



IMDi

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

Likestillingsutgreiing for Integrering- og mangfoldsdirektoratet 2024

IMDi som arbeidsgivar og som offentlig myndigheit



Likestillingsutgreiing 2024 – IMDi som arbeidsgivar

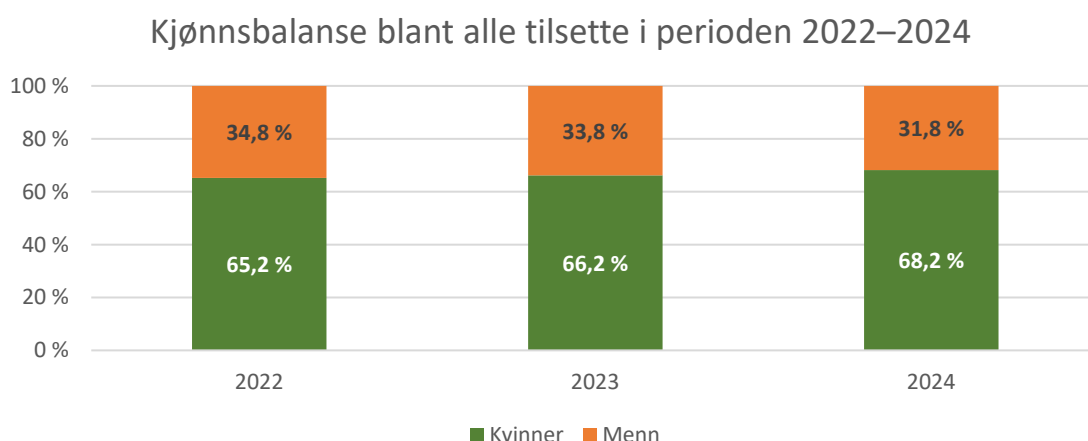
Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi) jobbar for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjonar av desse grunnlaga.

I likestillingsutgreiinga for IMDi som arbeidsgivar gjer vi greie for den faktiske tilstanden når det gjeld kjønnslikestilling (del 1), og kva vi gjer for å oppfylle aktivitetsplikta (del 2).

Del 1: Kartlegging av kjønnslikestilling

Kjønnsfordelinga blant dei tilsette

I IMDi er no 68,2 prosent av dei tilsette kvinner og 31,8 prosent menn. Dermed har vi framleis ein skeiv kjønnsbalanse, og andelen kvinneleg tilsette har gått litt opp frå 2023, då det var 66,2 prosent kvinner. Figuren nedanfor viser korleis kjønnsfordelinga mellom dei tilsette har utvikla seg i perioden 2022–2024.



Kjønnsfordelinga i ulike stillingsgrupper

I 2024 er det 71,4 prosent kvinner i toppleiinga og 60 prosent kvinner i mellomleiargruppa. I gruppa «alternativ karriereveg»-stillingar er det jamnare, med 52,4 prosent kvinner. I stillingsgruppa behandlar (rådgivar og seniorrådgivar) er kjønnsfordelinga 70,3 prosent kvinner og 29,7 prosent menn. Prosentdelen kvinner i denne gruppa har auka sidan 2023, då det var 68,5 prosent kvinner og 31,5 prosent menn.

Lønnsforskjellar mellom kvinner og menn

Det er generelt små lønnsforskjellar mellom kvinner og menn i IMDi. Når vi ser på IMDi samla, uavhengig av stillingsgrupper, har kvinnene 95,2 prosent av lønna til mennene i 2024. Denne andelen har halde seg stabil frå 2023, då lønna til kvinnene utgjorde 95,3 prosent av lønna til mennene.

Utviklinga innanfor dei ulike stillingsgruppene har likevel jamt over gått feil veg frå 2023 til 2024. Slik ser det ut i dei enkelte gruppene:

- I mellomleiargruppa har kvinnene sin del av lønna til mennene gått ned frå 97,34 prosent i 2023 til 96,5 prosent i 2024.
- I «alternativ karriereveg»-gruppa har det gått frå 95,66 prosent i 2023 til 94,08 prosent i 2024.
- I saksbehandlargruppa har det vore ein nedgang frå 96,95 prosent i 2023 til 95,76 prosent i 2024.

Unntaket er toppleiargruppa, der kvinnene no har 99,72 prosent av lønna til mennene – ein oppgang frå 98,12 prosent i 2023. Det forklarar kvifor kvinnene sin del av lønna til mennene i verksemda totalt held same nivået i 2024 som i 2023.

IMDi er merksam på utviklinga i lønnsforskjellar mellom kvinner og menn. Normalt kan lokale lønnsforhandlar nyttast til å jamne ut lønnsforskjellar. I 2024 blei det ikkje gjennomført lokale forhandlingar, ettersom partane ikkje blei samde etter mekling og Rikslønsmemnda først fekk behandla sakene i november. Rettsavgjerda kom allereie i november, men Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet trong noko tid for å berekne kor stor potten skulle vere, og komme med sentrale føringar for dei lokale forhandlingane. Lokale forhandlingar for 2024 blir derfor gjennomførte i 2025. Dette kan vere med på å forklare den negative utviklinga.

Tabellen nedanfor gir oversikt over kjønnsbalansen og informasjon om lønnsforskjellane mellom kvinner og menn i verksemda.

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnitt per år i kr)		Kvinner sin del av lønna til menn i %
		M %	K %	Total (N)	M	K	
Totalt i verksemda	2024	31,80 %	68,20 %	283	743 673	708124	95,22 %
	2023	33,83 %	66,17 %	266	740 766	705 774	95,28 %
Toppleiarar	2024	28,57 %	71,43 %	7	1 241 039	1 23 7606	99,72 %
	2023	42,86 %	57,14 %	7	1 238 300	1 215 029	98,12 %
Mellomleiarar*	2024	40 %	60 %	15	1 006 736	971 659	96,52 %
	2023	40 %	60 %	15	992 987	966 578	97,34 %
«Alternativ karriereveg»-stillingar***	2024	47,62%	52,38 %	21	832 650	783 327	94,08 %
	2023	45,83 %	54,17 %	24	855 846	818 709	95,66 %
Saksbehandlarar**	2024	29,71 %	70,29 %	239	706 257	676 293	95,76 %
	2023	31,51 %	68,49 %	219	691 746	670 626	96,95 %
Konsulentar/sekretærar****	2024	100 %	0 %	1	471 733	-	-
	2023	100 %	0 %	1	466 600	-	-
Lærlingar	2024	50 %	50 %	2	209 250	209 250	100 %
	2023	50 %	50 %	2	125 550	125 550	100 %
Slutta	2024	31%	69 %	42	788 082	701 297	88,99 %
	2023	30 %	70 %	50	704 484	661 916	93,96 %
Nyrekrutterte	2024	29%	71 %	38	663 235	667 904	100,70 %
	2023	29 %	71 %	52	652 170	676 939	103,80 %
Deltidstilsette	2024	33,33 %	66,67 %	3	656 200	662 482	100,96 %
	2023	14,29 %	85,71 %	7	656 200	736 524	112,24 %
Mellombels tilsette	2024	12,90 %	87,10%	31	463 836	622 863	134,29 %
	2023	22,45 %	77,55 %	49	573 868	627 735	109,39 %
Foreldrepermisjon (fødsels-/omsorgs-/fedrepermisjon)	2024	19,44 %	80,56%	36	-	-	-
	2023	22,60 %	77,40 %	15	-	-	-
Gjennomsnittslengd foreldrepermisjon (veker), kvinner og menn	2024	12,3	17,1	16	-	-	-
	2023	5,90	13,40	10	-	-	-
Legemeldt sjukefråvær (%)	2024	4,30 %	7,29 %	5,41%	-	-	-
	2023	1,70 %	7,90 %	5,33%	-	-	-

Kjelde: internt lønns- og tidssystem (SAP)

* I kategorien mellomleiarar finn vi underdirektørar og avdelingsdirektørar.

** Under saksbehandlarar ligg rådgivarar og seniorrådgivarar.

*** Innanfor «alternativ karriereveg»-stillingar finn vi spesialrådgivarar, fagspesialistar og fagdirektørar.

**** Under konsulentar ligg førstekonsulentar og seniorkonsulentar.

Kjønn – mellombels tilsette og deltidstilsette

Av alle tilsette i IMDi var det 9,1 prosent som hadde eit mellombels tilsetjingsforhold i 2024. Totalt utgjorde dei 31 personar. Det er ein nedgang frå 2023, då det var 49 personar med mellombels tilsetjing, og frå 2022, då det var 53 personar.

