

Likestillingsutgreiing for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet 2022

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

I denne utgreiinga summerer vi opp dei viktigaste aktivitetane og tiltaka som IMDi sette i verk i arbeidet for likestilling og mot diskriminering i 2022.

IMDis samfunnsoppdrag og arbeid mot diskriminering

IMDis visjon er å fremme like sjansar, rettar og plikter for alle i eit mangfaldig samfunn. Arbeid for likestilling og mot diskriminering ligg i kjernen av IMDis samfunnsoppdrag og er ein integrert del av all verksemd i IMDi.

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

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

IMDi:

- ◆ tek hand om arbeidet med å busetje flyktningar
- ◆ legg til rette for at fleire innvandrara deltek i arbeids- og samfunnslivet
- ◆ jobbar mot negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlesting
- ◆ gir faglege innspel til vidareutvikling av integreringspolitikken og sørgjer for god samordning på integreringsfeltet
- ◆ forvaltar tilskotsordningar retta mot kommunane og frivillige organisasjonar
- ◆ produserer og formidlar forskning, utgreiingar, statistikk og god praksis
- ◆ medverkar til ein profesjonell og serviceinnstilt offentleg sektor
- ◆ er fagstyresmakt for tolking i offentleg sektor

IMDi skal medverke til auka deltaking i og bruk av sivilsamfunnet for å oppnå målet om at innvandrarak har høg deltaking i samfunnslivet og lever eit fritt liv. IMDi skal særleg medverke til at fleire innvandrarkvinner deltek i samfunnslivet, tek utdanning og kjem i arbeid.

IMDi som arbeidsgivar

Alle tilsette i IMDi skal ha dei moglegheitene og rettane som følgjer av det sentrale lov- og avtaleverket og fellesstatlege administrative reglar. IMDi har som mål å ha ei mangfaldig samansetjing av medarbeidarar når det gjeld etnisk bakgrunn, kjønn, alder, funksjonsevne og seksuell orientering. Dette legg IMDi vekt på ved rekruttering av nye medarbeidarar, og IMDi praktiserer ein livsfaseorientert personalpolitikk med fleksible og individuelt tilpassa løysingar og oppfølging.

Målformuleringar og arbeid for å hindre diskriminering inngår i IMDis tilpassingsavtale og i HMS-, personal- og leiarhandbøker. Arbeidet blir følgt opp i månadlege samhandlingsmøte (IDF-møte) og kvartalsvis i arbeidsmiljøutvalet. Samla er vår vurdering at IMDis arbeid med rekruttering, individuelt tilpassa løysingar og oppfølging av medarbeidarar er tilstrekkeleg til å nå dei overordna måla på dette området.

Medarbeidarundersøkinga

IMDi gjennomførte ei medarbeidarundersøking hausten 2022. Medarbeidarundersøkinga i staten (MUST) er ei standardisert undersøking frå STAMI og DFØ som no blir teken i bruk på tvers av statlege etatar. Undersøkinga kartlegg korleis medarbeidarar oppfattar arbeidsmiljø og arbeidsinnhald, under dette både det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet. Dette omfattar korleis arbeidet er organisert og utforma, og den sosiale samhandlinga i verksemda.

IMDi har hatt ein gjennomgang av resultata på verksemdsnivå og avdelingsvis i samarbeid med IMDis bedriftshelseteneste. Denne gjennomgangen og innspel frå dei tilsette dannar grunnlag for oppfølgingstiltak i 2023.

Likestilling

Alle arbeidsgivarar har plikt til å kartleggje lønnsforhold etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid minst annakvart år, jf. § 26 a i likestillings- og diskrimineringslova. IMDi har rapportert på dette i [likestillingsutgreiing 2022](#) for budsjettåret 2023 (fjoråret) og gjer det i dette dokumentet for budsjettåret 2024. Talgrunnlaget er henta frå IMDis interne system.

IMDi har ein skeiv kjønnsbalanse med 65,2 prosent kvinner blant dei tilsette. I toppleiinga er det 66,7 prosent kvinner, og dette er ein nedgang frå 2021. I mellomleiargruppa er det ein auke frå 50 til 61,5 prosent frå 2021 til 2022. I stillingsgruppa rådgivar er kjønnsfordelinga 69,9 prosent kvinner og 30,1 prosent menn, og i gruppa seniorrådgivar er fordelinga 66,9 prosent kvinner og 33,1 prosent menn.

