

Likestillingsredegjørelse for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet 2023

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) jobber for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene blant innvandrere i Norge.

I denne redegjørelsen oppsummeres de viktigste aktivitetene og tiltakene som IMDi iverksatte i arbeidet for likestilling og mot diskriminering i 2023, både internt og eksternt.

IMDis samfunnsoppdrag og arbeid mot diskriminering

IMDis visjon er å fremme like muligheter, rettigheter og plikter for alle i et mangfoldig samfunn. Arbeid for likestilling og mot diskriminering ligger i kjernen av IMDis samfunnsoppdrag og er en integrert del av IMDis virksomhet.

Rasisme og diskriminering er barrierer for deltakelse på alle samfunnsarenaer, og arbeidet på dette feltet er en viktig del av innsatsen for å få til vellykket integrering.

IMDi er et fagdirektorat, forvaltningsorgan og nasjonalt kompetansesenter med ansvar for integreringsfeltet. Direktoratet skal iverksette regjeringens integreringspolitikk.

IMDi

- ivaretar arbeidet med bosetting av flyktninger
- legger til rette for at flere innvandrere deltar i arbeids- og samfunnsliv
- jobber mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, herunder tvangsekteskap og kjønnslemlestelse
- gir faglige innspill til videreutvikling av integreringspolitikken og sørger for god samordning på integreringsfeltet
- forvalter tilskuddsordninger rettet mot kommunene og frivillige organisasjoner
- produserer og formidler forskning, utredninger, statistikk og god praksis
- bidrar til en profesjonell og serviceinnstilt offentlige sektor
- er fagmyndighet for tolking i offentlig sektor

IMDi skal bidra til økt deltakelse i og bruk av sivilsamfunnet for å oppnå målet om at innvandrere har høy deltakelse i samfunnsliv og lever frie liv. IMDi skal særlig bidra til at flere innvandrerkvinner deltar i samfunnslivet, utdanning og arbeid.

IMDi som arbeidsgiver

Tilstand for kjønnslikestilling

IMDi har fortsatt en skjev kjønnsbalanse med 66,2 prosent kvinner blant de ansatte. I toppledelsen er det 57,1 prosent kvinner, og dette er en nedgang fra 2022. I mellomledergruppa er det 60 prosent kvinner, en nedgang på 1,5 prosentpoeng fra 2022. I alternativ karriereveistillinger er det jevnere med 54,2 prosent kvinner. I stillingsgruppa saksbehandler (rådgiver og seniorrådgiver) er kjønnsfordelinga 68,5 prosent kvinner og 31,5 prosent menn.

Kvinner har 98,1 prosent av menns lønn i toppledergruppen, 97,3 prosent i mellomledergruppen, 95,6 prosent i alternativ karriereveggruppa og 97 prosent i saksbehandlergruppa. I gruppa alternativ karriereveistillinger har kvinners andel av menns lønn hatt en positiv utvikling fra 89 prosent i 2022 til 95,6 prosent i 2023. Totalt i IMDi ser vi den samme positive utviklingen fra 94 prosent i 2022 til 95,3 prosent i 2023. Innen de øvrige stillingsgruppene er det fortsatt behov for å fokusere på likelønn.

En mann og seks kvinner jobbet deltid per 31.12.2023. Dette utgjør 3,4 prosent av antall ansatte kvinner og 1,1 prosent av antall ansatte menn totalt. Det er ikke registrert noen ansatte som har jobbet ufrivillig deltid i IMDi i 2023.

49 ansatte hadde midlertidig arbeidskontrakt. Av dem var 77,4 prosent kvinner og 22,6 prosent menn. Dette er en nedgang fra 2022 på 1,5 prosentpoeng for kvinner og 2,3 prosentpoeng for menn.

Av de 15 ansatte i IMDi som tok ut foreldrepermisjon i 2023, ble 22,6 prosent av permisjonen tatt ut av menn. Dette er en nedgang fra 2022 på 6,7 prosentpoeng for mennene. Tallgrunnlaget er hentet fra IMDis interne system.