Av dei som hadde eit mellombels tilsetjingsforhold i 2024, var 87 prosent kvinner og 13 prosent menn.

IMDi bruker svært lite deltidsstillingar; berre 3 tilsette jobbar deltid i 2024. Av dei som jobbar deltid, er 66,67 prosent kvinner og 33,33 prosent menn. Det er ikkje registrert nokon som jobbar ufrivillig deltid i 2024.

Kjønn og fråvær

IMDi har kartlagt sjukefråværet i verksemda. Gjennomsnittet for sjukefråværet på årsbasis er 6,81 prosent. Dette inkluderer både eigenmeldt og legemeldt sjukefråvær. Ei kartlegging av kjønnsfordelinga i det totale sjukefråværet i 2024 viser at fråværet er 8,7 prosent for kvinner og 4,9 prosent for menn. Det legemelde sjukefråværet i 2024 er totalt 5,41 prosent. Kjønnsfordelinga når det gjeld det legemelde sjukefråværet, er 7,29 prosent for kvinner og 4,30 prosent for menn. IMDi har som mål at sjukefråværet skal vere under gjennomsnittet for statleg forvaltning.

Fråvær på grunn av sjukt barn fordeler seg ulikt mellom kvinner og menn. Av dei som hadde fråvær på grunn av sjukt barn i 2024, var 74,4 prosent kvinner og 25,6 prosent menn. Den store differansen kan i stor grad forklarast med den høge delen kvinner i verksemda (68,2 prosent).

Del 2: IMDis arbeid for likestilling og mot diskriminering

IMDi har som mål å ha ei medarbeidarsamansetjing som speglar befolkninga når det gjeld etnisk bakgrunn, kjønn, alder, funksjonsevne og seksuell orientering. Vi fører ein personalpolitikk som skal leggje til rette for utfordrande og utviklande arbeidsoppgåver i alle livsfasar. Målet er å stimulere til kvalitet, oppfinnsamheit og fleksibilitet – i trygge omgivnader og eit arbeidsmiljø prega av mangfald.

Vi skal vere «best i klassen» på mangfald, og arbeidsplassen skal vere representativ ut frå det særskilde samfunnsansvaret vårt. I 2023 utarbeidde vi ein eigen mangfaldspolicy for intern bruk. Policyen skal bidra til at verksemda jobbar strategisk for at mangfald skal gi meirverdi. For at vi skal lykkast med å få mangfald til å gi meirverdi, må vi jobbe systematisk

med likestillingsarbeidet i verksemda. Derfor ser vi måla og tiltaka i policyen i samanheng med resten av likestillingsarbeidet i organisasjonen.

Korleis arbeidet er strukturert

Likestillingsarbeidet i IMDi er forankra i strategiane, policyane og retningslinjene våre. Målformuleringar og arbeid for å hindre diskriminering inngår i tilpassingsavtalen til IMDi og i HMS-, personal- og leiarhandbøker.

Arbeidet blir følgt opp i samhandlingsmøte (i partssamarbeidet) og i møte for arbeidsmiljøutvalet (AMU). Mangfaldspolicyen vår set fast at det skal etablerast ei ressursgruppe for mangfald og inkludering. I 2024 blei det vedteke at denne ressursgruppa skal leggjast til AMU, noko som inneber at «ressursgruppe mangfald og inkludering» blir eige tema på kvart AMU-møte. HR-avdelinga koordinerer likestillingsarbeidet internt i verksemda og sørgjer for å gjennomføre tiltak innanfor dei prioriterte områda som vart drøfta i samhandlingsmøta og AMU.

IMDi deltek i mangfaldsnettverket til staten. Nettverket består av fagpersonar med kompetanse innanfor mangfalds- og likestillingsarbeid frå ulike direktorat og etatar. Nettverket deler erfaringar i samband med ulike likestillingstiltak, noko som gir gode diskusjonar og godt grunnlag for å vurdere ulike tiltak i eiga verksemd.

Hausten 2022 gjennomførte vi ei medarbeidarundersøking i IMDi. I 2023 gjekk vi gjennom resultata på verksemdsnivå og avdelingsvis i samarbeid med bedriftshelsetenesta vår. Denne gjennomgangen og innspel frå dei tilsette har danna grunnlag for oppfølgingstiltak i perioden 2023–2024.

Aktivt likestillingsarbeid i IMDi

Inkluderande rekruttering

IMDi jobbar kontinuerleg med å rekruttere og behalde ein mangfaldig arbeidsstokk. I 2024 har vi retta særskild merksemd mot å rekruttere personar med innvandrarbakgrunn, personar med funksjonsnedsetjing og menn.

Vi har eit mål om at minimum 30 prosent av dei tilsette har innvandrarbakgrunn – på alle nivå i verksemda. Som eit tiltak for å rekruttere personar med innvandrarbakgrunn til leiarstillingar har vi bede rekrutteringsbyrå om å screene etter kandidatar med innvandrarbakgrunn ved bruk av «search & selection».

I 2024 hadde 31,56 prosent av dei tilsette innvandrarbakgrunn. Dette er ein liten oppgang frå 2023, då 31 prosent av dei tilsette hadde innvandrarbakgrunn.

Figuren nedanfor viser årsgjennomsnitt for talet på tilsette i IMDi 2021–2024, etter landbakgrunn.

	2021	2022	2023	2024
Tilsette totalt	221	252	264	282
Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre	9	12	14	15
Gruppe 1: EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand				
Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre	62	70	67	74
Gruppe 2: Asia, Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utanom EU/EFTA, Oseania utanom Australia og New Zealand				

Kjelde: SSB-tabell 12625: Innvandringskategori/landbakgrunn for ansatte i staten, etter enhet. Årsgjennomsnitt 2016-2024.

For 2024 sette IMDi som mål at 5 prosent av alle nye som blei tilsette gjennom året, skulle vere personar med funksjonsnedsetjing eller høl i CV-en. Som eit tiltak for å nå dette målet inngjekk vi eit samarbeid med Nav om inkluderande rekruttering. Samarbeidet starta i 2024, og gjennom året har vi gjort oss erfaringar som vi tek med oss vidare. Vi har ikkje nådd målet om 5 prosent, og arbeidet held derfor fram i 2025.

IMDi har hatt ein kjønnsbalanse over tid, og i 2024 var 68,2 prosent av dei tilsette kvinner. Vi har særskilde føresegner om å rekruttere personar frå begge kjønn i tilpassingsavtalen vår. Avtalen fastset mellom anna at stillingsannonansane skal formast ut med sikte på å rekruttere søkjarar av begge kjønn. Vidare fastset han at det underrepresenterte kjønnnet etter ei nærmare vurdering kan oppmodast om å søkje stillingar når dei er representerte med færre enn 40 prosent i stillingsgruppa. Kvalifiserte søkjarar av det underrepresenterte kjønnnet skal vanlegvis òg kallast inn til intervju. Ved framtidige rekrutteringar vil vi vurdere om positiv særbehandling kan vere aktuelt.

Vi har planlagt ulike arbeidsgivarprofileringstiltak i 2025 for å fremje ein mangfaldig arbeidsplass og på den måten tiltrekkje oss ein mangfaldig søkjarmasse.

Lønnsvilkår

Likelønn mellom kjønn er ein sentral faktor og blir vektlagd både ved lokale lønnsforhandlingar og under lønnsfastsetjing ved rekruttering til IMDi. I 2024 blei det ikkje halde lokale lønnsforhandlingar, og likelønn mellom kjønn blei derfor først og fremst vektlagd under lønnsfastsetjing ved rekruttering. Når lokale lønnsforhandlingar blir

gjennomførte i 2025, kan omsynet til likelønn vere grunn nok til at ein tilsett får justert lønna si. I etterkant av lønnsforhandlane skal resultatet evaluerast og rapporterast om.

Arbeidsvilkår

I 2023 blei det vedteke at IMDi skulle opprette ei eiga ressursgruppe for mangfald og inkludering. Ressursgruppa blei oppretta i 2024 og lagd til AMU. Det inneber at det er AMU sjølv som utgjer ressursgruppa, og «ressursgruppe» er fast punkt på dei ordinære AMU-møta. Temaet for arbeidet i gruppa er det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet i IMDi, med hovudvekt på korleis arbeidsmiljøet skal utviklast for å fremje mangfaldet i IMDi.