Kvinner har 96,9 prosent av menns lønn i toppleiargruppa, 104,9 prosent i mellomleiargruppa, 96,05 prosent i seniorrådgivargruppa og 102,3 prosent i rådgivargruppa. Sjølv om det er tilnærma likelønn mellom kjønna innanfor kvar stillingsgruppe, fører kjønnsfordelinga i IMDi til at kvinner i gjennomsnitt har 93,6 prosent av menns lønn. Ved lokale lønnsforhandlingar og under lønnsfastsetjing ved rekruttering legg IMDi som arbeidsgivar vekt på likelønn mellom kjønna. Resultatet av lønnsforhandlingane blir rapportert årleg, og partane lokalt i IMDi følgjer opp rekrutteringane månadleg.

3,4 prosent kvinner og 2,1 prosent menn jobba deltid per 31. desember 2022. Dette er ein nedgang frå 2021, då 4,9 prosent av kvinnene og 2,3 prosent av mennene jobba deltid.

24,4 prosent av dei kvinnelege tilsette hadde mellombels arbeidskontrakt. Tilsvarande tal blant dei mannlege tilsette var 11,7 prosent. Dette er ein nedgang frå 2021 på 1,5 prosentepoeng for kvinner og 2,3 prosentepoeng for menn.

Av dei tilsette i IMDi som tok ut foreldrepermisjon i 2022, blei 31,3 prosent av permisjonen teken ut av menn. Dette er ein oppgang frå 2021 på 22,3 prosentepoeng for mennene.

Det er ikkje registrert nokon tilsette som jobba ufrivillig deltid i IMDi i 2022.

Mangfald

IMDi ønskjer å ta i bruk mangfald som ein ressurs og har derfor ein stor prosentdel tilsette med innvandrarbakgrunn. Delen av tilsette med innvandrarbakgrunn i IMDi var 33 prosent i 2022, ein liten oppgang frå 32 prosent i 2021. Dette er ein høg prosentdel samanlikna med staten sett under eitt, der det var tilsett 13,7 prosent med innvandrarbakgrunn i 2022.

Tilsette i IMDi, årsgjennomsnitt, etter landbakgrunn. Tal på tilsette. 2019–2022.

År	2019	2020	2021	2022
Totalt tal på tilsette	230	206	221	252
Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre				
Gruppe 1: EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand	12	10	9	12
Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre				
Gruppe 2: Asia, Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utanom EU/EFTA, Oseania utanom Australia og New Zealand	65	67	62	70

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

Kva gjer IMDi i arbeidet for likestilling og mot diskriminering?

IMDi skal gjennomføre integreringspolitikken til regjeringa. Vi skal styrkje kompetansen til kommunane, sektorstyresmaktene og andre samarbeidspartnarar når det gjeld integrering og mangfald. IMDi har ei sentral rolle som pådrivar og samordnar overfor aktørar på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå for å styrkje kompetansen til kommunane, sektorstyresmaktene og andre samarbeidspartnarar om mangfald og innvandrarar i Noreg.

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

Ei meir detaljert framstilling av IMDis portefølje og arbeid finst i [direktoratets årsrapportar](#).

Mangfald i arbeidslivet

IMDi har ei viktig rolle som pådrivar og samordnar for varig deltaking i arbeidslivet for flyktingar og andre med innvandrarakgrunn. IMDi initierer og formidlar kunnskap, utviklar og tilbyr verkøy og deler erfaringar om korleis verksemder kan auke det etniske mangfaldet gjennom rekruttering. IMDi formidlar òg kunnskap om korleis mangfaldsleiing kan medverke til meirverdi for verksemder.

Målgruppa er verksemder i både offentleg og privat sektor og partane i arbeidslivet. IMDis innsats skal medverke til å auke rekrutteringa og sikre berekraftig tilknytning til arbeidslivet for innvandrarar, god bruk av kompetansen til innvandrarar i arbeidslivet og auka medvit hos arbeidsgivarar om etnisk mangfald som ein ressurs.

IMDi deler årleg ut Mangfoldsprisen, som skal stimulere arbeidsgivarar til auka medvit om mangfald som ressurs og fremme etnisk mangfald og betre bruk av kompetansen til innvandrarar, og auke rekrutteringa av innvandrarar i arbeidslivet. Dette skjer gjennom å løfte fram dei beste eksempla på etnisk mangfald i arbeidslivet som kan inspirere andre.