IMDis arbeid for likestilling og mot diskriminering

IMDis likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens strategier og retningslinjer. Alle ansatte i IMDi skal ha de mulighetene og rettighetene som følger av det sentrale lov- og avtaleverket og fellesstatlige administrative regler. IMDi har som mål å ha en mangfoldig sammensetning av medarbeidere når det gjelder etnisk bakgrunn, kjønn, alder, funksjonsevne og seksuell orientering. Dette legger IMDi vekt på ved rekruttering av nye medarbeidere, og IMDi praktiserer en livsfaseorientert personalpolitikk med fleksible og individuelt tilpassede løsninger og oppfølging.

Målformuleringer og arbeid for å hindre diskriminering inngår i IMDis tilpassingsavtale og i HMS-, personal- og lederhåndbøker. Arbeidet blir fulgt opp i månedlige samhandlingsmøter, og kvartalsvis i arbeidsmiljøutvalget. I 2023 utarbeidet vi en egen mangfoldspolicy for intern bruk. Policyen skal bidra til at virksomheten jobber strategisk for at mangfold skal gi merverdi. For at vi skal lykkes med at mangfold skal gi merverdi, er det nødvendig å jobbe systematisk med likestillingsarbeidet i virksomheten. Det er definert fire fokusområder i IMDis mangfoldspolicy for 2023-2025; mangfoldsledelse, rekruttering, kommunikasjon og

arbeidsmiljø. Vi har også en kompetansestrategi som bidrar til likestilling knyttet til utviklingsmuligheter i virksomheten.

Medarbeiderundersøkelsen

IMDi gjennomførte en medarbeiderundersøkelse høsten 2022 med oppfølging av tiltak i 2023. IMDi har hatt en gjennomgang av resultatene på virksomhetsnivå og avdelingsvis i samarbeid med IMDis bedriftshelsetjeneste. Denne gjennomgangen og innspill fra de ansatte har dannet grunnlag for oppfølgingstiltak i 2023 og videre i 2024.

Rekruttering

IMDis har et mål om at minimum 30 prosent av de ansatte har innvandrerbakgrunn, på alle nivåer i virksomheten. Andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i 2023 var 31 prosent. Dette er en liten nedgang sammenlignet med 2022 hvor vi hadde 33 prosent ansatte med innvandrerbakgrunn. Dette er en høy prosentandel sammenlignet med staten sett under ett, hvor det er 14 prosent med innvandrerbakgrunn i 2023.

Ansatte i IMDi, årgjennomsnitt, etter landbakgrunn. Tall på ansatte 2020-2023.

År	2020	2021	2022	2023
Totalt antall ansatte	206	221	252	264
Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre	10	9	12	14
Gruppe 1: EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand				
Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre	67	62	70	67
Gruppe 2: Asia, Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utenom EU/EFTA, Oseania utenom Australia og New Zealand				

Kilde: SSB-tabell 12625: Innvandringskategori/landbakgrunn for ansatte i staten, etter enhet. Årgjennomsnitt 2016-2023.

Vi har også et mål om å øke andelen av nyansettelser innenfor målgruppene med funksjonsnedsettelse og hull i CV-en. I 2023 har det ikke vært noen nyansettelser fra disse målgruppene. Flere av søkerne som krysser av for å være i en av disse målgruppene, oppfyller ikke kravene for målgruppen. Der det finnes kvalifiserte søkere fra målgruppene, inviteres minst en fra hver gruppe til intervju. I sluttvurderinger erfares det likevel at søkerne i målgruppen ikke har nådd opp i konkurransen med de andre søkerne. For 2024 har vi et mål om at 5 prosent av nyansettelsene skal være fra disse gruppene. I 2024 vil vi vurdere hvilke tiltak som er mest hensiktsmessige og som skal iverksettes.