Forfremjing og utviklingsmoglegheiter

IMDi har ein eigen kompetansestrategi for perioden 2023–2026. I strategiperioden er det fire kompetanseområde for medarbeidarar og fire kompetanseområde for leiarar som skal prioriterast.

For leiarane blei det i 2024 gjennomført utviklingsprogram på alle leiarnivå.

For medarbeidarane tilbyr vi enkeltkurs som dekkjer dei fire kompetansebehova. HR informerer om kva kurs vi tilbyr, og kursa er opne for påmelding på intranettet. Dette sikrar openheit om kva kurs det er tilbod om. Medarbeidarane må avklare med leiaren sin om dei kan delta, før dei melder seg på. I 2025 vil vi vurdere om denne innretninga er optimal, eller om det er noko som kan hindre like utviklingsmoglegheiter blant dei tilsette.

Tilrettelegging og moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv

I IMDi har vi ein livsfaseorientert personalpolitikk som vektlegg at medarbeidarane kan ha behov for ulike typar arbeidstilpassing avhengig av kva livsfase dei er i. Ein livsfaseorientert personalpolitikk byggjer på erkjenninga av at kvar enkelt tilsett kan ha sine behov for tilpassing, avhengig av livssituasjon og alder. Livsfasepolitikken skal dekkje behovet for tilpassing knytt til jobb, familie, fritid og livssituasjonen elles. Felles for tilpassingstiltaka er at dei blir avtalte individuelt, og at temaet blir teke opp i medarbeidarsamtalane.

IMDi har identifisert nokre ulikskapar mellom kvinner og menn når det gjeld balansen mellom arbeid og familieliv. Til dømes det nesten berre kvinner som har teke omsorgspermisjon utan lønn (etter fødselspermisjon) dei tre siste åra, og vi ønskjer å kartleggje årsakene til dette nærmare. Så langt har arbeidet vårt på dette området retta seg mot å føre ein personalpolitikk som skal gi begge kjønn dei same moglegheitene til å balansere arbeid og familieliv.

Likestillingsutgreiing for Integrerings- og mangfaldsdirektoratet 2024 – IMDi som offentlig myndigheit

Kva gjer IMDi i arbeidet for likestilling og mot diskriminering?

IMDi skal gjennomføre integreringspolitikken til regjeringa. Vi skal styrkje kompetansen til kommunane, sektormyndigheitene og andre samarbeidspartnarar innanfor integrering og mangfald. IMDi har ei sentral rolle som pådrivar og samordnar overfor aktørar på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå for å gi kommunar, sektormyndigheiter og andre samarbeidspartnarar kompetanse om mangfald og innvandrarar i Noreg.

I det følgjande gjer vi kort greie for dei mest målretta tiltaka IMDi forvaltar som har som direkte mål å fremje likestilling og hindre diskriminering. Ein meir detaljert omtale av porteføljen og arbeidet vårt finst i [årsrapportane våre](#).

Mangfald i arbeidslivet

IMDi har ei viktig rolle som pådrivar og samordnar for å bidra til at flyktningar og andre innvandrarar med lengre butid får ei stabil tilknytning til arbeidslivet. Vi initierer og formidlar kunnskap, vi utviklar og tilbyr verktøy, og vi deler erfaringar som kan gjere verksemdar betre på å inkludere og på å auke det etniske mangfaldet gjennom rekruttering. Vi formidlar òg kunnskap om korleis mangfaldsleiing kan bidra til meirverdi for verksemdar. Målgruppa er verksemdar i både offentlig og privat sektor, og partane i arbeidslivet. Innsatsen til IMDi skal mellom anna bidra til å auke rekrutteringa av innvandrarar og sikre at dei får ei berekraftig tilknytning til arbeidslivet. Vidare skal han bidra til god bruk av kompetansen til innvandrarar i arbeidslivet og til at arbeidsgivarar blir meir medvitne om etnisk mangfald som ein ressurs.

IMDi har følgd opp fleire av tiltaka i *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024–2027* som rettar seg mot arbeidslivet, mellom anna ved å utvikle indikatorar for etnisk mangfald og inkludering i arbeidslivet. I 2024 (og 2025) har vi òg arbeidd med ein kampanje om diskriminering i arbeidslivet som blei lansert sommaren 2025.

Mangfaldsprisen, som i 2024 gjekk til IKEA Oslo Market og Coop Extra Sjøvegan, skal løfte fram dei gode døma (vinnarane) på etnisk mangfald i arbeidslivet for å inspirere andre arbeidsgivarar i privat og offentlig sektor. Prisen skal stimulere til større medvit om

mangfald som ressurs blant arbeidsgivarar, fremje etnisk mangfald og betre bruk av kompetansen til innvandrarar, og auke rekrutteringa av innvandrarar i arbeidslivet.

IMDi forvaltar tilskotsordninga [Tilskot til auka etnisk mangfald i arbeidslivet](#), som skal stimulere til auka rekruttering og betre bruk av kompetansen til arbeidstakarar med innvandrarbakgrunn. I tillegg til å følgje opp og rettleie tilskotsmottakarar har vi gitt råd og rettleiing til verksemder som har kontakta oss med mangfaldsrelaterte spørsmål.

Ei følgjeevaluering av tiltak for meir etnisk mangfald i arbeidslivet blei gjennomført av NTNU Samfunnsforskning og Oxford Research i 2021–2024. Evalueringa viser at ordninga med tilskot til tiltak for meir etnisk mangfald i arbeidslivet har vore særleg verknadsfull. Ikkje berre er det gjennomført mangfaldstiltak i verksemdene som har ført til auka rekruttering og betre bruk av kompetansen til innvandrarar; nettverka av tilskotsmottakarar utgjer i tillegg eit etterlengta kompetansemiljø. Men ordninga er framleis lite kjend blant arbeidsgivarar, og blant dei som søkjer om tilskot, er det framleis ei overvekt av store verksemder i urbane strøk.

IMDi deltek i det statlege mangfaldsnettverket for å bidra til meir mangfald i staten. Nettverket består av ni statlege verksemder: Politidirektoratet, Skattedirektoratet, Tolldirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Forsvarsstaben, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring i staten, Likestillings- og diskrimineringsombodet og IMDi. Nettverket representerer om lag 60 000 statlege arbeidsplassar og er ein arena for erfaringsdeling og kunnskapsutvikling innanfor alle diskrimineringsgrunnlag. Mangfaldsnettverket har initiert ulike FoU-prosjekt og bidreg med kunnskapsutvikling om mangfald i statleg sektor. Medlemmene i nettverket arbeider hovudsakleg i HR-avdelingar og har ansvar for mangfald og likestilling.

Nettressursen MIKA (mika.no) blei publisert 29. januar 2024. Formålet med MIKA er å auke motivasjonen, engasjementet og kunnskapen i norske verksemder, med mål om å styrkje etnisk mangfald og inkludering i arbeidslivet. I løpet av 2024 hadde mika.no over 49 400 unike besøkjande. MIKA styrkjer arbeidet for meir etnisk mangfald og inkludering i arbeidslivet. [Mika.no](http://mika.no) er ei nettside som gir arbeidsgivarar tilgang til fagleg kunnskap basert på forskning, praktiske prosjekterfaringar og gode døme på tiltak som fremjar etnisk mangfald og inkludering på arbeidsplassen.

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald, inkludert tvangsekteskap og kjønnslemlesting

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald hindrar enkeltpersonar i til å delta i samfunnslivet og står i vegen for retten til å leve eitt fritt liv. Slik kontroll og vald utgjer dermed barrierar for integreringsarbeidet til myndigheitene. Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald, inkludert tvangsekteskap og kjønnslemlesting, kan ramme uavhengig av 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. Formålet med arbeidet til IMDi er å bidra til at fleire barn, unge og vaksne som står i fare for, eller er utsette for, negativ sosial kontroll og æresrelatert vald, får

råd, rettleiing og oppfølging i tråd med behova og rettane sine. Innsatsen omfattar å gi råd og rettleiing til utsette barn, unge og vaksne, slik at dei kan få hjelpa dei treng, og å styrkje kompetansen hos skular og det ordinære hjelpeapparatet.

Mangfaldsrådgivarar

I 2024 hadde IMDi 65 mangfaldsrådgivarar plasserte på vidaregåande skular og enkelte ungdomsskular og vaksenopplæringssenter. Mangfaldsrådgivarordninga blei styrkt med seks nye stillingar i 2024. Ordninga er ein viktig del av arbeidet myndigheitene gjer for å motverke og førebyggje negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. I 2024 har mangfaldsrådgivarane gitt råd og rettleiing i 1031 saker der barn, unge og vaksne har vore i risiko for, eller allereie utsette for, negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. 74 prosent av sakene mangfaldsrådgivarane registrerte i 2024 (761 saker), gjaldt jenter eller kvinner, medan 26 prosent gjaldt gutar eller menn (264 saker).