IMDi forvaltar tilskotsordninga [tilskot til auka etnisk mangfald i arbeidslivet](#), som stimulerer til auka rekruttering og betre utnytting av kompetansen til arbeidstakarar med innvandrarakgrunn.

I tillegg til oppfølging og rettleiing overfor tilskotsmottakarar har IMDi gitt råd og rettleiing til verksemder som har teke kontakt om mangfaldsrelaterte spørsmål.

For å medverke til auka mangfald i staten deltek IMDi i det statlege mangfaldsnettverket. Her deltek Politidirektoratet, Skattedirektoratet, Tolldirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Forsvarsstaben, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring i staten og Likestillings- og diskrimineringsombodet. Nettverket representerer om lag 60 000 statlege arbeidsplassar. Det er ein arena for erfaringsdeling og kunnskapsutvikling med fokus på alle diskrimineringsgrunnlaga. I 2021 blei FoU-prosjektet «Gode tiltak for auka mangfald i staten» sett i gang. Endeleg rapport blei levert i september 2022, og hovudfunn blei presenterte på statens arbeidsgivarkonferanse. Rapporten viser at statleg sektor har komme eit stykke på veg, men har framleis eit godt

stykke igjen å gå før ein når politiske mål om mangfald. Rapporten gir innsikt i korleis statlege verksemder bør gå fram for å fremme mangfald og likestilling.

Negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlesting og æresrelatert vald

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald hindrar deltaking i samfunnslivet og står i vegen for retten til å leve eit fritt liv, og utgjer dermed barrierar for det arbeidet styresmaktene gjer med integrering. Negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlesting og/eller æresrelatert vald kan ramme begge kjønn, men kvinner og jenter er meir utsette. Offentlege styresmakter har plikt til å handle når nokon blir utsett, og IMDi medverkar i det førebyggjande arbeidet.

Minoritetsrådgivarordninga

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

Integreringsrådgivarar ved utvalde utanriksstasjonar

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

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

Nettportalen Nora

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

Fagteamet for førebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

IMDis fagteam for førebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vald skal medverke til betre kompetanse i tenesteapparatet, slik at barn, unge og vaksne som står i fare for eller er utsette for negativ sosial kontroll, æresrelatert vald, tvangsekteskap eller kjønnslemlesting får råd, rettleiing og oppfølging i samsvar med eigne behov og rettar.

Innsatsen til IMDi fagteam rettar seg hovudsakleg mot tilsette på skular som ikkje har minoritetsrådgivarar, og tilsette i vaksenopplæringscenter og flyktingtenester. I tillegg til å gi kompetanseheving til desse målgruppene om korleis dei skal førebyggje, avdekkje og følgje opp utsette personar, medverkar fagteamet til å gjere dei andre tenestene på feltet betre kjende.

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

Kompetanseteamet mot tvangsekteskap, kjønnslemlesting og negativ sosial kontroll

IMDi deltek med ein representant i det nasjonale tverretatlege kompetanseteamet som gir bistand til hjelpeapparatet i konkrete saker som handlar om negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlesting eller andre former for æresrelatert vald. Kompetanseteamet rettleier for eksempel politi, barnehagar, skular, asylmottak, helsestasjonar, barnevernstenesta, krisesenter, norske utanriksstasjonar og UDI.

Tilskotsordningar

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

Jobbsjansen

Hovudmålet med [Jobbsjansen](#) er å auke sysselsetjinga blant innvandarkvinner som står langt frå arbeidsmarknaden, og som har behov for grunnleggjande kvalifisering. Alle kommunar kan søkje om tilskot til denne typen kvalifiseringsprosjekt. Gjennom individuelt tilpassa kvalifiseringsprogram skal deltakarane komme i jobb eller i ordinær utdanning og få økonomisk sjølvstende.

I statsbudsjettet for 2022 blei det sett av 101,2 mill. kroner til Jobbsjansen. Av dette var 91,5 mill. kroner til ordinær ordning og 9,7 mill. kroner til forsøket med per capita-finansiering.

