

Likestillingsredegjørelse for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet 2025 - IMDi som offentlig myndighet

Hva gjør IMDi i arbeidet for likestilling og mot diskriminering?

IMDi skal gjennomføre regjeringens i integreringspolitikk. Vi skal styrke kompetansen til kommunene, sektormyndighetene og andre samarbeidspartnere innen integrering og mangfold. IMDi har en sentral rolle som pådriver og samordner overfor aktører på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå for å gi kommuner, sektormyndigheter og andre samarbeidspartnere kompetanse om mangfold, integrering og innvandrere i Norge.

I det følgende gir vi kort rede for de mest målrettede tiltakene IMDi forvalter, som har som direkte mål å fremme likestilling og hindre diskriminering. For en mer detaljert beskrivelse av porteføljen og arbeidet vårt, se [direktoratet sine årsrapporter](#).

Mangfold i arbeidslivet

IMDi har en sentral rolle som pådriver og samordner for å bidra til at flyktninger og andre innvandrere med lengre botid oppnår en stabil tilknytning til arbeidslivet. Direktoratet initierer og formidler kunnskap, utvikler og tilbyr verktøy, og deler erfaringer om hvordan virksomheter kan styrke arbeidet med inkludering og øke det etniske mangfoldet gjennom rekruttering. IMDi formidler også kunnskap om hvordan mangfoldsledelse kan skape merverdi for virksomheter.

Målgruppe er virksomheter i både offentlig og privat sektor, samt partene i arbeidslivet. IMDis innsats skal blant annet bidra til økt rekruttering av innvandrere, sikre bærekraftig tilknytning til arbeidslivet, legge til rette for bedre utnyttelse av kompetansen til innvandrere, og å øke bevisstheten hos arbeidsgivere om etnisk mangfold som en ressurs.

I 2025 har IMDi styrket innsatsen for økt etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet gjennom formidling av kunnskap til arbeidsgivere, målrettede kommunikasjonskampanjer og forvaltning av tilskuddsordninger. Arbeidet omfatter blant annet gjennomføring av Mangfoldskonferansen, samt leveranser knyttet til oppdrag i tildelingsbrevet til IMDi, herunder oppdrag 2024–22 (kampanje mot diskriminering i arbeidslivet) og oppdrag 2025–06 (informasjon om verktøy for å bekjempe rasisme og diskriminering på arbeidsplassen på [Mika.no](#)).

IMDi forvalter også tilskuddsordningen «Tilskudd til økt etnisk mangfold i arbeidslivet», som skal stimulere til økt rekruttering og bedre anvendelse av kompetansen til arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. I tillegg til oppfølging og veiledning av tilskuddsmottakere, har IMDi gitt råd og veiledning til virksomheter som har henvendt seg med spørsmål knyttet til mangfold.

IMDi deltar i det statlige mangfoldsnettverket for å bidra til økt mangfold i staten. Nettverket består av ni statlige virksomheter: Politidirektoratet, Skattedirektoratet, Tolldirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Forsvarsstaben, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring i staten, Likestillings- og diskrimineringsombudet og IMDi. Nettverket representerer om lag 65 000 statlige arbeidsplasser og fungerer som en arena for erfaringsdeling og kunnskapsutvikling, med fokus på alle diskrimineringsgrunnlagene.

Nettverket har initiert flere FoU-prosjekter og bidrar til kunnskapsutvikling om mangfold i statlig sektor. Medlemmene arbeider hovedsakelig i HR-avdelinger og har ansvar for mangfold og likestilling.

Nettressursen Mika.no er IMDis hovedkanal for formidling av forskningsbasert kunnskap rettet mot arbeidsgivere som målgruppe, inkludert erfaringer fra prosjekter og eksempler på tiltak som kan bidra til økt etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet. I løpet av 2025 hadde nettsiden 13 194 unike besøkende, noe som representerer en nedgang sammenlignet med året før. Trafikken var høyest i januar, i forbindelse med Mangfoldskonferansen og utdelingen av Mangfoldsprisen.

I 2025 har IMDi videreført og spisset arbeidet rettet mot arbeidsgivere gjennom målrettet informasjon og kampanjer om inkluderende rekruttering, samt utviklet nye verktøy for å forebygge rasisme og diskriminering på arbeidsplassen.

Som del av oppdrag 2025–06, og i tråd med handlingsplanen mot muslimfiendtlighet, videreutviklet IMDi Mika.no med styrket og mer målrettet innhold rettet mot arbeidsgivere. Arbeidet har vært basert på kartlegging av eksisterende verktøy og dialog med relevante aktører. Resultatet inkluderer blant annet en ny temaside med veiledning om rekrutteringsprosesser og inkluderende arbeidsmiljø, samt en digital sjekklister som gir virksomheter konkret støtte til å etablere rutiner, varslingsystemer og forebyggende tiltak.

Negativ sosial kontroll og æresmotivert vold, herunder tvangsekteskap og kjønnslemlesting

Negativ sosial kontroll og æresmotivert vold hindrer individets rett til deltakelse i samfunnslivet, står i veien for retten til å leve frie liv, og utgjør dermed barrierer i myndighetenes arbeid med integrering. Negativ sosial kontroll og æresmotivert vold, inkludert tvangsekteskap og kjønnslemlestelse, kan ramme uavhengig av kjønn, men kvinner og jenter er mer utsatt.

Offentlige myndigheter har plikt til å handle når noen blir utsatt, og IMDi bidrar i det forebyggende arbeidet. Formålet med IMDis arbeid er å bidra til at flere barn, unge og voksne som står i fare for, eller blir utsatt for, negativ sosial kontroll og æresmotivert vold får råd, veiledning og oppfølging i tråd med sine behov og rettigheter. Innsatsen omfatter å gi råd og veiledning til utsatte barn, unge og voksne slik at de kan få nødvendig hjelp, og å styrke kompetansen hos skoler og det ordinære hjelpeapparatet.

