoU-prosjekt om å konsept for å utvikle mangfaldsindikatorar, som er eit verktøykonsept som har til hensikt å gi ei kvantitativ oversikt over fordelinga av etnisk mangfold i arbeidslivet. I tillegg inneheld FoU-prosjektet også ei kvalitativ undersøking av haldningar til etnisk mangfold i arbeidslivet blant arbeidsgivarar, målt over tid. Arbeidet begynner tidleg i 2022.

Følgjeevaluering av IMDis arbeid med auka mangfold i arbeidslivet

I samband med at IMDi lanserte Mangfaldsprisen i 2019, og ei rettleiingsteneste for arbeidsgivarar og ei ny tilskotsordning for verksemdar i april 2021 er det sett i gang ei 3-årig følgjeevaluering for å betre forstå korleis tiltaka verkar på målområdet auka mangfold i arbeidslivet. *NTNU* og *Oxford Research AS* gjennomfører følgjeevalueringa. Første delrapport levert i desember 2021 gjorde greie for aktivitetane, mens andre delrapport om endringar i tilsetjingsprosessar blir levert i midten av 2022.

Forskning på sammenhenger mellom diskriminering og tilhørighet blant muslimer

På oppdrag frå IMDi forskar *Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter* på diskriminering av muslimar og korleis slik diskriminering påverkar kjensla muslimar har av tilhørrelse, og samfunnsdeltakinga deira i Noreg. Prosjektet er knytt til Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer og blir gjennomført i samarbeid med *Likestillingssenteret KUN*. Resultata frå prosjektet skal publiserast i desember 2022. IMDi samarbeidde med Bufdir i forkant av utlysinga av oppdraget.

Kartlegging av omfanget av negativ sosial kontroll

På oppdrag frå IMDi har Proba samfunnsanalyse kartlagt omfanget av negativ sosial kontroll. Proba fann at mens dei aller fleste unge i Noreg opplever stor grad av sjølvbestemming, er nokre grupper utsette for å oppleve negativ sosial kontroll. Funna frå undersøkinga tyder på at elevar med innvandrarbakgrunn er meir utsette for slik kontroll.

Funna viser at jenter med innvandrarbakgrunn er meir utsette for kontroll, særleg når det gjeld parforhold, seksualitet og vennskap.

Informasjonstiltak om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

IMDi har tildelt Rambøll oppdraget med å utføre FoU-prosjektet *Informasjonstiltak om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold*. Prosjektet skal utvikle informasjonstiltak som gjer IMDis særskilde hjelpetenester kjende for målgruppene ungdom og føresette.

Prosjektet blir ferdigstilt i mars 2022 og blir sett i samanheng med Bufdirs oppdrag om å gjere *Kompetanseteamet mot tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og negativ sosial kontroll* betre kjent.

Kartleggingar om hjelpe- og kompetansebehov knytt til negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

IMDi har sett i gang kartleggingar for å få meir kunnskap om hjelpebehova og utfordringane til nykomne flyktningar og for å kartleggje kompetansebehov blant dei ordinære tenestene som møter personar som er utsette for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. Begge desse kartleggingane blir ferdigstilte i 2022.

Vurdering av resultata som er oppnådde

Haldningar til innvandring, integrering og mangfald i Noreg

IMDi måler jamleg haldningane nordmenn har til innvandrarak, gjennom *Integreringsbarometeret*. Den siste av desse spørjeundersøkingane blei gjennomført i 2020.

Resultata viser at befolkninga i Noreg er delt i synet på innvandring. Mange er positive, og mange er negative, men majoriteten har moderate posisjonar. Berre éin av fem meiner at integreringa går bra. Befolkninga knyter integreringsutfordringar særleg til manglande deltaking i arbeidslivet og til mangelfulle språkferdigheiter. Eit fleirtal i den norske befolkninga er i hovudsak optimistiske når det gjeld utviklinga i forholdet mellom innvandrarak og resten av befolkninga. Ein ser for seg ei normalisering, ei tilvenjing, der det for eksempel vil bli vanlegare med ekteskap på tvers av grupper.

Delen som meiner at det skjer diskriminering i stor grad, er tredobla frå 2013 til 2019 (frå 9 prosent til 32 prosent). I tillegg meiner meir enn halvparten at diskriminering skjer «i noen grad». Flest meiner at diskriminering av innvandrarak skjer i stor grad ved tilsetjingar (38 prosent), mens færre meiner det skjer diskriminering i stor grad i kontakt med politiet (8 prosent).