Kompetanse er sentralt for at vi skal en profesjonell rekrutteringspraksis som hindrer usaklig forskjellsbehandling og diskriminering. Det er forankret i IMDis mangfoldspolicy at alle ledere skal ha påbegynt opplæring eller sertifiseringsprogram i mangfoldsledelse innen ett år fra ansettelse som leder. Kompetanse på mangfold i rekrutteringsprosesser vil være en naturlig del av opplæring i mangfoldsledelse. Rekrutteringsteamet i HR-avdelingen vil i 2024 begynne et sertifiseringsløp for å ta i bruk *Veritassertifisert testverktøy*. Gjennom å styrke kompetansen på bruk av test- og seleksjonsmetoder reduseres mulighetene for usaklig forskjellsbehandling i rekrutteringsprosessen. HR-avdelingen tilbyr også opplæring til nye ansattrepresentanter som deltar i rekrutteringsprosesser som ledd i å sikre likebehandling.

Lønns- og arbeidsvilkår

Ved lokale lønnsforhandlinger og under lønnsfastsettelse ved rekruttering legger IMDi, som arbeidsgiver, vekt på likelønn mellom kjønn. Resultatet av lønnsforhandlingene blir evaluert og rapportert årlig, og partene lokalt i IMDi følger opp rekrutteringene månedlig.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det ble gjort en større kartlegging av IMDis framtidige kompetansebehov som ledd i utarbeidelsen av IMDis kompetansestrategi. Gjennom kartleggingen ble det avdekket 4 kompetanseområder for medarbeidere og 4 kompetanseområder for ledere, som skal prioriteres i strategiperioden. Det ble også utarbeidet en tiltaksplan for strategiperioden.

IMDi har kommet godt i gang med realisering av kompetansestrategien, der vi har blant annet startet opp egen Byråratskole og kommet i gang med ledelsesutviklingsprogram. Vi jobber også med å få på plass en rammeavtale som skal dekke behovet for klarspråk i hele IMDi. Videre tilbyr vi enkeltkurs som dekker de 4 kompetansebehovene for medarbeidere.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

IMDi har en livsfaseorientert personalpolitikk som tar for seg hvordan behovet for tilpasning knyttet til jobb, familie, fritid og livssituasjonen for øvrig, kan skje ved de ulike livsfasene. Felles for tiltakene som kan tilpasses individuelt, er at dette tas opp i medarbeidersamtalene.

Planer for likestillingsarbeidet i 2024

- IMDi har en ambisjon for rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV: 5 % av nyansettelser i 2024 skal være fra disse målgruppene.
- Vi vil vurdere hvilke tiltak som er hensiktsmessige og iverksette tiltak for å øke andelen av nyansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV-en. Et av disse tiltakene vil være å innlede et tettere samarbeid med NAV for å øke søkertilfanget av kandidater fra disse målgruppene.
- IMDi skal i 2024 opprette en ressursgruppe for mangfold og inkludering