Mangfoldsrådgivere

IMDi hadde 69 mangfoldsrådgivere plasserte på videregående skoler i 2025, enkelte ungdomsskoler og voksenopplæringsssenter. Ordningen er en viktig del av myndighetenes arbeid med å motvirke og forebygge negativ sosial kontroll og æresmotivert vold. I 2025 har mangfoldsrådgiverne gitt råd og veiledning i 1101 saker der barn, unge og voksne har vært i risiko for, eller allerede utsatt for, negativ sosial kontroll og æresmotivert vold. I 2025 gjaldt 781 saker jenter eller kvinner, mens 305 saker gjaldt gutter eller menn.

Årsrapporten viser at mangfoldsrådgiverne i økt grad arbeider med saker der negativ sosial kontroll forekommer mellom elever i skolemiljøet, blant annet mellom kjærester, søsken, elever med samme landbakgrunn eller innad i vennegjenger. Det blir også pekt på at seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk i enkelte saker er årsak til at elever blir utsatte for negativ sosial kontroll. Videre viser statistikken en økning i saker knyttet til frykt for ufrivillig utenlandsopphold og frykt for tvangsekteskap, særlig meldt inn fra skole og andre deler av tjenesteapparatet.

Spesialutsendinger for integreringssaker ved utvalgte utenriksstasjoner

IMDi er, i samarbeid med Utenriksdepartementet, fagmyndighet for fire spesialutsendinger for integreringssaker ved utvalgte utenriksstasjoner. Utsendingene gir konsulær bistand til personer som er utsatte for negativ sosial kontroll, æresmotivert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Dei samarbeider òg med lokale myndigheter og organisasjoner for å styrke det forebyggende arbeidet.

IMDi har ansvar for å koordinere kompetanseheving av førstelinjetjenesten. I 2025 gjennomførte spesialutsendingene 28 kompetansehevingsoppdrag rettet mot det ordinære tjenesteapparatet i Norge, gjennom faglige bidrag i form av foredrag, møte, seminar og dialog, både digitalt og ved fysisk oppmøte. Spesialutsendingene ga også veiledning eller annen bistand i 384 enkeltsaker, noe som innebar en økning sammenliknet med 2024. Som i tidligere år handlet flertallet av sakene om ufrivillige utenlandsopphold, inkludert frykt for ufrivillig opphold i utlandet, og mange saker var preget av trusler og vold. Statistikk fra 2025 viser at en stor del av sakene gjaldt jenter og kvinner, og at mange av de utsatte hadde bakgrunn fra Somalia, Syria, Afghanistan, Pakistan og Irak, som er landbakgrunner som går igjen i sakene over flere år.

Digital innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold

IMDi utvikler, publiserer og forvalter innhold på nettportalen [Nora](#), som er ett av flere tiltak i arbeidet mot negativ sosial kontroll. På Nora kan unge lære mer om temaet, få informasjon om rettighetene sine og finne hvem de kan kontakte for hjelp. Nettportalen formidler også personlige historier som mange unge kan kjenne seg igjen i.

I 2025 videreførte IMDi sitt strategiske nærvær på digitale plattformer som Instagram og Snapchat, der mangfoldsrådgivere deler målrettet informasjon til ungdom. Samme året svarte mangfoldsrådgivere på 110 spørsmål om negativ sosial kontroll og æresmotivert vold på ung.no. Av disse kom 77 prosent fra jenter, 21 prosent fra gutter og 2 prosent fra ungdom med annen kjønnsidentitet. Både de som stiller spørsmål og andre lesere på ung.no kan gi tilbakemelding på svarene og IMDi fikk gjennomgående gode vurderinger. IMDi jobbar løpende med å kvalitetssikre og oppdatere artikler på ung.no. I tillegg gjennomførte vi kampanjer på sosiale medium om ufrivillig utenlandsopphold, retten til å velge partner, LHBT+ og tilgjengelige tjenester i høytidene.

IMDi slipper en SOME-kampanje i forkant av hver sommerferie for å forebygge ufrivillige utenlandsreiser for barn og unge. Kampanjene lages i samarbeid med ungdom og benytter NORA som landingside for å gi ungdom mer informasjon om aktuelle hjelpetilbud ved ufrivillige utenlandsreiser. IMDi samarbeider også med ung.no om spørsmål og svartjenesten og aktuelle artikler. IMDi deltar også i DIGI-ung samarbeidet som blant annet bidrar til at vi kan spre informasjon om våre tjenester i flere kanaler.

Fagteamet for forebygging av negativ sosial kontroll og æresmotivert vold

IMDis fagteam for forebygging av negativ sosial kontroll og æresmotivert vold skal bidra til bedre kompetanse i tjenesteapparatet. Fagteamet spiller en sentral rolle i å øke kunnskapen om disse temaene hos relevante målgrupper, som skoler uten mangfoldsrådgivere, voksenopplæringsentre, flyktningetjenester og andre deler av tjenesteapparatet. Målet er at barn, unge og voksne som står i fare for, eller blir utsatte for, negativ sosial kontroll og/eller æresmotivert vold, inkludert tvangsekteskap og kjønnslemlestelse får råd, veiledning og oppfølging i tråd med sine behov og rettigheter.

Gjennom kompetansehevingstiltak gir de fagpersoner verktøy til å identifisere, håndtere og forebygge slike utfordringer. Tiltakene blir tilpassa behovene til hver målgruppe for å sikre at innholdet er praktisk relevant og faglig treffsikkert. IMDis fagteam skal også legge til rette for kompetanseoverføring mellom mangfoldsrådgivere, spesialutsendinger for integreringssaker og Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold.

Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold

IMDi deltar med en representant i det nasjonale tverretatlige kompetanseteamet, som gir støtte til hjelpeapparatet i konkrete saker knyttet til negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlesting og annen æresmotivert vold. Teamet rettleier mellom annen politi, barnehagar, skoler, asylmottak, helsestasjonar, barnevern, krisesenter, utanriksstasjonar og UDI. I 2025 gav Kompetanseteamet råd og veiledning, eller bistod på annan måte, i 1 360 nye

enkeltsaker. Dette er en noe lavere saksmengde enn i 2024, etter flere år med sterk vekst, men nivået ligg fremdeles høyt og viser stor etterspørsel etter teamet sin kompetanse.

IMDi arbeid for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet

Frivillig engasjement er et verktøy for likestilling fordi det mobiliserer folk, skaper bevissthet, endrer holdninger og gir støtte til de som trenger det. IMDi skal legge til rette for samarbeid mellom offentlige myndigheter, sivilsamfunn og frivillige organisasjoner når det gjelder integreringsarbeid på nasjonalt og lokalt nivå.

Ungdomsmedvirkning er viktig for likestilling. Ungdom opplever ofte samfunnsutfordringer på en annen måte enn voksne, og kan bidra med innsikt i hvordan diskriminering og ulik behandling faktisk skjer i praksis. Derfor har IMDi satt sammen et ungdomspanel som jobber for å fremme inkludering og deltakelse av unge med innvandrerbakgrunn i det norske samfunnet. Panelet består av ungdommer i alderen 15–25 år, og deres mål er å gi innspill til IMDi og andre aktører som arbeider med integrering, slik at unge kan påvirke politikktviklingen.

Ungdomspanelet bidro i 2025 til å styrke kunnskapsgrunnet om likestilling og ikke-diskriminering blant unge med innvandrerbakgrunn. Gjennom deltakelse på ca. 20 arrangementer og aktiviteter formidlet panelet erfaringer med barrierer for deltakelse og like muligheter knyttet til blant annet etnisitet, kjønn, alder og sosioøkonomiske forhold. Panelet ga innspill til handlingsplanen mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold, tiltak for barn og unge i risiko for kriminalitet og arbeid med skjermbruk og helsetjenester for unge. På årskonferansen til IMDi presenterte ungdomspanelet også anbefalinger til offentlige myndigheter om hvordan tjenester og tiltak bedre kan ivareta mangfold og likeverdige tilbud til unge.

Panelet ga innspill til handlingsplanen mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold, tiltak for barn og unge i risiko for kriminalitet og arbeid med skjermbruk og helsetjenester for unge. På årskonferansen til IMDi presenterte ungdomspanelet også anbefalinger til offentlige styresmakter om hvordan tjenester og tiltak bedre kan ivareta mangfold og likeverdige tilbud til unge.

Tilbakemeldinger fra interne og eksterne aktører viser at ungdomspanelets bidrag har styrket forståelsen av hvordan offentlige tiltak kan fremme like muligheter og motvirke diskriminering.

Språklig likestilling

IMDi er nasjonal fagstyresmakt for tolking i offentlig sektor og arbeider med implementering av tolkelova. Lova skal bidra til likeverdige offentlige tjenester og er et viktig virkemiddel for

å sikre at språk ikke blir en barriere mot like muligheter, rettigheter og plikter. Ved å bruke kvalifiserte tolker kan offentlige virksomheter bidra til å sikre rettssikkerheten til minoritetsspråklege innbyggere og virksomheters muligheter til å gi forsvarlig hjelp og tjenester.

Direktoratet veileder offentlige organ og tolkebrukere i bestilling og bruk av tolk og om bestemmelsene i tolkeloven. Vi forvalter tilskudd til tolkequalifisering og -utdanning og har en rekke lovpålagte oppgaver på tolkefeltet. Disse omfatter blant annet forvaltning av Nasjonalt tolkeregister, utstedelse av autorisasjonsløyve, godkjenning av yrkeskvalifikasjoner og behandling av varsel om brudd på krava i tolkelova til god tolkeskikk, taushetsplikt og habilitet.

Gjennom disse oppgavene bidrar IMDi til å sikre at offentlige virksomheter kan tilby likeverdige tjenester, og at minoritetsspråklege innbyggere får de same mulighetene til å delta i samfunnet som innbyggerne ellers i landet.

Tilskuddsordninger

IMDi forvalter en rekke tilskuddsordninger som har som formål å fremme likestilling og/eller motvirke diskriminering. Under gir vi kort rede for de mest aktuelle ordningene:

Jobbsjansen

Formålet med [Jobbsjansen](#) er å øke sysselsettingen blant innvandrerkvinner. Hovedmålgruppen er hjemmeværende innvandrerkvinner i alderen 18-55 år, som har liten eller ingen tilknytning til arbeidslivet, ikke deltar i ordinær utdanning, og som har behov for kvalifisering for å komme i arbeid eller utdanning. Andre hjemmeværende innvandrerkvinner som har overgangsstønad som hovedinntekt, tidligere har deltatt i introduksjonsprogrammet, eller mottar sosialhjelp, kan også omfattes av ordningen dersom visse vilkår er oppfylt.

I statsbudsjettet for 2025 ble det avsatt 180,6 mill. kroner til ordningen. Totalt fikk 52 Jobbsjansesprosjekter midler, fordelt på 42 kommuner, inkludert 9 bydeler i Oslo. I 2025 deltok over 1 650 innvandrerkvinner i Jobbsjansen. De fleste Jobbsjansesprosjektene tilbyr fleksible og langsiktige kvalifiseringsløp med både formell kompetanse, arbeidsrettede kurs og praksis.