Fleire mangfaldsrådgivarar rapporterer om auka polarisering blant ungdom, særleg knytt til haldningar rundt religion, skeiv identitet, likestilling, rasisme og diskriminering. Denne polariseringa kan føre til negativ sosial kontroll mellom elevar, med påverknad på skulemiljøet, familieforholda og privatlivet til elevane.

Spesialutsendingar for integreringssaker ved utvalde utanriksstasjonar

IMDi er, i samarbeid med Utanriksdepartementet, fagmyndigheit for fire spesialutsendingar for integreringssaker ved utvalde utanriksstasjonar. Utsendingane gir konsulær bistand til personar som er utsette for negativ sosial kontroll, æresrelatert vald, tvangsekteskap og kjønnslemlesting. Dei samarbeider òg med lokale myndigheiter og organisasjonar for å styrkje det førebyggjande arbeidet.

IMDi har ansvar for å koordinere kompetanseheving av førstelinjetenesta. I 2024 gjennomførte spesialutsendingane 24 oppdrag, både digitalt og fysisk, under opphald i Noreg. Same år gav dei rettleiing eller annan bistand i 310 enkeltsaker. Dei fleste sakene handla om ufrivillige utanlandsopphald, ofte prega av truslar, vald og frykt for tvangsekteskap. Fleirtalet av dei som fekk hjelp, var jenter med bakgrunn frå Somalia, Syria, Afghanistan, Pakistan, Irak og Russland.

Digital innsats mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

IMDi utviklar, publiserer og forvaltar innhald på nettportalen Nora, som er eitt av fleire tiltak i arbeidet mot negativ sosial kontroll. På Nora kan unge lære meir om temaet, få informasjon om rettane sine og finne ut kven dei kan kontakte for hjelp. Nettportalen formidlar òg personlege historier som mange unge kan kjenne seg igjen i.

I 2024 vidareførte IMDi det strategiske nærværet på digitale plattformer som Instagram og Snapchat, der mangfaldsrådgivarar deler målretta informasjon til ungdom. Same året svarte mangfaldsrådgivarane på 140 spørsmål om negativ sosial kontroll og æresrelatert vald på ung.no. Av desse kom 78 prosent frå jenter, 18 prosent frå gutar og 3 prosent frå ungdom med annan kjønnsidentitet. Både dei som stiller spørsmål, og andre lesarar på ung.no kan gi tilbakemelding på svara, og IMDi fekk gjennomgåande gode vurderingar. I tillegg

gjennomførte vi kampanjar på sosiale medium om ufrivillig utanlandsopphald, retten til å velje partner, LHBT+ og tilgjengelege tenester i høgtidene.

Fagteamet for førebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

IMDis fagteam for førebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vald skal bidra til betre kompetanse i tenesteapparatet. Fagteamet spelar ei sentral rolle i å auke kunnskapen om desse temaa hos relevante målgrupper, som skular utan mangfaldsrådgivarar, vaksenopplæringscenter, flyktingtenesta og andre delar av tenesteapparatet. Målet er at barn, unge og vaksne som står i fare for, eller er utsette for, negativ sosial kontroll og/eller æresrelatert vald, inkludert tvangsekteskap og kjønnslemlesting, får råd, rettleiing og oppfølging i tråd med behova og rettane sine.

Gjennom kompetansehevingstiltak gir fagteamet fagpersonar verktøy til å identifisere, handtere og førebyggje slike utfordringar. Teamet tilpassar tiltaka ut frå behova til kvar målgruppe for å sikre at innhaldet er praktisk relevant og fagleg treffsikkert. IMDi fagteam skal òg leggje til rette for kompetanseoverføring mellom mangfaldsrådgivarar, spesialutsendingar for integreringssaker og Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald.

Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

IMDi deltek med éin representant i det nasjonale tverretatlege kompetanseteamet, som gir støtte til hjelpeapparatet i konkrete saker knytte til negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlesting og annan æresrelatert vald. Teamet rettleier mellom anna politi, barnehagar, skular, asylmottak, helsestasjonar, barnevern, krisesenter, utanriksstasjonar og UDI. I 2024 gav Kompetanseteamet råd og rettleiing, eller hjelpte til på annan måte, i 1402 enkeltsaker. Det er ein auke på 23 prosent frå året før, og det høgaste talet på saker teamet har hjelpt til i på eitt år.

Arbeid for å styrkje rolla til sivilsamfunnet på integreringsfeltet

Frivillig engasjement er eit verktøy for likestilling fordi det mobiliserer folk, skaper medvit, endrar haldningar og gir støtte til dei som treng det. IMDi skal leggje til rette for samarbeid mellom offentlege myndigheiter, sivilsamfunn og frivillige organisasjonar når det gjeld integreringsarbeid på nasjonalt og lokalt nivå.

Referansegruppa for kvardagsintegrering har som mål å leggje til rette for at ulike innvandrargrupper kan medverke i avgjerdsprosessar og delta som reelle aktørar i utviklinga av integreringspolitikken. Gruppa er breitt sett saman av representantar frå både landsdekkjande organisasjonar, nasjonale ressursmiljø og innvandrarorganisasjonar. I 2024 gav referansegruppa innspel om tiltak for å synleggjere rolla til innvandrarorganisasjonane. Dei gav òg innspel om tilskot frå IMDi til frivillige organisasjonar og om rammevilkår, utanforskap blant barn og unge, diskriminering, rasisme og integrering.

Ungdomsmedverknad er viktig for likestilling. Ungdom opplever ofte samfunnsutfordringar på ein annan måte enn vaksne, og kan bidra med innsikt i korleis diskriminering og ulik behandling faktisk skjer i praksis. Derfor har IMDi sett saman eit ungdomspanel som jobbar for å fremje inkludering og deltaking av unge med innvandrarbakgrunn i det norske samfunnet. Panelet består av ungdommar i alderen 15–25 år, og målet deira er å gi innspel til IMDi og andre aktørar som arbeider med integrering, slik at unge kan påverke utviklinga av politikken.

I 2024 har ungdomspanelet løfta fram synspunkta sine på ulike konferansar og bidrege til IMDi sin kampanje for ein open og inkluderande debattkultur på nettet og nettportalen Nora. Panelet har òg gitt innspel til regjeringa sin nye handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimar, til handlingsplanen mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald og til høyringa om rapporten frå mannsutvalet. I råda sine til integreringsmyndigheitene og kommunetilsette som jobbar med integrering, har panelet trekt fram medverknad frå barn, kompetanseheving i tenestene og meir mangfaldig rekruttering til ungdomsråda på kommunalt nivå som viktige føresetnader for betre integrering og inkludering. IMDi får tilbakemeldingar frå ulike aktørar om at dei bruker innspela aktivt, og ungdommane opplever at dei gjer viktig påverknadsarbeid.

Tilskotsordningar

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

Jobbsjansen

Formålet med [Jobbsjansen](#) er å auke sysselsetjinga blant innvandarkvinner som står langt frå arbeidsmarknaden, og som har behov for kvalifisering. Hovudmålgruppa er heimeverande innvandarkvinner i alderen 18–55 år. Ordninga omfattar innvandarkvinner som får overgangsstønad eller sosialhjelp. Kvinner som har vore deltakarar i introduksjonsprogram etter introduksjonslova eller etter integreringslova, kan delta så sant det har gått minst to år sidan dei fullførte eller mista retten til programmet.

I statsbudsjettet for 2024 var det sett av 130,6 mill. kroner til Jobbsjansen. Totalt fekk 39 Jobbsjansen-prosjekt midlar frå IMDi til å tilby Jobbsjansen-program for målgruppa. Prosjekta fordelte seg på 38 kommunar, inkludert 9 bydelar. I 2024 deltok over 1300 innvandarkvinner i Jobbsjansen.