		Kjønnsbalanse			Lønn (Gjennomsnitt per år i kr)		Kvinner andel av menns lønn i %
		M %	K%	Total (N)	M	K	
Totalt i virksomheten	2023	33,83 %	66,17 %	266	740 766	705 774	95,28 %
	2022	34,80 %	65,20 %	270	706 003	663 704	94,00 %
Toppleder	2023	42,86 %	57,14 %	7	1 238 300	1 215 029	98,12 %
	2022	33,30 %	66,70 %	6	1 239 900	1 157 157	94,00 %
Mellomleder	2023	40,00 %	60,00 %	15	992 987	966 578	97,34 %
	2022	38,50 %	61,50 %	11	913 040	919 357	100,70 %
Alternativ karriereveisstillinger	2023	45,83 %	54,17 %	24	855 846	818 709	95,66 %
	2022	44,00 %	56,00 %	25	762 708	856 253	89,00 %
Saksbehandlere ¹	2023	31,51 %	68,49 %	219	691 746	670 626	96,95 %
	2022	34,80 %	65,20 %	222	644 934	629 999	97,70 %
Konsulenter/Sekretærer	2023	100,00 %	0,00 %	1	466 600		
	2022	-	-	-	-	-	-
Lærlinger	2023	50,00 %	50,00 %	2	125 550	125 550	100,00 %
	2022	-	-	-	-	-	-
Slutta	2023	30,00 %	70,00 %	50	704 484	661 916	93,96 %
	2022	25,64 %	74,36 %	43	-	-	-
Nyrekrutterte	2023	29,00 %	71,00 %	52	652 170	676 939	103,80 %
	2022	32,30 %	67,70 %	62			
Deltidsansatte	2023	14,29 %	85,71 %	7	656 200	736 524	112,24 %
	2022	28,60 %	71,40 %	7			
Midlertidig ansatte	2023	22,45 %	77,55 %	49	573 868	627 735	109,39 %
	2022	20,80 %	79,20 %	53	578 591	608 075	105,10 %
Foreldrepermisjon (fødsels-/omsorgs-/fedrepermisjon)	2023	22,60 %	77,40 %	15	-	-	-
	2022	29,30 %	70,70 %	18	-	-	-
Gjennomsnitt antall veker foreldrepermisjon for kvinner og menn	2023	5,90	13,40	10	-	-	-
	2022	18,2	15	17	-	-	-
Legemeldt sykefravær (%)	2023	1,70 %	7,90 %	5,33			
	2022	2,90 %	5,95 %	4,91	-	-	-

Hva gjør IMDi i arbeidet for likestilling og mot diskriminering?

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

I det følgende redegjør vi kort for de mest målrettede tiltakene IMDi forvalter som tar direkte sikte på å fremme likestilling og ikke-diskriminering. For en mer detaljert beskrivelse av IMDis portefølje og arbeid se [direktoratets årsrapporter](#).

Mangfold i arbeidslivet

IMDi har en viktig rolle som pådriver og samordner for varig deltakelse i arbeidslivet for flyktninger og andre med innvandrerbakgrunn. IMDi initierer og formidler kunnskap, utvikler og tilbyr verktøy, og deler erfaringer om hvordan virksomheter kan øke det etniske mangfoldet gjennom rekruttering. IMDi formidler også kunnskap om hvordan mangfoldsledelse kan bidra til merverdi for virksomheter. Målgruppen er virksomheter i både offentlig og privat sektor, og partene i arbeidslivet. IMDis innsats skal bidra til å øke rekrutteringen og sikre bærekraftig tilknytning til arbeidslivet for innvandrere, god bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet, samt økt bevissthet hos arbeidsgivere om etnisk mangfold som en ressurs.

IMDi deler årlig ut Mangfoldsprisen, som skal stimulere arbeidsgivere til økt bevissthet om mangfold som ressurs og fremme etnisk mangfold, bedre bruk av innvandreres kompetanse, og øke rekrutteringen av innvandrere i arbeidslivet. Dette skjer gjennom å løfte fram de beste eksemplene på etnisk mangfold i arbeidslivet som kan inspirere andre.

IMDi forvalter tilskuddsordningen [tilskudd til økt etnisk mangfold i arbeidslivet](#), som stimulerer til økt rekruttering og bedre anvendelse av kompetansen til arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. I tillegg til oppfølging og veiledning overfor tilskuddsmottakere, har IMDi gitt råd og veiledning til virksomheter som har tatt kontakt om mangfoldsrelaterte spørsmål.

For å bidra til økt mangfold i staten, deltar IMDi i det statlige mangfoldsnettverket. Her deltar Politidirektoratet, Skattedirektoratet, Tolldirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Forsvarsstaben, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring i staten og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Nettverket representerer om lag 60 000 statlige arbeidsplasser. Nettverket er en arena for erfaringsdeling og kunnskapsutvikling med fokus på alle diskrimineringsgrunnlagene.