Jobbsjansen har vist seg å være et godt og effektivt tiltak for sysselsetting av innvandrerkvinner og har i en årrekke hatt stabilt gode resultater. De siste fem årene har måloppnåelsen ligget mellom 74 og 79 prosent. Måloppnåelsen i 2025 var 76 prosent. Sysselsettingsnivået blant deltakerne er også høyt flere år etter at de avslutter Jobbsjansen.

IMDi samarbeider med Statistisk sentralbyrå (SSB) om en årlig monitor av Jobbsjansen.

Statistikk fra SSB viser at Jobbsjansen gir gode og varige resultater for deltakere. Rundt 70 % av kvinnene som avsluttet programmet i 2020 var i jobb fire år senere, og alle kohorter fra 2020 - 2023 viser tydelig økning i sysselsetting over tid¹.

Tilskudd til utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak

I 2025 innvilget IMDi tilskudd til 11 prosjekter innenfor satsningsområde 5 (arbeid for mangfold og mot rasisme) i tilskudd til utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak. Formålet med ordningen er å støtte tiltak som aktivt fremmer mangfold og motarbeider, forebygger eller håndterer rasisme og diskriminering i kommunen. Dette kan gjelde tiltak rettet mot kommunens tjenester, sivilbefolkningen, arbeidslivet eller kommunen som arbeidsplass. Flere prosjekter har involvert innbyggere, sivilsamfunn, ansatte og forskningsmiljøer, og svarer godt på kravene i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26 om aktivt og systematisk arbeid for likestilling.

Tilskudd til etnisk mangfold i arbeidslivet

Tilskudd til økt etnisk mangfold i arbeidslivet skal stimulere private og offentlige arbeidsgivere til større bevissthet om etnisk mangfold som ressurs, og støtte tiltak for økt rekruttering av innvandrere, og bedre bruken av deres kompetanse. I 2025 mottok IMDi totalt 65 søknader om tilskudd på til sammen 44,01 mill. kroner. Det ble utbetalt 10,7 mill. kroner til 28 virksomheter. Flere virksomheter rapporterer om økt rekruttering av innvandrere og bedre bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet.

Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner

I rollen som myndighetsutøver ser IMDi ordningen «Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner» som et virkemiddel for å fremme inkludering og like muligheter. Gjennom tildeling av midler til frivillige aktører støttes aktiviteter som kan bidra til økt samfunnsdeltakelse, redusert sosial ulikhet og styrket tilhørighet blant personer med innvandrerbakgrunn. IMDi arbeider for at ordningen forvaltes på en transparent og ikke-diskriminerende måte.

I 2025 prioriterte IMDi særlig prosjekter der norsktrening og forebygging av rasisme og diskriminering var sentrale elementer. Samtidig viser resultatene for perioden 2023–2025 økt aktivitet og deltakelse i ordningen, høy søknadsmengde og flere prosjekter. Utviklingen tyder på at ordningen i økende grad når ut til målgruppene og bidrar til økt deltakelse og inkludering, som er sentralt i arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering.

¹ <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/artikler/fire-ar-etter-jobbsjansen-syv-av-ti-er-i-arbeid>

IMDi forvalter om lag 30 prosent av bevilgningen, med ansvar for nasjonale tiltak og driftsstøtte til nasjonale innvandrersorganisasjoner. De resterende midlene blir forvaltet av kommuner, som støtter lokale tiltak som skal fremme deltakelse og inkludering.

I rollen som myndighetsutøver ser IMDi ordningen «Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner» som et virkemiddel for å fremme inkludering og like muligheter.

Gjennom tildeling av midler til frivillige aktører støttes aktiviteter som kan bidra til økt samfunnsdeltakelse, redusert sosial ulikhet og styrket tilhørighet blant personer med innvandrerbakgrunn. IMDi arbeider for at ordningen blir forvaltet på en transparent og ikke-diskriminerende måte.

I 2025 prioriterte IMDi særlig prosjekt der norsktrening og forebygging av rasisme og diskriminering var sentrale elementer. Samtidig viser resultatene for perioden 2023–2025 økt aktivitet og deltakelse i ordningen, flere prosjekt og høy søknadsmengde. Utviklinga tyder på at ordningen i økende grad når ut til målgruppene og bidrar til økt deltakelse og inkludering, som er sentralt i arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering.

IMDi forvalter om lag 30 prosent av bevilgningen, med ansvar for nasjonale tiltak og støtte til regionale innvandrersorganisasjoner. Dei resterende midlene blir forvaltet av kommuner, som støtter lokale prosjekt og tiltak som skal fremme deltakelse og inkludering.

Tilskudd til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet

I 2025 forvaltet IMDi tilskudd til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet.² Målet med tilskuddet er å bidra til bedre kunnskap om integrering i befolkninga, økt tillit og tilhørighet til det norske samfunnet blant innvandrere og deres barn, samt økt deltakelse og representasjon blant innvandrere og deres barn på ulike samfunnsarenaer.

For organisasjonene som får støtte og ikke er medlemsbaserte, har IMDi stilt krav om at de skal ha et eksternt styre der personer med innvandrerbakgrunn er representerte. Dei nasjonale ressursmiljøa har vært viktige aktører i arbeidet med likestilling og mot rasisme og diskriminering. Dei tilbyr samla et stort omfang av tjenester og aktiviteter retta mot ulike innvandrergrupper. Fra 2026 går tilskuddet over til å bli en søkbar ordning.

Gjennom kontakt med innvandrerbefolkninga har dei bygd opp betydeleg kunnskap på feltet, som dei formidlar til lokale og nasjonale styresmakter, fagmiljø og befolkninga elles gjennom ulike formidlingstiltak, som debattar, føredrag, faglege podkastar, bøker, sosiale medium og faglege arrangement. Fleire av ressursmiljøa bidreg òg aktivt i offentlege debattar og høyringar, og fleire har likestilling, rasisme og diskriminering som sentrale arbeidsområde.