Undersøkingar blant innvandrarak i Noreg viser at 22 prosent av innvandrarak og 27 prosent av norskfødde med innvandrarforeldre gir opp at dei har blitt forskjellsbehandla på grunn av innvandrarbakgrunnen deira (Egge-Hoveid, 2018; Hamre, 2017). Om lag éin av fem innvandrarak i arbeid eller utdanning opplevde diskriminering på arbeidsplassen eller utdanningsstaden, og 28 prosent opplevde diskriminering på grunn av innvandrarbakgrunn i tilsetjingsprosessen (IMDis indikatorer for integrering 2021).

Innvandrarak si deltaking i arbeidslivet

65 prosent av innvandrarakane i Noreg mellom 20 og 66 år var i jobb i 2020. Tilsvarende del låg på 78 prosent i befolkninga elles. Bak den lågare gjennomsnittlege sysselsetjinga for innvandrarak er det betydelege forskjellar mellom grupper med ulik innvandringsgrunn, butid, kjønn eller utdanningsnivå. Det er stor forskjell på korleis jobbdeltakinga til arbeidsinnvandrarak og flyktningar endrar seg med butid i Noreg. Arbeidsinnvandrarak kjem ofte til Noreg fordi dei har kompetanse som er etterspurd på den norske arbeidsmarknaden. Delen sysselsette er derfor høg blant

arbeidsinnvandrara uavhengig av butid, og han ligg omtrent på nivå med resten av befolkninga.

Flyktningar og deira familiefsameinte kjem fordi dei har eit behov for beskyttelse. For mange flyktningar tar det ofte lengre tid før dei tileignar seg relevant kompetanse og kjem seg ut i arbeid. Dei fleste i denne gruppa deltar i introduksjonsprogrammet dei første åra etter at dei er busette i ein kommune, og delen i arbeid er låg.

Yrkesdeltakinga stigar likevel raskt, og rundt fem år etter innreisa toppar ho seg på rundt 60–70 prosent for menn og 40–50 prosent for kvinner. Etter mellom sju og ti års butid har sysselsetjinga blant flyktningar hatt ein tendens til å falle att. Dette gjeld spesielt for menn.

Ein større del innvandrara jobbar deltid samanlikna med befolkninga elles, og dette gjeld særleg flyktningar. Forskjellen i heiltidsdelane mellom flyktningar og lønnsstakara i heile befolkninga må blant anna sjåast i lys av kva yrke dei jobbar i. Flyktningar er overrepresenterte i yrkesgrupper der deltidsarbeid er utbreidd – innan sal, service og reinhald mv. For eksempel jobba heile 51 prosent av flyktningane i sals- og serviceyrke i 2019. Same året var 52 prosent av flyktningkvinner heiltidstilsette, mot 63 for kvinnelege lønnsstakara i alt. Blant menn var heiltidsdelane høvesvis 71 og 85 prosent.

Det er fleire grunnar til at innvandrara, og særleg flyktningar, har lågare sysselsetjing enn resten av befolkninga. Tal frå Statistisk sentralbyrå viser at det blir stadig vanskelegare å få jobb i Noreg utan formell kompetanse. Låg eller inga utdanning er ein like stor barriere for alle, uansett innvandrarbakgrunn. Mange flyktningar kjem frå land utan godt utbygde utdanningssystem og har derfor lite utdanning med seg når dei kjem hit.

Diskriminering kan også hindre innvandrara i å få jobb. Eit feltekspériment gjennomført i Noreg viser at personar med eit pakistansk klingande namn fekk 25 prosent færre innkallingar til førstegongsintervju enn personar med eit norsk klingande namn, trass i at dei hadde identisk kompetanse (Midtbøen 2016).

Utviklinga knytt til negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald hindrar deltaking i samfunnsliv, står i vegen for retten til å leve frie liv og utgjer dermed barrierar for arbeidet til myndighetene med integrering.

Erfaringane frå minoritetsrådgivarane og integreringsrådgivarane til IMDi i arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald viser ein auke i talet på førespurnader om negativ sosial kontroll i første halvår 2021. Minoritetsrådgivarane til IMDi gav råd og rettleiing i 445 saker det første halvåret av 2021. Dette var ein auke på 60 prosent samanlikna med same halvår i 2020.