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, herunder tvangsekteskap og kjønnslemlestelse

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

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

Mangfoldsrådgivere

IMDis 59 mangfoldsrådgivere (tidligere minoritetsrådgivere) er utplassert på videregående skoler og enkelte ungdomskoler og voksenopplæringssentre i alle landets fylker. Mangfoldsrådgiverne følger opp ungdom og voksne som er, eller står i fare for å bli, utsatt for negativ sosial kontroll og/eller æresrelatert vold herunder tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. En viktig del av mangfoldsrådgivernes mandat er å styrke kompetansen til skoleansatte og andre tjenester. Dette kan være aktiviteter knyttet til forebyggingsarbeid og annen utadrettet virksomhet, som fagseminar, foredrag og synlighet på ulike sosiale plattformer.

Spesialutsendinger for integreringssaker ved utvalgte utenriksstasjoner

IMDis har fire spesialutsendinger for integreringssaker som er utplassert ved utvalgte utenriksstasjoner i land hvor større innvandrergreper i Norge kommer fra, og hvor negativ sosial kontroll og/eller æresrelatert vold, herunder tvangsekteskap og kjønnslemlestelse, kan forekomme. Spesialutsendingene gir bistand til personer som er utsatt for slik vold. Utenriksdepartementet har ansvar for arbeidet med å bistå enkeltpersoner som befinner seg i utlandet. IMDi har ansvaret for å koordinere kompetansehevingen av førstelinjetjenesten i Norge. Tema for kompetanseheving i 2023 har vært styrking av hjelpeapparatets kunnskap om konkret håndtering av enkeltsaker, samt økt kunnskap om transnasjonale problemstillinger i saker om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Spesialutsendingene for integreringssaker er for tiden utstasjonert på ambassader i Ankara, Amman, Islamabad og Nairobi.

Digital innsats mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

IMDi utvikler, publiserer og forvalter innhold på nettportalen Nora, som er ett av flere verktøy i arbeidet mot negativ sosial kontroll. På Nora kan unge lære om negativ sosial kontroll, få vite mer om rettigheter og hvem man kan kontakte for å få hjelp. Gjennom nettportalen Nora deles også historier som unge kan kjenne seg igjen i. Sosiale medier er en

svært viktig arena for IMDi's innsats mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. I 2023 har IMDi videreført vår tilstedeværelse på sosiale medier, med mangfoldsrådgivere på Instagram og Snapchat, nettportalen Nora og ung.no.

Fagteamet for forebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

IMDi's fagteam for forebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vold skal bidra til bedre kompetanse i tjenesteapparatet, slik at barn, unge og voksne som står i fare for, eller utsettes for, negativ sosial kontroll og/eller æresrelatert vold, herunder tvangsekteskap og kjønnslemlestelse får råd, veiledning og oppfølging i tråd med sine behov og rettigheter.

Innsatsen til IMDi's fagteam retter seg hovedsakelig mot ansatte på skoler som ikke har minoritetsrådgivere, og ansatte i voksenopplæringsentre og flykningetjenester. I tillegg til å gi kompetanseheving til disse målgruppene om hvordan de skal forebygge, avdekke og følge opp utsatte personer, bidrar fagteamet også til å gjøre de øvrige tjenestene på feltet bedre kjent.

IMDi's fagteam skal også legge til rette for kompetanseoverføring mellom mangfoldsrådgivere, spesialutsendinger for integreringsaker og Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold.

Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

IMDi deltar med en representant i det nasjonale tverretatlige kompetanseteamet som bistår hjelpeapparatet i konkrete saker som omhandler negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse eller andre former for æresrelatert vold. Kompetanseteamet veileder for eksempel politi, barnehager, skoler, asylmottak, helsestasjon, barnevernstjenesten, krisesentre, norske utenriksstasjoner og UDI.