Jobbsjansen har vist seg å vere eit godt og effektivt tiltak for sysselsetjing av innvandarkvinner og har hatt stabilt gode resultat i ei årrekkje. Dei siste fem åra har resultatoppnåinga lege mellom 79 prosent og 72 prosent. I 2024 gjekk 72 prosent av deltakarane som avslutta programmet, over til jobb, utdanning eller ein kombinasjon av desse. Sysselsetjingsnivået ser ut til å vere høgt blant deltakarane fleire år etter at dei avsluttar Jobbsjansen. Ifølgje tal frå Statistisk sentralbyrå (SSB) var 77 prosent av

deltakarane som avslutta Jobbsjansen i 2021, i arbeid eller utdanning eitt år etter programslett.¹

IMDi samarbeider med SSB om ein årleg monitor av Jobbsjansen, og kohorten frå 2021 er den første det er målt resultat for over tid, basert på kopling av data frå Jobbsjansen-registeret med andre registerdata som SSB har tilgang til. Dette gjer det mogleg å følgje med over tid på tilknytning til arbeid, utdanning og inntektsnivå for deltakarane.

Tilskot til utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak

I 2024 etablerte vi arbeid for mangfald og mot rasisme og diskriminering som eit nytt satsingsområde (satsingsområde 8), og etter to utlysingsrundar innvilga vi støtte til 12 prosjekt. Formålet med ordninga er å støtte tiltak som aktivt fremjar mangfald og motarbeider, førebyggjer eller handterer rasisme og diskriminering i kommunen. Det kan vere tiltak retta mot dei kommunale tenestene, sivilbefolkninga, arbeidslivet eller kommunen som arbeidsplass. Fleire prosjekt har involvert innbyggjarar, sivilsamfunn, tilsette og forskingsmiljø, og oppfyller i stor grad krava i likestillings- og diskrimineringslova §§ 24 og 26 om aktivt og systematisk arbeid for likestilling.

Tilskot til etnisk mangfald i arbeidslivet

Tilskot til etnisk mangfald i arbeidslivet skal bidra til etnisk mangfald og rekruttering av innvandrarak. I 2024 fekk IMDi totalt 62 søknader om tilskot på til saman 34,3 mill. kroner. Vi betalte ut 11 mill. kroner til 26 verksemdar. Fleire verksemdar rapporterer om auka rekruttering av innvandrarak og at dei bruker kompetansen deira betre.

Tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar

Frivillige organisasjonar, lokale lag og foreiningar tilbyr til saman eit mangfald av ulike tiltak som bidreg til deltaking og integrering for innvandrarak. Dette utgjer eit viktig supplement til integreringsarbeidet i kommunane. Frivillige organisasjonar kan få tilskot frå IMDi til ulike typar integreringsarbeid. Det finst nokre ordningar der dei kan søkje om tilskot, og nokre ordningar der det blir tildelt tilskot til organisasjonar over statsbudsjettet.

Gjennom tilskotsordninga [Integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar](#) kan frivillige organisasjonar få støtte til prosjekt, enkelttiltak eller aktivitetar som bidreg til å auke deltakinga i arbeids- og samfunnslivet og deltakinga blant personar med innvandrarakgrunn i Noreg. Ordninga har tre delmål, og eitt av desse er å auke mangfaldet, deltakinga og fellesskapen i lokalsamfunn og i det frivillige organisasjonslivet, mellom anna ved å motverke utanforskap, rasisme og diskriminering og bidra til tillit og tilhøyrse.

IMDi forvaltar om lag ein tredel av tilskota, og denne delen skal gå til nasjonale prosjekt og innvandrarakorganisasjonar. Resten forvaltar dei 40 kommunane med størst andel innvandrarak. Dei gir tilskot til lokale tiltak og innvandrarakorganisasjonar som skal bidra til auka arbeids- og samfunnsdeltaking blant innvandrarak.

1. ¹ [Jobbsjansen: Tre av fire i arbeid eller utdanning ett år etter programslett.](#)

Tilskot til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet

IMDi forvaltar [Tilskot til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet](#).² Målet med tilskotet er å bidra til betre kunnskap om integrering i befolkninga, auka tillit og tilhøyrse til det norske samfunnet blant innvandrarak og barna deira og dessutan auka deltaking og representasjon blant innvandrarak og barna deira på ulike samfunnsarenaer. Dersom organisasjonane som får støtte, ikkje er medlemsbaserte, stiller IMDi krav om at dei skal ha eit eksternt styre der personar med innvandrarakgrunn er representerte. Dei nasjonale ressursmiljøa er viktige aktørar i arbeidet med likestilling og mot rasisme og diskriminering. Dei tilbyr til saman eit stort omfang av ulike tenester og aktivitetar, retta mot mange ulike målgrupper. Gjennom kontakt med innvandrarakbefolkninga har dei bygd opp stor kunnskap på feltet, som dei formidlar til lokale og nasjonale myndigheiter og til befolkninga elles gjennom ei rekkje ulike formidlingstiltak: debattar, foredrag, faglege podkastar, bøker, sosiale medium og faglege arrangement. Fleire av ressursmiljøa bidreg mykje i offentlege debattar og høyringar, og fleire har likestilling, rasisme og diskriminering som viktige arbeidsområde.

Handlingsplanar

IMDi har delansvar for gjennomføringa av fleire av handlingsplanane til regjeringa innanfor arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Her rapporterer vi kort om dei mest aktuelle.

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion

IMDi har i 2024 følgt opp fleire tiltak i *Handlingsplanen mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024-2027*. Mangfaldsrådgivarane våre har med tiltak 20 i handlingsplanen fått i oppdrag å gi råd og rettleiing til unge som er utsette for rasisme og diskriminering, og gjere relevante hjelpetilbod og tenester kjende. Mangfaldsrådgivarane løyser oppdraget mellom anna ved å vere tilgjengelege for samtalar med enkeltelevar og ved å bidra til undervisningsopplegg om temaa ved skulane dei er utplasserte på.

På oppdrag frå IMDi har Proba gjennomført eit FoU-prosjekt for å utvikle ein metode som kartlegg opplevd diskriminering blant innvandrarakbefolkninga, på kommunalt nivå (sjå nedanfor).

IMDi har òg inkludert temaet rasisme og diskriminering på dei regionale integreringskonferansane i 2024, og ungdomspanelet har gitt innspel til korleis vi kan styrkje arbeidet mot rasisme og diskriminering, på ung.no. I tillegg har vi følgt opp fleire av tiltaka i

² Stortinget vedtek kva organisasjonar som skal få støtte, og med kva beløp. Organisasjonane som fekk støtte i 2024, var Selvhjelp for innvandrere og flykninger (SEIF), Antirasistisk senter (ARS), Minotenk – Minoritetspolitisk tankesmie, Mira – Ressurssenter for innvandrere- og flykningkvinner, Norsk organisasjon for asylsøkere (NOAS), Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD), Caritas Norge, LIM – Likestilling, integrering, mangfold, Stiftelsen Fargespill, Samora, Utrop, Kristent interkulturelt arbeid (KIA), Bydelismødre Norge og MIR.

handlingsplanen som rettar seg mot arbeidslivet, mellom anna ved å utvikle indikatorar for etnisk mangfald i arbeidslivet.

Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfald (2023–2026)

IMDi følgjer opp handlingsplanen for kjønns- og seksualitetsmangfald gjennom å delta i ei tverrsektoriell direktoratgruppe som møtest jamleg for å sikre koordinering og framdrift.

Saman med arbeidet mangfaldsrådgivarane gjer på skular og i opplæringsløp (tiltak 32), bidreg dette til å styrkje inkluderinga, få bort fordommar og skape tryggare læringsmiljø for alle, uavhengig av kjønn, legning eller bakgrunn.

Mangfaldsrådgivarane fekk utvida mandat i 2024. I tillegg til arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald har dei no ansvar for å informere unge om hjelpetilbod knytte til kjønns- og seksualitetsmangfald, rasisme og diskriminering. Dette er i tråd med tiltak 32 i handlingsplanen for kjønns- og seksualitetsmangfald (2023–2026) og tiltak 20 i handlingsplanen mot rasisme og diskriminering (ny innsats 2024–2027). I tillegg koordinerer IMDi tiltak som går på tvers av fagområda i direktoratet, som tiltak 20, 24, 35 og 36. Dette bidreg til å kople likestilling, integrering, utdanning og førebygging saman i ein samla innsats.

Tiltaka har mykje å seie for likestilling og ikkje-diskriminering, ved at dei styrkjer rettane til grupper som ofte blir marginaliserte, som skeive, minoritetar og personar utsette for sosial kontroll. Synlege hjelpetilbod og auka kompetanse i tenesteapparatet gir fleire moglegheiter til å delta fritt og likestilt i samfunnet.