Dei fleste unge i Noreg opplever stor grad av sjølvbestemming. Nokre grupper er likevel utsette for å oppleve negativ sosial kontroll, og barn og unge med innvandrarbakgrunn er meir utsette for slik kontroll. Jenter med innvandrarbakgrunn er meir utsette for kontroll, særleg når det gjeld parforhold, seksualitet og vennskap (Proba 2021). Det er også tal som viser at jenter med innvandrarbakgrunn deltar mindre i fritidsaktivitetar samanlikna med resten av befolkninga. Vidare er det også mykje som tyder på at

kontrollen har blitt forsterka overfor allereie sårbare barn og unge under pandemien (IMDi's barometer for integrering 2021).

Forventningar og planar for arbeidet framover

IMDi vil føre vidare arbeidet som er beskrevet over, i 2022. I det følgjande gjer vi kort greie for enkelte planlagde aktivitetar og tiltak som vil vere særskilde satsingsområde i 2022.

IMDi's innsats for innvandarkvinnens deltaking i arbeidslivet i 2022

Mange innvandarkvinner står langt frå arbeidslivet. IMDi vil ha særleg merksemd på dette framover og vil gjere ein ekstra innsats for å bidra til at fleire innvandarkvinner får tilbod om kvalifisering og kjem ut i arbeid eller ordinær utdanning.

IMDi skal i 2022 vidareutvikle Jobbsjansen og gjennomføre ein pilot for å prøve ut ein alternativ måte å innrette prosjektet på for å få fleire innvandarkvinner i arbeid. I samband med moglege endringar i Jobbsjansen skal IMDi også etablere eit eige register over deltakarar i Jobbsjansen for å kunne følgje med deltakarane over tid.

Arbeidet til IMDi mot rasisme og diskriminering i 2022

Rasisme og diskriminering er barrierar for integrering på alle samfunnsarenaer, og arbeidet mot rasisme og diskriminering er derfor ein viktig del av innsatsen for å få til vellykka integrering.

IMDi skal utarbeide ei kunnskapsoppsumming om kva effekt rasisme og diskriminering har på integrering. Oppdraget blir lyst ut og ferdigstilt i 2022.

IMDi skal i 2022 samarbeide med Bufdir om å gjere aktuelt rettleingsmaterieil, lokale handlingsplanar og god praksis meir tilgjengeleg for allmenta. Dette skal gjere det enklare å finne fram til kva som skjer av lokale innsatsar rundt om i landet, slik at kommunar, organisasjonar og andre kan få inspirasjon til arbeidet sitt mot rasisme og diskriminering.

Integreringsbarometeret 2020 frå IMDi viser også at det er stor – og aukande – bevisstheit i folket om at det skjer rasisme og diskriminering i Noreg, ikkje minst på arbeidsmarknaden. Sjølv om det finst mykje kunnskap om førekomsten av rasisme og diskriminering, er det behov for ytterlegare kunnskap om den spesifikke effekten det har på integrering og særleg på deltaking i arbeidslivet. IMDi skal derfor i 2022 produsere ei kunnskapsoppsumming om kva effekt diskriminering og rasisme har på integrering og særleg på deltaking i arbeidslivet (nasjonalt og internasjonalt).

IMDi har også iverksett ei kartlegging av behov for beskyttelse og krisesentertilbod for nykomne flyktningar på asylmottak, deltakarar i introduksjonsprogrammet og vaksenopplæringa som er utsette for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. Kartlegginga er planlagt ferdigstilt ved utgangen av 2022.

IMDi iverksette i desember 2021 eit FOU-prosjekt om diskriminering av muslimar og tilhørser som skal undersøkje samanhengar mellom oppleving av negative haldningar og diskriminering av muslimar, deltakinga deira på ulike samfunnsområde og opplevd

tilhøyrse (tiltak nr. 15 i handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (2020–2023)).

Mangfald i arbeidslivet

IMDi skal i 2022 utvikle ei ny digital teneste for mangfald i arbeidslivet, som skal synleggjere arbeidet med og for auka etnisk mangfald i arbeidslivet. Tenesta skal vere lett tilgjengeleg og ha relevans for arbeidslivet når det gjeld faglege spørsmål om etnisk mangfald. Ho skal byggje på oppdatert kunnskap basert på forskning, praktiske prosjekterfaringar og gode eksempel på tiltak som fremjar etnisk mangfald på arbeidsplassen.

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

IMDi skal i 2022 utvikle informasjonstiltak mot unge og foreldre om regelverk og handlingsalternativ, og for å gjere IMDi's hjelpetenester, medrekna minoritetsrådgivarar, fagteam for førebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vald, integreringsrådgivarar, tilskotsordning til mentorprosjekt og nettportalen Nora, betre kjende.