Tilskudd til sosiale møteplasser for gutter og unge menn

2025 var første året med den nye tilskuddsordningen [Sosiale møteplasser for gutter og unge menn](#). Gjennom ordningen kan frivillige organisasjoner søke om midler til å etablere eller videreutvikle trygge og inkluderende møteplasser og aktivitetstilbud for denne gruppen. Målet er å forebygge kriminalitet og rekruttering til kriminelle miljøer, særlig i utsatte områder. Tilskuddsordningen er viktig for likestilling fordi den skal bidra til mer deltakelse, tilhørighet og like muligheter for gutter og unge menn som står i fare for å falle utenfor utdanning, arbeid og sosiale fellesskap.

I 2025 ble det satt av 9 millioner kroner, fordelt på 22 prosjekter. Nærmere informasjon om måloppnåelse vil komme gjennom rapportering og kontakt med organisasjonene i første halvdel av 2026.

Tilskudd til tolkequalifisering og –utdanning

Tilskuddet til tolkequalifisering og -utdanning er øremerket midler med navngitte mottakere i statsbudsjettet.³ Formålet med tilskuddet er å få flere kvalifiserte tolker i offentlig sektor, jf. Prop. 1 S og lov om offentlige organ sitt ansvar for bruk av tolk mv. (tolkeloven). Utdanningsinstitusjonene som får tilskudd, skal sørge for en formålstjenlig og forsvarlig drift av kvalifiserings- og utdanningstilbudene og ei kunnskapsbasert utvikling av disse. Tilbudene skal planlegges på grunnlag av behovene som offentlige organ har for tolking, sett opp mot dekningsgraden av tolker oppførte i Nasjonalt tolkeregister. Tilskuddet bidrar til å sikre at offentlige virksomheter har tilgang til kvalifiserte tolker, slik at de kan tilby likeverdige og forsvarlige tjenester og sikre rettstryggleiken til minoritetsspråklege innbyggere.

Handlingsplaner

IMDi har delansvar for gjennomføring av flere av handlingsplaner innen arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Her gir vi en kort rapportering kort for de mest aktuelle.

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion – Ny innsats (2020–2027)

IMDi har i 2025 fulgt opp flere tiltak i handlingsplanen mot rasisme og diskriminering. Med tiltak 20 i handlingsplanen har våre mangfoldsrådgivere fått i oppdrag å gi råd og veiledning til unge som er utsatt for rasisme og diskriminering, og gjøre relevante hjelpetilbud og tjenester kjent. Mangfoldsrådgiverne løser oppdraget blant annet ved å være tilgjengelige for

³ IMDi forvalter og fordeler midlene mellom OsloMet – storbyuniversitetet, Høgskulen på Vestlandet og Samisk høgskole.

samtaler med enkeltelever og ved å bidra til undervisningsopplegg om temaene ved skolene de er utplassert på. De viser også videre til relevante tjenester og hjelpetilbud.

IMDi har også i 2025 inkludert temaet rasisme og diskriminering på de regionale integreringskonferansene. Direktoratets ungdomspanel har gitt innspill til hvordan vi kan styrke arbeidet mot rasisme og diskriminering på ung.no. IMDi har videre fulgt opp flere av tiltakene i handlingsplanen som retter seg mot arbeidslivet.

Som ledd i oppfølgingen av Handlingsplan mot rasisme og diskriminering og oppdrag 2024–22 gjennomførte IMDi i 2025 LinkedIn-kampanjen «Mangfold lønner seg mer enn du tror», rettet mot arbeidsgivere og beslutningstakere. Kampanjen satte søkelys på hvordan ubevisste holdninger i rekrutteringsprosesser kan bidra til diskriminering og føre til at virksomheter går glipp av relevant kompetanse. Kampanjen oppnådde bred rekkevidde i målgruppen, med om lag 250 000 eksponeringer på LinkedIn, og bidro til økt oppmerksomhet om inkluderende rekruttering. Landingssiden for kampanjen ble publisert på imdi.no og hadde rundt 7 500 sidevisninger. En påfølgende bedriftsundersøkelse viste at kampanjen samlet sett bidro til å styrke IMDis innsats for å forebygge rasisme og diskriminering i arbeidslivet.

Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023-2026)

IMDi følger opp Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold gjennom deltakelse i ei tverrsektoriell direktoratgruppe som møtes regelmessig for å sikre koordinering og framdrift.

I 2025 har IMDi gjennomført flere tiltak fra planen. Et sentralt tiltak er utviklingen av en kompetansepakke om LHBT++ (tiltak 33), laget i samarbeid med Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) og frivillige organisasjoner. Pakken er rettet mot lærere, veiledere og ledere i norskopplæringa, introduksjonsprogram og voksenopplæring, og skal gi faglig støtte i undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold.

Sammen med mangfoldsrådgivernes arbeid i skoler og opplæringsløp (tiltak 32), bidrar dette til å styrke inkludering, redusere fordommer og å skape tryggere læringsmiljø uavhengig av kjønn, legning eller bakgrunn.

Mangfoldsrådgiverne fikk utvidet mandat i 2024. I tillegg til arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold, fikk de ansvar for å informere unge om hjelpetilbud knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold, rasisme og diskriminering. Dette er i tråd med tiltak 32 i handlingsplanen for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023–2026) og tiltak 20 i handlingsplanen mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024–2027. I tillegg arbeider IMDi med tiltak som går på tvers av fagområde internt i direktoratet, som tiltakene 20, 35 og 36. Dette bidrar til å koble likestilling, integrering, utdanning og forebygging i en samlet innsats.

Tiltakene har stor betydning for likestilling og ikke-diskriminering, ved å styrke rettighetene til grupper som ofte blir marginaliserte, som skeive, minoriteter og personer utsatt for

negativ sosial kontroll. Synlige hjelpetilbud og økt kompetanse i tjenesteapparatet gir flere muligheter til å delta fritt og likestilt i samfunnet.