Jobbsjansen tilbyr differensierte kvalifiseringsløp som dekkjer behovet deltakarane har for formell kompetanse og arbeidsretta kvalifiseringskurs/-praksis. Jobbskaping og samarbeid med sosiale entreprenørar er blant dei viktige tiltaka i prosjekta. Kommunane har òg lagt stor vekt på å utvikle ulike kvalifiseringsløp som gir formell kompetanse, også delkompetanse, i form av for eksempel praksisbrev eller fagbrev gjennom praksiskandidatordninga og fagbrev på jobb.

IMDi er i ferd med å etablere eit register for Jobbsjansen. Registeret skal etter planen vere ferdigutvikla og sett i drift i løpet av første kvartal 2023, og IMDi planlegg no ulike aktivitetar for innføring og gevinstrealisering av registeret.

Tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar

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

Tilskotsordninga har tre delmål. Det første er å stimulere til fellesskap, tillit og tilhøyrslle i lokalsamfunn for innvandrarak og befolkninga elles og å motverke utanforskap, blant anna gjennom arbeid mot rasisme og diskriminering og for mangfald i lokalsamfunn.

Store frivillige organisasjonar som arbeider breitt med å inkludere innvandrarak i organisasjonen sin mottek støtte over tilskotsordninga.

For å sikre auka frivillig aktivitet i fleire kommunar og område gjennom lokale integreringsprosjekt blei talet på kommunar med høg innvandrandel som forvaltar tilskot, dobla frå 20 i 2021 til 40 i 2022.

Tilskot til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet

IMDi forvaltar [denne tilskotsordninga](#) på vegner av Stortinget, som vedtek kva for organisasjonar som skal få støtte, og med kor stor sum.¹

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

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

Ekstraordinær tilleggsutlysing

På grunn av krigen i Ukraina tildelte IMDi ytterlegare 45 mill. kroner over tilskotsordninga gjennom ei ekstraordinær utlysing med støtte til 151 nasjonale og lokale prosjekt. Støtta resulterte i ei rekkje møteplassar mellom fordrivne frå Ukraina og befolkninga elles, i tillegg til norsk- og engelsktreningsaktivitetar. Ekstraulykinga førte til rekord i talet på søknader til IMDi frå frivillige organisasjonar. Fleire søkte om å oppskalere etablerte tilbod, mens mindre, lokale organisasjonar ønskte primært å tilby nye aktivitetar.

IMDi erfarer at ukrainske organisasjonar styrkte arbeidet retta mot nykomne frå Ukraina gjennom ekstraløyinga. IMDi vurderer det som positivt at lokale organisasjonar kunne søkje om ekstra midlar frå IMDi, noko som medverka til å sikre geografisk spreing i aktivitetstilbodet.

¹ Organisasjonene som fekk støtte i 2022, var Selvhjelp for innvandrere og flyktninger (SEIF), Antirasistisk senter (ARS), Minotenk – Minoritetspolitisk tenketank, MiRA – Ressurscenter for innvandrere- og flyktningkvinner, Norsk Organisasjon for Asylsøkere (NOAS), Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering (OMOD), Caritas Norge, LIM – Likestilling, integrering, mangfold, Stiftelsen Fargespill, Samora, Utrop, Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA), Bydelsmødre og Multikulturelt Initiativ og Ressursnettverk.

Handlingsplanar

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

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

IMDi deltek i eit tverretatleg forum om etnisk diskriminering. Forumet er forankra i tiltak 48 i handlingsplanen: *Styrking av det tverrsektorielle samarbeidet for å sikre at tenester er likeverdige og ikkje diskriminerer etniske minoritetar*. Forumet medverkar til erfaringsutveksling, kunnskapsutvikling og samarbeid mellom direktorata. Det er Bufdir som leier forumet.

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

Det er Bufdir som leier oppfølginga av handlingsplanen mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika. IMDi deltek i samarbeidsgruppa på direktoratsnivå. Handlingsplanen må sjåast i samanheng med handlingsplanen *Trygghet, mangfold og åpenhet. Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021–2024)*.