IMDi vil halde fram med kunnskapsutviklinga på dette området og skal gjennomføre ei kartlegging av behov for beskyttelse og krisesentertilbod for nykomne flyktningar på asylmottak, deltakarar i introduksjonsprogrammet og vaksenopplæringa som er utsette for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. Vidare vil IMDi også kartleggje av kompetansebehovet om negativ sosial kontroll og æresrelatert vald blant tilsette i ulike hjelpetenester og gjennomføre ei følgjeevaluering av minoritetsrådgivarar på ungdomsskolen og vidaregåande skole i perioden 2021–2024.

IMDI som arbeidsgivar

Alle tilsette i IMDi skal ha dei moglegheitene og rettane som ligg i sentralt lov- og avtaleverk og fellesstatlege administrative reglar. IMDi har som mål å ha ei mangfaldig samansetjing av medarbeidarar med omsyn til etnisk bakgrunn, kjønn, alder, funksjonsevne og seksuell orientering. Samla er vår vurdering at IMDi's arbeid med rekruttering, individuelt tilpassa løysingar og oppfølging av medarbeidarar er tilstrekkeleg til å nå dei overordna måla på dette området.

Dette har IMDi fokus på når det gjeld rekruttering av nye medarbeidarar, og at IMDi praktiserer ein livsfaseorientert personalpolitikk med fleksible og individuelt tilpassa løysingar og oppfølging. Målformuleringar og arbeid for å hindre diskriminering inngår i IMDi's tilpassingsavtale, HMS-, personal- og leiarhandbøker. Arbeidet blir følgt opp i månadlege samhandlingsmøte (IDF-møte) og kvartalsvis i Arbeidsmiljøutvalet. Ein søkjar påklaga IMDi til Diskrimineringsnemnda, men nemndsleiaren fann ingen grunnlag for diskriminering og la bort saka.

Likestilling

IMDi har ein skeiv kjønnsbalanse med 65 prosent kvinner blant dei tilsette. I toppleiinga er det 50 prosent kvinner, og i mellomleiargruppa er det ein auke frå 45 til 50 prosent frå 2020 til 2021. Elles er det berre marginale endringar sidan førre år.

Kvinner har 105 prosent av lønna til menn i toppleiargruppa, 96 prosent i mellomleiargruppa, 97 prosent i seniorrådgivargruppa og 101 prosent i rådgivargruppa. Sjølv om det er tilnærma likelønn mellom kjønna innan kvar stillingsgruppe, resulterer kjønnsfordelinga i IMDi i at kvinner i gjennomsnitt har 93 prosent av lønna til menn. Ved lokale lønnsforhandlingar og under lønnsfastsetjing ved rekruttering, har IMDi som arbeidsgivar fokus på likelønn mellom kjønna. Resultatet av lønnsforhandlingane blir rapporterte årleg, og partane lokalt i IMDi følgjer opp rekrutteringane månadleg.

4,9 prosent av kvinnene og 2,3 prosent av mennene jobba deltid per 31. desember 2021. 24 prosent av dei kvinnelege tilsette hadde mellombels arbeidskontrakt, tilsvarande 14 prosent blant dei mannlege tilsette. Dette er ein nedgang frå 2020 på fire prosentpoeng for kvinner og eitt prosentpoeng for menn.

Av dei tilsette i IMDi som tok ut foreldrepermisjon i 2021, blei 9 prosent av permisjonen tatt ut av menn. Dette er ein nedgang i delen til menn på 33 prosentpoeng frå året før.

Det er ikkje registrert nokon tilsette i IMDi som jobba ufrivillig deltid i 2021.

Mangfald

IMDi ønskjer å ta i bruk mangfald som ein ressurs og har derfor ein betydeleg del tilsette med innvandrarbakgrunn. Delen tilsette med innvandrarbakgrunn i IMDi var 37,4 prosent i 2020 (jf. tabellen under). Det var ein auke frå 2019 da delen var 33,3 prosent.

Tilsette i IMDi, årsgjennomsnitt, etter landbakgrunn. Tal. 2016–2020

Tal på tilsette	2016	2017	2018	2019	2020
I alt	247	232	219	231	206
Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre Gruppe 1: EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand	10	11	12	12	10
Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre Gruppe 2: Asia, Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utanom EU/EFTA, Oseania utanom Australia og New Zealand	62	59	61	65	67

Kjelde: SSB-tabell 12625: Ansatte i staten, årsgjennomsnitt, etter statlig enhet, innvandringskategori/landbakgrunn, statistikkvariabel og år.