Handlingsplan mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald (2021–2024)

I 2021 lanserte regjeringa handlingsplanen *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vald (2021–2024)*. Handlingsplanen er eit sentralt verkemiddel i IMDis innsats mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. Han er òg eit viktig verkemiddel i arbeidet vårt for å fremje likestilling og motverke diskriminering blant utsette grupper. Vidare inngår handlingsplanen som ein del av Noregs oppfølging av europarådskonvensjonen om førebygging og motarbeiding av vald mot kvinner og vald i nære relasjonar (Istanbul-konvensjonen). Arbeidet er retta mot å verne grunnleggjande menneskerettar, sikre fridom og likestilling for alle, motarbeide vald og overgrep, førebyggje utanforskap og helseplager og sørgje for likeverdige offentlege tenester til heile befolkninga.

IMDi koordinerer og driftar fleire nettverk knytte til handlingsplanen. Eit døme er det nasjonale nettverket for kunnskapsutvikling og kompetanseheving, som består av direktorat med ansvar for tiltak i handlingsplanen, regionale ressurscenter (RVTS) og Nasjonalt kunnskapssenter om vald og traumatisk stress (NKVTS). IMDi driftar òg ei referansegruppe med frivillige organisasjonar som gir myndigheitene tilbakemeldingar på arbeidet deira mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald.

Kunnskapsutvikling

IMDi jobbar aktivt for å vinne meir kunnskap om diskriminering og likestilling blant innvandrarakar.

Eit nytt rammeverk for å måle status og utvikling når det gjeld etnisk mangfald og inkludering i arbeidslivet (FOU)

I 2024 ferdigstilte IMDi ein rapport som inneheld eit nytt sett med indikatorar som skal gjere det enklare å måle og følgje med på utviklinga når det gjeld etnisk mangfald og inkludering i norsk arbeidsliv. Indikatorane skal saman gi betre oversikt over ulike aspekt ved arbeidslivsintegreringa blant personar med innvandrarbakgrunn. Indikatorane ser på i kva grad befolkninga med innvandrarbakgrunn er representert i ulike delar av arbeidsmarknaden og i ulike typar jobbar. Eit anna sentralt tema i rapporten er å beskrive korleis inkludering og like moglegheiter i arbeidslivet varierer mellom innvandrarakar med ulik bakgrunn og kompetanse. Indikatorane tek òg føre seg barrierar personar med innvandrarbakgrunn kan møte på veg inn i arbeidslivet, og kva faktorar som kan auke risikoen for å miste jobben.

Ved hjelp av indikatorsettet har rapporten òg identifisert område der det i dag ikkje finst eit godt nok datagrunnlag for å måle ulike sider ved etnisk mangfald i arbeidslivet. Det gjeld til dømes haldningar blant arbeidsgivarar og kva inkluderingstiltak arbeidsgivarar bruker over tid.

Negativ sosial kontroll på skulen (2024)

På oppdrag frå IMDi har Proba samfunnsanalyse kartlagt korleis negativ sosial kontroll kan komme til uttrykk blant elevar, og korleis skulane jobbar for å førebyggje og handtere denne typen kontroll. Eit sentralt mål med undersøkinga har òg vore å peike ut kjenneteikn ved skular som lykkast i dette arbeidet. Funn frå kartlegginga viser at elevar som opplever negativ sosial kontroll på skulen, ofte møter den same kontrollen på andre arenaer. Samtidig kan skulen vere ein viktig fristad for dei som er utsette. Proba peiker på at det trengst meir bevisstgjeriing og auka kompetanse om negativ sosial kontroll blant elevar. Negativ sosial kontroll kan innebære forskjellsbehandling og avgrensing av fridommen til elevane basert på kjønn, seksuell orientering, etnisitet eller religion. Dette gjer problematikken direkte relevant for skulen sitt lovpålagde arbeid med å fremje likestilling og hindre diskriminering (opplæringslova kapittel 12).

Pilotprosjekt med mangfaldsrådgivarar på ungdomsskular og vaksenopplæringscenter

Hausten 2021 starta eit treårig pilotprosjekt med mangfaldsrådgivarar ved fem ungdomsskular i utsette byområde og to vaksenopplæringscenter. Våren 2024 vedtok IMDi å vidareføre desse stillingane som ein del av den ordinære drifta.

Arbeidet har blitt følgt opp gjennom ei evaluering frå NOVA, som har sett på korleis ei utvidiing av mangfaldsrådgivarordninga kan bidra til at ein når måla med ordninga. NOVA støttar å vidareføre mangfaldsrådgivarar på både ungdomsskular og vaksenopplæringscenter, men tilrår nokre endringar for at ordninga skal fungere godt

innanfor dagens rammer. Mellom anna peiker dei på at metodikken bør tilpassast den enkelte institusjonen og målgruppa rådgivarane møter der. IMDi jobbar vidare med å følgje opp tilrådingane frå NOVA.

Integreringsbarometeret 2024 – haldningar til innvandring, integrering og mangfald (FoU)

Institutt for samfunnsforskning gjennomfører annakvart år ei spørjeundersøking blant innbyggjarane om haldningane deira til innvandring, integrering og mangfald. Den siste undersøkinga – den ellefte i rekkja – blei gjennomført i 2024, den første i 2005. Dette betyr at vi har kunna måle endringar i haldningane til innvandring, integrering og mangfald over lang tid, og samtidig sjå på kva bakgrunnskjenneiteikn og faktorar som driv desse haldningane – og haldningsendringar. Gjennom Integreringsbarometeret veit vi no til dømes at befolkninga i større grad enn tidlegare er klar over og anerkjenner at diskriminering mot innvandrarar førekjem. Befolkninga er òg meir medviten enn tidlegare om korleis diskriminering går føre seg, og i kva situasjonar diskriminering oftast førekjem. Det er flest som trur at diskriminering oftast førekjem ved tilsetjingar og i bustadmarknaden.

Kvardagsliv og integrering – ei spørjeundersøking i innvandrarbefolkninga (FoU)

I 2023 gjennomførte Fafo ei landsomfattande representativ spørjeundersøking i innvandrarbefolkninga om kvardagsintegrering. Målet var å kartleggje viktige sider ved integrering som ikkje lèt seg fange ved hjelp av registerdata, og dermed bidra til ei meir heilskapleg forståing av korleis det går med integreringa i Noreg. Rapporten om undersøkinga blei lansert i 2024 og gir oss viktig kunnskap mellom anna om omfanget av opplevd diskriminering i ulike delar av innvandrarbefolkninga, og på kva arenaer diskriminering oftast førekjem (arbeidsplassen, bustadmarknaden osv.). Vidare fordeler rapporten grad av opplevd diskriminering etter ulike bakgrunnskjenneiteikn for å fange opp kva grupper som opplever meir eller mindre diskriminering. I tillegg ser rapporten på samanhengen mellom opplevd diskriminering, tillit, tilhøyrslø og deltaking. Ein ny rapport er på veg. Han skal gi oss eit nytt målepunkt, som vil gi innsikt i opplevd diskriminering blant innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre over tid.

Forskjellsbehandling, diskriminering og rasisme i norsk grunnskule (FoU)

På oppdrag frå IMDi har Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) undersøkt i kva grad diskriminering og forskjellsbehandling bidreg til skilnader i prestasjonar mellom ulike elevgrupper i norsk skule. Studien ser òg på korleis ungdomsskuleelevar opplever erfaringar med og konsekvensar av diskriminering og rasisme, med hovudvekt på skulen. Studien finn ikkje teikn til systematisk favorisering eller dårlege vurderingar baserte på etnisitet. Samtidig er det ei utfordring at rasistisk språkbruk og diskriminerande haldningar førekjem i skulekvardagen, og skulen bør handtere denne utfordringa meir aktivt.

Rasisme og diskriminering etter tilsetjing (DISKANSA) (FoU)

Institutt for samfunnsforskning og Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag frå IMDi sett i gang eit forskingsprosjekt om førekomsten av diskriminering av personar med innvandrarbakgrunn etter tilsetjing. Tidlegare forskning har retta mest merksemd mot å

dokumentere diskriminering og forskjellsbehandling i tilsetjingsprosessar. Men personar med innvandrarbakgrunn opplever òg diskriminerande behandling etter at dei har fått innpass i arbeidsmarknaden. Det kan gjelde forhold knytte til karriere- og lønnsutvikling, mobilitet, opprykk, nettverk osv. Så langt har vi hatt mindre kunnskap om desse forholda enn om andre område der vi veit at diskriminering førekjem. Dette prosjektet skal bidra til å tette dette kunnskapshølet. Prosjektet ser både på erfaringar med ulike former for diskriminering og på kva konsekvensar slike erfaringar har for dei vidare moglegheitene i arbeidsmarknaden. I tillegg ser det på kva tiltak arbeidsgivarar set i verk for å motverke diskriminering og sørgje for eit meir inkluderande arbeidsliv.