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

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

Regjeringa lanserte i 2021 handlingsplanen *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021–2024)*. Handlingsplanen er eit sentralt verkemiddel i IMDis innsats mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. IMDi koordinerer og driftar fleire nettverk knytte til handlingsplanen. Det eine er eit nasjonalt nettverk for kunnskapsutvikling og kompetanseheving, som er samansett av direktorata med dette som arbeidsfelt, regionale ressurscenter om vald, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS) og Nasjonalt kunnskapscenter om vold og traumatisk stress (NKVTS). IMDi leier også ei referansegruppe samansett av frivillige organisasjonar og ressurspersonar, og eit nordisk praktikantnettverk samansett av aktørar frå hjelpeapparatet i dei nordiske landa. Nettverket skal ta hand om erfaringsutveksling og kunnskapsdeling mellom aktørar i hjelpeapparatet i dei nordiske landa.

Kunnskapsutvikling

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

Innvandrarars deltaking i samfunnslivet

På oppdrag frå IMDi har NORCE i samarbeid med NIBR forska på innvandrarars deltaking i sivilsamfunnet. Rapporten *Innvandrerperspektiv på sivilsamfunnsdeltakelse. Ulike innvandrergruppers opplevelse av barrierer og suksessfaktorer for deltaking* viser at tidlegare erfaringar med sivilsamfunnet og frivillig sektor har stor innverknad på korleis ulike innvandrarar forstår frivilligheit i Noreg, og kor viktig frivillig engasjement er. Arbeid kan både fremme og hemme deltaking i frivilligheit, og innstrammingar i regelverket for opphaldsløyve har hatt stor innverknad på innvandrarars deltaking i sivilsamfunnet. Manglande språkkunnskap blir framheva som ein viktig barriere. IMDi har nytta funn frå forskinga i arbeidet med ny rettleiar til offentlege verksemder om tilpassa og tilgjengeleg informasjon til personar med innvandrarbakgrunn. Denne rettleiaren blir lansert i 2023. Rapporten frå NORCE blir lansert og følgd opp vidare i 2023.

Kompetansesenter for frivilligheit

På oppdrag frå IMDi har Agenda Kaupang og Ideas2Evidence levert rapporten *Frivillige organisasjonar og integrering. Utredning av kompetansesenter for frivillig innsats*. Formålet var å greie ut behovet for kompetansesenter og kompetansemiljø som støttar opp om aktørar i sivilsamfunnet på integreringsfeltet. Utgreiinga tek for seg korleis ulike former for kompetansesenter og kompetansemiljø kan dekkje behova sivilsamfunnet har på dei ulike forvaltningsnivåa. Utgreiinga viser at frivillige organisasjonar treng meir støtte i form av rettleiing, kompetansebygging, erfaringsdeling og kunnskap på integreringsfeltet – for at dei skal kunne styrkje si rolle og supplere det kommunale integreringsarbeidet. Hovudtilrådingane i rapporten er å nytte og vidareutvikle samarbeid mellom eksisterande aktørar på feltet. IMDi blir rådd til å styrkje si rolle som nasjonalt kompetansesenter for frivillig innsats på integreringsfeltet, då som samordnande aktør. IMDi vil arbeide vidare med tilrådingane i 2023.

Utvikle mangfaldsindikatorar og undersøkje haldningar til etnisk mangfald i arbeidslivet

På oppdrag frå IMDi gjennomførte Fafo ei undersøking om korleis arbeidsgivarar ser på det å auke det etniske mangfaldet i verksemda, korleis likebehandlingspraksisen deira er, og kva som eventuelt kjenneteiknar arbeidsgivarar som gir lite eller mykje støtte til tiltak for auka etnisk mangfald i verksemda. Rapporten blei levert i desember 2022 og konkluderer blant anna med at ei stor overvekt av arbeidsgivarar oppfattar auka inkludering av personar med innvandrarbakgrunn som viktig for verksemda, men er meir lunkne når det gjeld konkrete mål og tiltak for å inkludere fleire.

IMDi begynte i 2022 på eit arbeid med å utvikle eit indikatorsett for etnisk mangfald i arbeidslivet. Formålet med haldningsundersøkinga og utviklinga av eit indikatorsett er å etablere eit rammeverk for å monitorere utviklinga av arbeidsgivarars haldningar til etnisk mangfald i arbeidslivet over tid, og å kunne måle utviklinga i status på etnisk mangfald.

Arbeidet blir slutført i andre halvår 2023.