Handlingsplan mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold (2025-2028)

Regjeringa lanserte i 2025 handlingsplanen «Sjef i eget liv – styrkt innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold (2025–2028)». Handlingsplanen er et sentralt virkemiddel i den nasjonale innsatsen for å forebygge og bekjempe negativ sosial kontroll og æresmotivert vold, og bygger videre på erfaringer og tiltak fra den forrige handlingsplanen for perioden 2021–2024.

Planen omfatter 29 tiltak og er utvikla i samarbeid mellom åtte departement. Innsatsen er strukturert rundt fire overordnede innsatsområde: styrket rettsvern for utsatte personer, forebygging, kompetanseheving i tjenesteapparatet og forebygging av ufrivillige utenlandsopphold. Handlingsplanen skal bidra til å verne grunnleggende menneskerettigheter, sikre frihet og likestilling for alle, og forebygge vold, tvang og overgrep. Målet er å sikre god forebygging, systematisk kompetanseheving i tjenesteapparatet, bedre hjelp og tryggere vern for utsatte, samt å styrke det rettslige vernet i saker som gjelder æresmotivert vold og ufrivillige utenlandsopphold. Planen inngår også i Norges oppfølging av Europarådets konvensjon om forebygging og nedkjemping av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (Istanbulkonvensjonen).

IMDi har ei sentral rolle i oppfølgingen av handlingsplanen, blant annet gjennom koordinering og drift av nasjonale nettverk for kunnskapsutvikling og kompetanseheving. Dette omfatter samarbeid med relevante direktorat, de regionale ressursentrene om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS) og Nasjonalt kunnskapscenter om vold og traumatisk stress (NKVTS).

Kunnskapsutvikling

Diskriminering anses som et av de største hindrene for integrering, både av innvandrere selv og av befolkningen for øvrig (Brekke og Fladmoe 2022; Dalen mfl. 2022). Et eget kapittel i IMDis indikatorrapport fra 2025 oppsummerer tall og forskning på dette temaet.⁴

Ifølge rapporten oppgir 66 prosent av personer med innvandrerbakgrunn at de har opplevd å bli diskriminert i løpet av livet, mot 40 prosent i øvrig befolkning. Innvandrere og deres norskfødte barn er altså betydelig mer utsatt for diskriminering enn befolkningen uten innvandrerbakgrunn.

Norskfødte med innvandrerforeldre opplever i større grad enn innvandrere å bli diskriminert på grunn av etnisk bakgrunn, hudfarge og religion/livssyn. 75 prosent i denne gruppen

⁴ [Indikatorer, status og utviklingstrekk i 2025 | IMDi](#)

svarer at de har opplevd diskriminering på grunn av etnisk bakgrunn, 53 prosent på grunn av hudfarge og 32 prosent på grunn av religion/livssyn.

Diskrimineringen forekommer på mange ulike samfunnsarenaer. Flest oppgir at de har opplevd diskriminering på arbeidsplassen eller ved jobbsøking.

IMDis indikatorrapport viser til forskning som viser at søkere med innvandrerbakgrunn har betydelig lavere sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju. Det gjelder særlig søkere fra Afrika, Midtøsten og Sør-Asia. Usaklig forskjellsbehandling av etniske minoriteter skjer på alle stadier i rekrutteringsprosessen – også i offentlige virksomheter. Diskriminering forekommer også i forbindelse med lønnsfastsettelse og lønnsutvikling, men det er stor variasjon mellom sektorer, bransjer og stillingstyper når det gjelder omfang.

IMDi jobber aktivt for å vinne mer kunnskap om diskriminering og likestilling blant innvandrere. Vi viser til årsrapporten for 2025, der vi beskriver nærmere hvordan direktoratet har bidratt til å videreutvikle kunnskapsgrunnlaget på integreringsfeltet gjennom rapporter og kunnskapsoversikter.

Samarbeid og møteplasser som er relevante for arbeidet med å fremme likestilling og ikke-diskriminering

IMDi legger til rette for og deltar på flere møteplasser som er relevante for arbeidet med å fremme likestilling og ikke-diskriminering. Av disse vil vi trekke fram:

Regionale integreringskonferanser om integrering og sivilsamfunn

I samarbeid med fylkeskommuner, kommuner og lokale frivillige organisasjoner, inkludert innvandrersamfunn, har IMDi gjennomført tre regionale konferanser årlig i perioden 2022–2024. Formålet med konferansene er å legge til rette for samarbeid mellom stat, fylkeskommune, kommune og sivilsamfunnet, slik aktørene på integreringsfeltet kan dele erfaringer og bygge nettverk. I 2025 blei konferansene gjennomførte sammen med Østfold, Buskerud og Vestfold fylkeskommune. IMDi var også involvert som samarbeidspartner for regional konferanse i Trøndelag. Rasisme og diskriminering ble tematisert på konferansene.

Forum om etnisk diskriminering.

IMDi deltar i et tverretatlig forum om etnisk diskriminering som er en møteplass for statlige aktører som skal sikre at offentlige tjenester er likeverdige og ikke diskriminerer etniske minoriteter. Forumet legger til rette for til erfaringsutveksling, kunnskapsutvikling og samarbeid mellom direktoratene. Forumet koordineres av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir).

Mangfoldskonferansen

Mangfoldskonferansen 2025 – fra barrierer til muligheter ble gjennomført i januar 2025. Programmet speile bevissthet om å fremme likestilling, og aktivt arbeid for å motvirke fordommer og diskriminering.

Målgruppen for konferansen var arbeidsgivere, HR-personell og andre interessenter. Konferansen var fullbooket med 476 deltakere, og rundt prosent av deltakerne var arbeidsgivere. Dette var en økning fra tilsvarende konferanse i 2023, hvor andelen arbeidsgivere var under 50 prosent. Evalueringen viser at 92 prosent av deltakerne fant konferansen svært relevant for sitt arbeid.