Korleis kan kommunane sjølve kartleggje rasisme og diskriminering? (FoU)

På oppdrag for IMDi har Proba utvikla ein rapport med nye metodar og verktøy som kommunane kan bruke for å kartleggje om og korleis personar med innvandrarbakgrunn opplever diskriminering og rasisme lokalt. Med denne rapporten har alle kommunane no tilgang til ulike analyseverktøy for å kartleggje og førebyggje diskriminering og rasisme i eigen kommune. Det er utvikla både verktøy for store kommunar som har ressursar til å gjennomføre større undersøkingar, og kartleggingsverktøy som også mindre kommunar kan nytte seg av. Rapporten inneheld i tillegg rettleiing til korleis dei kan bruke dei ulike metodane. Formålet med prosjektet er å hjelpe kommunane med å styrkje arbeidet med likestilling, mangfald og oppfylling av aktivitets- og utgreiingsplikta (ARP). Metoden har blitt testa i fem kommunar med ulike kjenneteikn, og utgjør eit godt datagrunnlag for målretta tiltak baserte på erfaringane innbyggjarane sjølve sit på. IMDi jobbar no med å gjere rapporten kjend for kommunane.

Innsats retta mot arbeidsgivarar for å betre rekrutteringa og motverke diskriminering av innvandrarar

IMDi har utvikla eit nettkurs i mangfaldsrekruttering for arbeidsgivarar. Kurset skal gi målgruppa kunnskap og verktøy som skal gjere rekrutteringa meir treffsikker, fremje mangfald og motverke diskriminering av personar med innvandrarbakgrunn gjennom heile rekrutteringsprosessen. Kurset er kunnskapsbasert og laga ut frå ein gjennomgang av over 130 fagfelleverderte artiklar. Kurset vart lansert våren 2024 på mika.no.

I 2024 la vi fram rapporten *Hva er mangfaldsledelse og hvordan virker det?* frå eit FoU-prosjekt som har undersøkt om mangfaldsleiing kan føre til auka inkludering og mindre diskriminering av kandidatar og tilsette med innvandrarbakgrunn.

Forskarane har vidare undersøkt korleis mangfaldsleiing kan setje organisasjonar betre i stand til å utnytte dei ressursane som ligg i eit samansett arbeidsliv.

Formålet har vore å identifisere gode praksisar og utfordringar i leiing av etnisk, kulturelt og kompetansemessig mangfald. Kjerneelementa i mangfaldsleiing som blir framheva, er inkluderande rekruttering, like moglegheiter for utvikling og avansement, tilrettelegging for ulike behov og open kommunikasjon som fremjar tillit. Studien viser at verksemdar som lykkast med mangfaldsleiing, har ei tydeleg forankring i toppleiinga, strategisk integrering av mangfald i personalpolitikken og systematisk kompetanseheving blant leiarar. Funna peiker på at målretta mangfaldsleiing ikkje berre reduserer diskriminering, men òg styrkjer innovasjon, trivsel og omdømmet til organisasjonen. Forskarane fann at mangfaldsleiing

aukar medvitet om og viljen til mangfaldsrekruttering og inkludering. Men dei kunne ikkje seie klart om det var samanheng mellom endra leiaråtferd og auka rekruttering og inkludering av innvandrarakar, heller ikkje om åtferda førte til mindre innsats for likestilling.

Samarbeid og møteplassar som er relevante for arbeidet med å fremje likestilling og diskriminering

IMDi legg til rette for og er med på fleire møteplassar som er relevante for arbeidet med å fremje likestilling og ikkje-diskriminering. Av desse vil vi trekkje fram følgjande:

Regionale konferansar om integrering og sivilsamfunn

I samarbeid med fylkeskommunar, kommunar og lokale frivillige organisasjonar, inkludert innvandrarakorganisasjonar, har IMDi gjennomført tre regionale konferansar årleg i perioden 2022–2024. Formålet med konferansane er å leggje til rette for samarbeid mellom staten, fylkeskommunane, kommunane og sivilsamfunnet, slik at aktørane på integreringsfeltet kan dele erfaringar og byggje nettverk. I 2024 gjennomførte vi konferansane i Telemark, Innlandet og Vestlandet, og til saman deltok rundt 500 personar frå sivilsamfunn, kommunar og fylkeskommunar. Nokre av temaa på konferansane i 2024 var: tilrettelegging for deltaking i frivillige organisasjonar, førebygging av rasisme, diskriminering, ung utanforskap, arbeid som inkluderingsarena, og verdien av innvandrarakorganisasjonar.

IMDi deltek i eit tverretatleg forum om etnisk diskriminering som er ein møteplass for statlege aktørar som skal sikre at offentlege tenester er likeverdige og ikkje diskriminerer etniske minoritetar. Forumet legg til rette for erfaringsutveksling, kunnskapsutvikling og samarbeid mellom direktorata. Det er Bufdir som koordinerer forumet.

Mangfaldskonferansen

Mangfaldskonferansen blei planlagd i 2024 og gjennomført i januar 2025. Programmet skulle spegle medvit om å fremje likestilling og aktivt arbeid for å motverke diskriminering.

Mangfaldskonferansen 2025 – frå barrierar til moglegheiter var fullbooka med 476 deltakarar. Målgruppa var arbeidsgivarar, HR-personell og andre interessentar. Om lag 65 prosent av deltakarane var arbeidsgivarar, ein auke frå Mangfaldskonferansen 2023, då andelen arbeidsgivarar var under 50 prosent. Evalueringa visar at 92 prosent av deltakarane fann konferansen relevant for arbeidet sitt.

Vurdering av dei oppnådde resultatata

Indikatorar for integrering

Arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering heng tett saman med integreringsfeltet. Skal vi lykkast med integreringa, er det viktig at avgjerdstakarakar, fagfolk og allmenta har tilgang til eit solid kunnskapsgrunnlag, slik at politiske prosessar og offentlege debattar blir mest mogleg faktabaserte. Dei årlege indikatorrapportane frå IMDi samanfatar tilgjengeleg

kunnskap om tilstanden og utviklingstrekk ved integreringa i Noreg. Kunnskapen tek utgangspunkt i utvalde indikatorar og viser korleis forskjellen mellom innvandrarar og resten av befolkinga utviklar seg over tid.

[Sjå indikatorrapporten for 2024.](#)

Utviklinga knytt til negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald hindrar enkeltpersonar i å delta i samfunnslivet og står i vegen for retten til å leve eitt fritt og sjølvstendig liv. Dette skapar hindringar i arbeidet med integrering.

Dei særskilde tenestene (mangfaldsrådgivarane, spesialutsendingane for integreringssaker, kompetanseteamet og fagteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald) behandla rekordmange saker i 2024. Talet på saker speglar ikkje kor mange som faktisk blir utsette for denne typen kontroll og vald, men det gir eit bilete av kor mange som har søkt råd og rettleiing. Fleire av dei særskilde tenestene har òg gjennomført meir kompetanseheving enn tidlegare år. Tala viser at tilboda deira blir nytta og etterspurde i aukande grad, noko som vitnar om eit reelt behov.

Auken i talet på saker kan henge saman med at dei særskilde tenestene er blitt betre kjende både blant utsette og i hjelpeapparatet. Når kompetansen aukar, kan fleire saker bli identifiserte, og fleire kan få hjelp. Meir opplæring kan òg ha bidrege til at fleire seinare har teke kontakt med tenestene for å få rettleiing i enkeltsaker.

Som tidlegare år handla mange av sakene i 2024 om negativ sosial kontroll, truslar og vald, og om ufrivillig opphald i utlandet. Saker knytte til tvangsekteskap, kjønnslemlesting og barneekteskap utgjorde ein mindre del av saksmengda.

Å høyre til fleire minoritetar samtidig kan føre med seg særskilde utfordringar og føre til opplevingar av samansett eller dobbel diskriminering. I arbeidet sitt møter mangfaldsrådgivarane òg elevane som tek kontakt fordi dei kjenner på utanforskap, mobbing, rasisme eller utfordringar knytte til kjønns- og seksualitetsmangfald (LHBT+). Rådgivarane jobbar førebyggjande på fleire måtar. Dei har låg terskel for kontakt, bruker tid på å byggje tillit og gjer elevane kjende med kva rettar dei har, og kva hjelpetilbod som finst. Dette kan gjere det lettare for elevane å be om hjelp seinare.