Følgjeevaluering av IMDi arbeid med auka mangfald i arbeidslivet

I samband med at IMDi lanserte Mangfoldsprisen i 2019, i tillegg til ei rettleiingsteneste for arbeidsgivarar og ei ny tilskotsordning for verksemder i april 2021, er det sett i gang ei treårig følgjeevaluering for betre å forstå korleis tiltaka verkar på målområdet auka mangfald i arbeidslivet. Første delrapport blei levert i desember 2022. Rapporten gir konstruktive oppsummeringar og nyttig innsikt i praktisk mangfaldsarbeid i norske verksemder. Evalueringa viser ei svak positiv utvikling i arbeidsgivarars haldning til etnisk mangfald. Nesten halvparten av verksemdene grunngir målsetjinga om auka etnisk mangfald med eit ønske om å medverke til ein rettferdig arbeidsmarknad. Andre delrapport blir levert i september 2023. Følgjeevalueringa blir gjennomført av NTNU Samfunnsforskning i samarbeid med Oxford Research og varer til 2024.

Forskning på samanhengar mellom diskriminering og tilhørsle blant muslimar

På oppdrag frå IMDi har Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter forska på diskriminering av muslimar og korleis slik diskriminering påverkar muslimars kjensle av tilhørsle og samfunnsdeltaking i Noreg. Prosjektet er knytt til *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer* og blir gjennomført i samarbeid med Likestillingscenteret KUN. IMDi samarbeider med Bufdir om oppdraget. Rapporten *Diskriminerings erfaringer blant muslimer i Norge* blir lansert i mars 2023.

Likeverdige offentlege digitale tenester

På oppdrag frå Bufdir og IMDi forskar Sintef på korleis offentlege styresmakter jobbar aktivt for å sikre likeverdig utvikling av, og utføring av og tilgang til digitale tenester for brukarar uavhengig av etnisitet, og kva slags tiltak og innsatsar som kan medverke til å styrkje arbeidet offentlege styresmakter gjer med likeverdige digitale tenester. Oppdraget heng saman med føringar og lovkrav i likestillings- og diskrimineringslova, regjeringas handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020–2023, regjeringas digitaliseringsstrategi for offentlig sektor og aktivitets- og utgreiingsplikta. Rapporten *Likeverdige digitale offentlige tjenester* blir lansert i 2023.

Informasjonstiltak om negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

Rambøll har på oppdrag frå IMDi levert første og andre delrapport på FoU-prosjektet *Informasjonstiltak om negativ sosial kontroll og æresrelatert vald*. Formålet med prosjektet har vore å gjennomføre ei kartlegging av eksisterande informasjonstiltak om negativ sosial kontroll og æresrelatert vald mot målgruppene føresette og unge (12–18 år) gjennom dei siste ti åra. Basert på informasjonstiltaka som var foreslått i delrapport 1, har delrapport 2 resultert i fire nye informasjonstilretta mot ungdom og ein brosjyre retta mot føresette og andre vaksne i introduksjonsprogrammet. Prosjektet må sjåast i samanheng med Bufdirs oppdrag om å gjere Kompetanseteamet mot tvangsekteskap, kjønnslemlesting og negativ sosial kontroll betre kjent.

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

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

Kunnskapsoppsummering om effektar av rasisme og diskriminering

På oppdrag frå IMDi utarbeider Nordisk institutt for studiar av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) oversikt over kunnskapen som ligg føre om kva effekt rasisme og diskriminering har på integrering. Første rapport, [Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet](#), blei publisert i oktober 2022, mens andre rapport, [Konsekvenser av rasisme og diskriminering for deltakelse i sivilsamfunnet](#), blir publisert i januar 2023. Rapportane er del av eit større prosjekt, og tredje del vil handle om effektar av rasisme og diskriminering i utdanninga.

Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering

IMDi har i samarbeid med Bufdir fått kartlagt og identifisert gode eksempel på rettleiingsmateriell, handlingsplanar og god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Arbeidet er utført av Proba. Oppdraget heng saman med regjeringas handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020–2023 og aktivitets- og utgreiingsplikta. Rapporten *Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering* blir lansert i mars 2023.