Vurdering av resultatene som er oppnådd

Indikatorer for integrering

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering henger tett sammen med integreringsfeltet. For å lykkes med integreringen er det viktig at beslutningstakere, fagfolk og allmenheten har tilgang til et solid kunnskapsgrunnlag, slik at politiske prosesser og offentlige debatter blir mest mulig faktabaserte. IMDis årlege indikatorrapportar oppsummerer tilgjengelig kunnskap om tilstand og utviklingstrekk ved integreringen i Norge. Kunnskapen tar utgangspunkt i utvalgte indikatorer, og viser hvordan forskjellen mellom innvandrere og resten av befolkningen utvikler seg over tid.

Utviklingen knyttet til negativ sosial kontroll og æresmotivert vold

Negativ sosial kontroll og æresmotivert vold hindrer enkeltpersoner i å delta i samfunnslivet og står i veien for retten til å leve frie og selvstendige liv. Dette skaper også hindringer i arbeidet med integrering.

I 2025 hadde de særskilte tjenestene, dvs. mangfoldsrådgiverene, spesialutsendingene for integreringssaker, fagteamet og Kompetanseteamet, høy aktivitet. Mangfoldsrådgiverene og spesialutsendingene hadde en økning i tallet på nye enkeltsaker sammenlignet med 2024, mens Kompetanseteamet hadde en mindre nedgang etter flere år med sterk vekst. Samla sett gir tallene et bilde av stor etterspørsel etter råd, veiledning og bistand på feltet.

Samtidig gir sakstallene ikke et fullstendig bilde av omfanget av negativ sosial kontroll og æresmotivert vold. Tallene viser hvor mange som har tatt kontakt og fått oppfølging, og må tolkes i lys av avgrensinger i hvordan sakene blir registrerte og kategoriserte. Dette er nærmere omtalt nedenfor knyttet til ny FAFO- rapport.

Som i tidligere år var de vanligste bekymringene i sakene knyttet til negativ sosial kontroll, trusler og vold, samt ufrivillige utenlandsopphold. Det har særlig vært en økning i saker som gjelder frykt for eller gjennomført ufrivillig opphold i utlandet, ofte knytt til barn og unge.

Dette understreker behovet for målrettet forebygging i forkant av ferieperioder og for tidlig innsats i skole og andre førstelinjetjenester.

Sakene er ofte komplekse og kan omfatte flere samtidige bekymringer, selv om bare én hovedbekymring blir registrert per sak. Saker som gjelder tvangsekteskap, kjønnslemlesting og barneekteskap utgjør fremdeles en mindre del av den samla saksmengden, men blir vurderte som særlig alvorlige når de først blir avdekte.

Ser en nærmere på hvem sakene gjelder, viser statistikken en tydelig kjønnsdimensjon: jenter og kvinner er overrepresenterte blant de som blir identifiserte som utsatte. Samtidig viser erfaringene at gutter i enkelte tilfelle kan ha en sammensatt rolle, både som utsatte og som del av kontrollutøvelsen i familien.

Mangfoldsrådgiverene møter òg elever og unge som står i sammensatte livssituasjoner prega av utenforskap, mobbing, rasisme eller utfordringer knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold (LHBT+). Å tilhøre flere minoriteter samtidig kan innebærer særskilte belastninger og økt risiko for samansatt diskriminering og kontroll. Dette peker på behovet for en kjønnsbevisst og helhetlig tilnærming i både forebygging og oppfølging.

Utviklinga i sakstall og etterspørsel må ses i sammenheng med at de særskilte tjenestene har blitt bedre kjent, både blant utsatte og i det ordinære tjenesteapparatet. Økt kompetanse og styrkt fenomenforståing i førstelinjetjenestene bidrar til at flere bekymringer blir identifiserte tidligere, og at flere blir vist videre til rett hjelp. Årsrapporten viser blant annet en tydelig økning i henvendelser fra skole, helse- og barnevernstjenester, noe som indikerer økt oppmerksomhet og lavere terskel for å søke faglig veiledning.

Hvor godt utsatte får hjelp, er også avhengig av kapasiteten i tjenestene. Styrkinga av de særskilte tjenestene de siste årene har bidratt til bedre tilgang til hjelp og et mer likeverdig tilbud nasjonalt, men etterspørselen er fremdeles høy. Dette understreker behovet for å videreutvikle både kapasitet og kvalitet i tjenestene. Det er samtidig behov for et bedre kunnskapsgrunnlag om omfang, utvikling og effekter av innsatsen.

Forventninger og planer for arbeidet framover

IMDi vil videreføre arbeidet som er omtalt over i 2026. I det følgende gjør vi kort rede for enkelte planlagte aktiviteter og tiltak som vil være særskilte satsingsområder i 2026.

Nytt forsøk om tilskuddsordning for arbeidsrettet introduksjonsprogram

I 2026 blir et nytt forsøk med tilskuddsordning rettet mot familieinnvandrede kvinner satt i verk. Tilskuddsordningen er ment å vare i perioden 2026–2029, og formålet er å tilby et arbeidsrettet introduksjonsprogram til innvandrerkvinner som trenger kvalifisering utover norsk og samfunnskunnskap for å komme i arbeid. Målet er å øke sysselsettingen blant

kvinner i grupper med svært lav yrkesdeltakelse. Høg arbeidsmarkedsdeltakelse er viktig for samfunnet som helhet, men også for enkeltindividet er yrkesaktivitet en kilde til både økonomisk trygghet, personlig utvikling og sosial inkludering (NOU 2011b). Videre kan deltakelse i arbeidslivet styrke opplevelsen av tilhørighet til samfunnet, bidra til å forebygge (barne-)fattigdom og å redusere sosial ulikhet (NOU 2021). For innvandrere blir derfor deltakelse i arbeidslivet regnet som et viktig mål for integreringen i det norske samfunnet (NOU 2011a, 2011b), og i den siste integreringsmeldinga blir rask og stabil tilknytting til arbeidslivet beskrevet som et hovedmål for integreringa (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2024). Forsøket vil vare i fire år med forbehold om Stortingets bevilgninger for kommende budsjettår.