Mangfaldsrådgivarane gjennomfører òg undervisningsopplegg i klasser om tema som rasisme, diskriminering, livsmeistring, seksualundervisning og integrering. Dei organiserer samtalegrupper og gjennomfører systematiske dialogopplegg med fokus på fleirkulturell identitet. Dette førebyggjande arbeidet blir ikkje registrert i statistikken over enkeltsaker, og er derfor vanskelegare å synleggjere.

Rapportering frå tilskotsordningane våre, tilbakemeldingar frå samarbeidspartnarar, evalueringar frå fagdagar, statistikk og måling av integreringsindikatorar tyder på at mykje av arbeidet til IMDi bidreg til auka likestilling. Det er sannsynleg at tiltaka samla sett verkar førebyggjande mot diskriminering.

Forventningar og planar for arbeidet framover

IMDi vil vidareføre arbeidet som er omtalt ovanfor, i 2025. Nedanfor gjer vi kort greie for enkelte planlagde aktivitetar og tiltak som vil vere særskilde satsingsområde i 2025.

Ny innsats for å førebyggje utanforskap blant gutar og unge menn

I 2025 trår den nye tilskotsordninga Sosiale møteplassar for gutar og unge menn i kraft. Gjennom denne ordninga kan frivillige organisasjonar søkje om midlar til å etablere eller vidareutvikle trygge og inkluderande møteplassar og aktivitetstilbod for denne gruppa. Målet er å førebyggje kriminalitet og rekruttering til kriminelle miljø, særleg i utsette områder.

Tilskotsordninga er viktig i eit likestillingsperspektiv fordi ho rettar seg mot ei gruppe som ofte fell utanfor. Gutar og unge menn er overrepresenterte i statistikk over fråfall i skulen, utanforskap, psykiske helseutfordringar og sjølv mord, men snakkar sjeldnare om det og søker sjeldnare hjelp. Ved at det blir skapt trygge og inkluderande møteplassar, får dei støtte, tilhøyrse og rom for å utfordre tradisjonelle kjønnsroller. Ordninga bidreg til å fremje reell likestilling ved å sikre at også utfordringane til gutar blir tekne på alvor.

Arbeid mot rasisme og diskriminering i 2025

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 har bidrege til betydeleg kunnskapsutvikling på feltet dei siste åra, og vil halde fram med å formidle denne kunnskapen i 2025 – gjennom rapportlanseringar og andre arrangement og gjennom innhaldproduksjon på nettsidene våre.

Som del av pådrivaransvaret vårt vil vi òg arbeide langsiktig for at andre sektorar tilpassar verksemda si og tenestene sine for å motverke rasisme og diskriminering der dette er relevant for integreringa. Vi vil halde fram arbeidet med å leggje til rette for lokal innsats mot rasisme og diskriminering, både gjennom tilskotsordningar og møteplassar og ved å bidra til kunnskapsutvikling på feltet.

Sidan 2008 har IMDi hatt intensjonsavtalar med landsdekkjande frivillige organisasjonar om samarbeid på integreringsfeltet. Dei involverte organisasjonane jobbar aktivt med mangfaldig rekruttering i frivillige lag og organisasjonar, og vil halde fram med det i 2025.

Innsats overfor arbeidsgivarar

Våren 2025 utvikla IMDi ein kampanje som skal auke kunnskapen blant arbeidsgivarar og gjere dei klar over umedvitne og diskriminerande haldningar som kan føre til diskriminering i arbeidslivet. Dette er ei oppfølging av tiltak 1 i handlingsplanen mot rasisme og diskriminering (ny innsats 2024–2027) frå november 2023. Kampanjen, som vi lanserte i midten av juni, fokuserer på å løfte fram dei positive sidene ved etnisk mangfald og gjere leiarar og avgjerdestakarar meir medvitne om korleis umedvitne fordommar kan påverke rekrutteringsprosessar. Kampanjen blir gjennomført på LinkedIn og er bygd opp rundt det fiktive selskapet «Mangfold lønner seg mer enn du tror AS». Kampanjen støttar opp under arbeidet vårt for å fremje like moglegheiter i eit mangfaldig samfunn og å bidra til at fleire verksemdar forstår verdien av å rekruttere mangfaldig.

Vidare arbeider IMDi med å få ut informasjon om verktøy for å motverke rasisme og diskriminering på arbeidsplassen. Informasjonen vil vere tilgjengeleg på www.mika.no og er ei oppfølging av handlingsplanen mot muslimfiendskap. I tillegg til å informere om eksisterande verktøy er vi i ferd med å utvikle eit nytt verktøy som har som mål å førebyggje rasisme og diskriminering mot muslimar. Verktøyet blir utvikla på bakgrunn av innspel frå mellom anna partane i arbeidslivet og sivilsamfunnsorganisasjonar som jobbar mot rasisme og diskriminering. Informasjon og verktøy blir tilgjengelege på www.mika.no i midten av september 2025.

Innsats mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald i 2025

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald er alvorlege samfunnsutfordringar som kan ramme menneske på tvers av miljø og bakgrunnar. Å bli utsett for truslar, tvang eller vald kan få djuptgåande og langvarige fysiske og psykiske konsekvensar. Det kan hindre deltaking i utdanning og arbeidsliv, føre til utanforskap og svekkje tilliten til både samfunnet og andre menneske. Å førebyggje og motverke slik kontroll og vald er avgjerande for å sikre like moglegheiter for alle, og for å styrkje arbeidet med likestilling og mot diskriminering.

Oppfølging av ny handlingsplan

I 2025 har IMDi vidareført og styrkt innsatsen på dette området, i tråd med regjeringa sin nye handlingsplan *Sjef i eget liv – styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold 2025–2028*. IMDi skal følgje opp fleire av tiltaka i planen, med særleg vekt på førebygging og vern av personar som lever med slike truslar i kvardagen. Slik registreringa og rapporteringa fungerer i dag, er det vanskeleg å seie noko sikkert om den direkte effekten av rettleiinga og hjelpa som blir gitt. Det er behov for meir kunnskap om kva innsatsen mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald faktisk fører til. På bakgrunn av dette har IMDi sett i gang eit forskings- og utviklingsprosjekt. Målet er å utvikle metodar og rutinar for å måle resultat og effektar av arbeidet til dei særskilde tenestene. Prosjektet skal starte opp i 2025.

Utviding av mangfaldsrådgivarordninga

Ein sentral del av dette arbeidet er vidareutviklinga av mangfaldsrådgivarordninga. I 2025 har IMDi fått i oppdrag å utvide ordninga til å omfatte ungdomsskular og vaksenopplæringssenter. Vi vurderer dette som eit viktig steg i retning av meir målretta og tidleg førebygging. I løpet av året skal IMDi utarbeide forslag til justeringar i mandatet, slik at rådgivarrolla blir tilpassa desse skulekontekstane. Frist for utkast er sett til 31. oktober 2025. Samtidig arbeider vi med tiltak som gjer det mogleg for mangfaldsrådgivarane å arbeide meir heilskapleg og familieretta, og som skal sikre at fleire skular får tilgang til denne kompetansen.

E-læringskurs for skuletilsette

Parallelt med dette utviklar IMDi eit e-læringskurs retta mot tilsette i skulen. Kurset skal setje skulen betre i stand til å førebyggje, identifisere og handtere situasjonar knytte til negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. Arbeidet er forankra i tiltak 19b i handlingsplanen og skjer i tett samarbeid med Utdanningsdirektoratet, som bidreg med faglege ressursar og vil publisere kurset på læringsplattforma si. Bufdir er òg involvert i utviklinga av innhaldet, og saman arbeider partane for å heve kompetansen på tvers av sektorar.

Felles tiltaksplan

I tillegg har IMDi og Bufdir, som del av oppdrag 2024-10 og 2024-11, utarbeidd ein felles tiltaksplan for å styrkje innsatsen mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. Planen inneheld konkrete tiltak som skal gjere dei spesialiserte tenestene betre kjende og styrkje kompetansen i dei ordinære tenestene som møter utsette personar. Tiltaksplanen er meint å supplere regjeringa sin overordna handlingsplan for 2025–2028 og må sjåast i samanheng med den.



IMDi

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

imdi.no