Innspel og kunnskapsoppsummering til ny handlingsplan mot rasisme og diskriminering

Regjeringa utarbeider ein ny handlingsplan mot rasisme og diskriminering. Hovudfokus for planen vil vere vegen inn og opp i arbeidslivet. I tillegg skal planen omfatte dei utfordringane rasisme og etnisk og religiøs diskriminering utgjer for ungdoms deltaking på ulike samfunnsarenaer. Som bidrag til arbeidet arrangerte IMDi ei rekkje innspelsmøte om rasisme og diskriminering i forskjellige delar av landet på vegner av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Målgruppa for samlingane var frivillige organisasjonar. Møta blei haldne i Tromsø, Bergen, Ålesund, Trondheim og Kristiansand. Politisk leiing i AID leidde møta.

IMDi utarbeidde også eit utfordringsbilete i lys av hovudfokuset og målgruppa for handlingsplanen og gav innspel til aktuelle tiltak som kunne inngå i handlingsplanen. IMDi har samarbeidd tett med Bufdir om desse oppdraga.

IMDis ungdomspanel blei etablert i 2022. Ungdomspanelet hadde rasisme og diskriminering som tema på første møte og gav innspel til politisk leiing.

Regionale integreringskonferansar

IMDi arrangerte tre regionale integreringskonferansar med det formål å skape møteplassar mellom lokale og regionale frivillige organisasjonar og styresmakter. Gjennomgåande tema for konferansane var i kva grad innvandrarar opplever tillit, deltaking og diskriminering, innvandrarorganisasjonar som viktige integreringsaktørar, barrierar for deltaking i frivillig arbeid og arbeid mot rasisme og diskriminering. Tilsette i kommunar, fylkeskommunar, statlege aktørar og frivillige organisasjonar var målgruppa for konferansane, som blei haldne i Trondheim, Bodø og Kristiansand. Konferansane er eit tiltak i sivilsamfunnsstrategien og vil bli arrangerte årleg ut strategiperioden (2024).

Utgreiing om eit betre opplæringstilbod til arbeidsinnvandrarar

I Hurdalsplattforma står det at regjeringa vil sørge for at arbeidsinnvandrarar får betre opplæring i språk og tryggleikskultur og kunnskap om den norske arbeidslivsmodellen. Vidare går det fram at regjeringa vil opprette pilotprosjekt for regionale norskopplæringsssenter for arbeidsinnvandrarar i samarbeid med frivillige organisasjonar og partane i arbeidslivet. I samarbeid med Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (HK-dir) og Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVdir) greidde IMDi ut korleis dette kunne sjå ut i praksis. IMDis utgreiing, *Et bedre opplæringstilbud til arbeidsinnvandrere. Anbefaling om pilotering av regionale norskopplærings- og veiledningsssentre for arbeidsinnvandrere og deres arbeidsgivere*, blei send til AID i mai 2022.

Innspel til arbeidsinnvandrarutvalet

NOU 2022:18 *Mellom mobilitet og migrasjon. Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv* blei overlevert til Arbeids- og inkluderingsdepartementet i desember 2022. IMDi gav innspel til utvalet i møte med sekretariatet og utarbeidde tabellar over deltakarar i opplæring i norsk og samfunnskunnskap og i introduksjonsprogram.

Vurdering av resultatane som er oppnådde

Haldningar til innvandring, integrering og mangfald i Noreg

IMDi måler jamleg nordmenns haldningar til innvandrarar gjennom Integreringsbarometeret. Den nyaste av desse spørjeundersøkingane, som er den tiande i rekkja, blei gjennomført i 2022.

Pandemien hadde dominert norsk samfunnsliv i dei to åra sidan før vi gjennomførte Integreringsbarometeret sist. Innvandring var tema undervegs i pandemien, blant anna i samband med høgare smittetal i enkelte grupper og i samband med vaksineringsprogram. Nettoinnvandringa til Noreg var rekordlåg i 2020 som følgje av pandemien. Dei siste seks åra før 2022 hadde talet på asylinnkomstar vore lågt, men Noreg hadde auka talet på kvoteflyktingar som var komne til landet. Dei to siste åra før spørjeundersøkinga blei

gjennomført, var det blitt busett fleire overføringsflyktningar enn personar som hadde fått innvilga asyl. Det hadde vore lite merksemd om utlendingspolitikken i norske medium fram til Integreringsbarometeret blei gjennomført i november og desember 2021 (Brekke, J.-P. & Fladmoe, A. 2022).