IMDi innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold i 2026

Negativ sosial kontroll og æresmotivert vold er alvorlige samfunnsutfordringer som kan ramme menneske på tvers av miljø og bakgrunn. Å bli utsett for trusler, tvang eller vold kan gi dyptgående og langvarige fysiske og psykiske konsekvenser. Det kan hindre deltakelse i utdanning og arbeidsliv, føre til utenforskap og svekke tilliten til både samfunnet og andre mennesker. Å forebygge og bekjempe slik kontroll og vold er avgjørende for å sikre like muligheter for alle, og for å styrke arbeidet med likestilling og mot diskriminering.

Oppfølging av ny handlingsplan

I 2026 følger IMDi opp flere tiltak i regjeringens handlingsplan *Sjef i eget liv – styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold (2025–2028)*. Per starten av 2026 er flere av tiltakene igangsatte, mens andre er i planleggingsfase eller ennå ikke igangsette. Arbeidet skal ses i sammenheng med IMDi og Bufdir si felles tiltaksplan for perioden 2025–2028.

Utvidelse av mangfoldsrådgiverordningen

Mangfoldsrådgiverordningen er en viktig del av IMDi sitt forebyggende arbeid. Mangfoldsrådgiverene er tett på elevene og skolemiljøet, og spiller en sentral rolle i å støtte barn og unge som opplever press, kontroll eller konflikter knyttet til eksempelvis familieforventninger, kjønn, religion eller identitet. Gjennom relasjonsbygging, lav terskel for kontakt og tett samarbeid med skoler og andre tjenester bidrar rådgiverne til at flere får hjelp tidlig.

Ordninga har òg blitt videreutviklet for å kunne brukes i fleire skolekontekstar, noe som styrker muligheten for tidlig forebygging og mer helhetlig oppfølging der det er behov. Mangfoldsrådgiverene som er utplasserte på ungdomsskoler og voksenopplæringscenter, skal videre særlig prioritere familierettet forebyggende arbeid.

E-læringskurs for skoleansatte

IMDi har styrkt innsatsen retta mot kompetanseheving i de tjenestene som møter barn, unge og familier i hverdagen. Gjennom systematisk arbeid med opplæring og veiledning har flere tilsette i skole og andre deler av tjenesteapparatet fått bedre kunnskap om negativ sosial

kontroll og æresmotivert vold. Dette har bidratt til økt bevissthet om risikotegn, bedre vurderinger av handlingsrom og tidligere identifisering av personer som kan være utsatte.

Som del av dette arbeidet har IMDi, i samarbeid med Utdanningsdirektoratet og Bufdir, utviklet et e-læringskurs rettet mot ansatte i ungdomsskole og videregående skole. Kurset styrker forståelsen av negativ sosial kontroll og æresmotivert vold, og gir praktisk veiledning om plikter, ansvar og mulige tiltak i møte med elever i risikosituasjoner. Digitale læringsressurser gjør det mulig å nå bredt ut og bidra til mer lik praksis på tvers av kommuner og skoler. Vi jobber nå også for å utvikle en e-læring for barnehager.

Kunnskapsutvikling og bruk av forskning

For å styrke kvaliteten i innsatsen har IMDi prioritert kunnskapsutvikling gjennom forskings- og utviklingsarbeid. Nye kunnskapsprosjekt gir bedre innsikt i blant annet forebygging av negativ sosial kontroll, sammenhengen mellom kontroll og vold, foreldrerolla i et integreringsperspektiv og hvordan negativ sosial kontroll kan avdekkes i skolekontekster. Kunnskapen blir brukt aktivt i videreutvikling av tiltak, veiledning og praktisk arbeid i tjenesteapparatet.

Samtidig er det behov for bedre system for dokumentasjon og måling av innsats og resultat, slik òg forskning peker på. Fafo-rapporten *Når «tallene sier lite om virkelighetsbildet»* (2026) viser at dagens rapporteringssystem i begrenset grad fanger opp innholdet i arbeidet og hvilke resultater innsatsen fører til, og at eksisterende tall kan gi et forenklet bilde. Rapporten anbefaler blant annet mer standardiserte måleverktøy, tydeligere indikatorer og bedre oppfølging av utviklingen i enkeltsaker over tid. Dette understreker behovet for videre utvikling av kunnskapsgrunnlaget og mer presise styringsdata på feltet.

Samarbeid og dialog

IMDi samarbeider tett med andre statlige aktører, fylkeskommuner, kommuner og frivillige organisasjoner for å sikre god samhandling og kunnskapsdeling på feltet. Gjennom dialog, nettverk og samarbeid på tvers av sektorer blir innsatsen mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold styrkt og bedre koordinert. Dette bidrar samtidig til å forankre likestillingsperspektivet i arbeidet i flere deler av forvaltninga.

Felles tiltaksplan

I tillegg har IMDi og Bufdir, som del av oppdrag 2024-10 og 2024-11, utarbeidd en felles tiltaksplan for å styrke innsatsen mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold. Planen inneholder konkrete tiltak som skal gjøre de spesialiserte tjenestene bedre kjent, og styrke kompetansen i de ordinære tjenestene som møter utsatte personer. Tiltaksplanen er ment å supplere, og må ses i sammenheng med, regjeringa si overordna handlingsplan for 2025–2028.