I februar 2022 braut krigen ut i Ukraina, og flyktningar strøymde ut av landet. Vi fanga opp haldningsendringane som følgde med denne flyktingstraumen. Hovudtrendane i Integreringsbarometeret viste liknande mønster som i føregåande år: Befolkninga i Noreg er tredelt i synet på innvandringsvolum (med noko større prosentdel kritiske), dei er skeptiske til korleis det går med integreringa (20 prosent positive og litt over 40 prosent negative), og dei er moderat optimistiske med tanke på nye mangfaldige fellesskapar. Ein langsiktig trend er at diskriminering får meir merksemd. Utbrotet av Ukraina-krigen førte til markant auke i viljen til å ta imot flyktningar, og i eit surveyeksperiment blir fagpersonar med mørkare hud oppfatta som meir tillitvekkjande enn eller like tillitvekkjande som tilsvarande fagpersonar med lysare hud (Brekke, J.-P. & Fladmoe, A. 2022).

Utviklinga knytt til negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald hindrar deltaking i samfunnslivet og står i vegen for retten til å leve eit fritt liv, og utgjer dermed barrierar for integreringsarbeidet til styresmaktene.

IMDi's minoritetsrådgivarar har i 2022 gitt råd og rettleiing i 950 saker. Sakene som IMDi's minoritetsrådgivarar er involverte i, spenner frå ulike gradar av press og kontroll til alvorlege valdsaker. De fleste sakene i 2022 handla om negativ sosial kontroll. Til liks med tidlegare år er det flest jenter som får bistand, og sakene har i størst grad involvert personar med bakgrunn frå Irak, Somalia, Afghanistan, Pakistan og Syria.

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

Det trengst betre styringsinformasjon i arbeidet med å førebyggje og målrette arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. Derfor har dette vore eit prioritert område for IMDi's arbeid med kunnskapsutvikling i 2022.

På oppdrag frå IMDi har NIBR gitt ut rapporten *Vil gjerne vite mer: Kompetansebehov om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold blant ansatte i opplærings- og integreringstjenestene*. Prosjektet er forankra i tiltak 1 i regjeringas handlingsplan *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold*. Rapporten konkluderer med at behovet for meir kompetanse i opplærings- og integreringstjenestene er stort, på tvers av geografi. Det er særleg etterspørsel etter meir kompetanse om korleis ein bør gå fram for å snakke med utsette, korleis ein kan avdekkje tilfelle av negativ sosial kontroll og æresrelatert vald, og korleis ein kan jobbe førebyggjande med denne sakene.

Forventningar og planar for arbeidet framover

IMDi vil i 2023 føre vidare arbeidet som er omtalt over. I det følgjande gjer vi kort greie for enkelte planlagde aktivitetar og tiltak som vil vere særskilde satsingsområde i 2023.

IMDis innsats for å få innvandrar kvinner til å delta i arbeidslivet i 2023

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

IMDis arbeid mot rasisme og diskriminering i 2023

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.

I 2022 medverka IMDi til mykje kunnskapsutvikling og -oppsummering på feltet. I 2023 vil vi formidle denne kunnskapen gjennom rapportlanseringar og andre arrangement og gjennom innhaldsproduksjon på IMDis nettsider, der IMDis idébank [Lær frå andre](#) blir sentral.

IMDi vil tilpasse eigne tenester basert på ny kunnskap. Eit eksempel er ekstra vektlegging av temaet rasisme og diskriminering i IMDis oppfølging av landets 40 kommunar som forvaltar tilskotet *Integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar* (post 71). IMDi vil også samarbeide med Bufdir om utveljing og oppfølging av prosjekt som handlar om rasisme og diskriminering.

IMDi har starta på eit FoU-opppdrag knytt til mangfaldsleiing, med vektlegging av rekruttering og motverking av diskriminering av innvandrarak. Formålet er å undersøkje i kva grad og korleis leiaråttferd kan føre til auka inkludering og mindre diskriminering, og unngå at kandidatar og medarbeidarar med innvandrarakgrunn blir gåande i jobbar dei er overkvalifiserte for.

IMDi utarbeider ei kunnskapsoppsummering om kva effekt rasisme og diskriminering har på integrering innanfor utdanningssektoren. Oppdraget er del av eit større arbeid og blir utført av NIFU.

IMDi vil som del av pådrivaransvaret sitt også arbeide langsiktig for at andre sektorar tilpassar verksemda og tenestene sine for å motverke rasisme og diskriminering der dette er relevant for integreringa.