IMDi's arbeid for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet

IMDi skal tilrettelegge for samarbeid mellom offentlige myndigheter, sivilsamfunn og frivillige organisasjoner når det gjelder nasjonalt og lokalt integreringsarbeid. IMDi har etablert Referansegruppe for arbeidet med å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet som en oppfølging av strategien *Hverdagsintegrering – strategi for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet 2021-2024*. Referansegruppen består av 14 representanter fra sivilsamfunnet, herunder innvandrersamfunnsorganisasjoner. Mandatet til referansegruppen er todelt. For det første å følge arbeidet med å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet og komme med innspill til regjeringens arbeid og for det andre å gi innspill til regjeringens årlige nasjonale integreringskonferanse.

For å legge til rette for at ungdom kan medvirke i beslutningsprosesser og delta som reelle aktører i utviklingen av integreringspolitikken etablerte IMDi i 2022 et ungdomspanel. Panelet, som også er en oppfølging av *Hverdagsintegreringsstrategien*, består av 13 unge mellom 15 og 23 år som speiler ungdomspopulasjonen i Norge med tanke på mangfold og

geografisk tilhørighet. I 2023 har panelet deltatt på rapportlanseringer, regjeringens integreringskonferanse og markert kvinnedagen. Panelet har gitt innspill til blant annet handlingsplan mot rasisme og diskriminering, og til lovutvalget om negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og psykisk vold. De har også gitt råd til IMDi og integreringsmyndigheter om forutsetninger for en bedre integrering og inkludering i fremtiden.

Tilskuddsordninger

IMDi forvalter en rekke tilskuddsordninger som har som formål å fremme likestilling og/eller motvirke diskriminering. Videre redegjøres det kort for de mest aktuelle.

Jobbsjansen

Hovedmålet med [Jobbsjansen](#) er å øke sysselsettingen blant innvandrerkvinner som står langt fra arbeidsmarkedet og som har behov for grunnleggende kvalifisering. Deltakerne skal gjennom individuelt tilpassede kvalifiseringsprogrammer komme i jobb eller i ordinær utdanning og få økonomisk selvstendighet. Økt sysselsetting blant innvandrerkvinner bidrar dessuten til å bekjempe fattigdom i barnefamilier og fremmer likestilling.

I statsbudsjettet for 2023 var det avsatt 104 mill. kroner til Jobbsjansen. Alle kommuner kan søke om tilskudd til denne typen kvalifiseringsprosjekter.

Jobbsjansen tilbyr differensierte kvalifiseringsløp som dekker deltakernes behov for formell kompetanse og arbeidsrettede kvalifiseringskurs/-praksis. Jobbskaping og samarbeid med sosiale entreprenører er blant de viktige tiltakene i prosjektene. Kommunene har også lagt stor vekt på å utvikle ulike kvalifiseringsløp som gir formell kompetanse, inklusive delkompetanse, i form av eksempelvis praksisbrev eller fagbrev gjennom praksiskandidatordningen og fagbrev på jobb.

Jobbsjansen har vist seg å være et godt og effektivt tiltak for sysselsetting av innvandrerkvinner og har i en årrekke levert svært gode resultater når det gjelder deltakernes direkte overgang til arbeid og utdanning etter avsluttet program. I perioden 2018 - 2022 har i snitt 75 prosent av deltakere som avsluttet Jobbsjansprogram hatt direkte overgang til arbeid eller utdanning.

IMDi har etablert et Jobbsjanseregister som har lagt grunnlag for å følge deltakerne over tid, enklere innrapportering fra kommunene, og oppbevaring av data på en trygg måte. Registeret skal også dokumentere de ulike prosjektenes innsats og resultater, og gi bedre kunnskapsgrunnlag for videreutviklingen av Jobbsjansordningen.

Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner

Gjennom tilskuddsordningen [Integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner](#), kan frivillige organisasjoner få støtte til prosjekter, enkelttiltak eller aktiviteter som bidrar til å

øke arbeids- og samfunnsdeltakelsen blant innvandrere og deres barn. Tilskuddsordningen har tre delmål, hvor ett av målene er å øke mangfold, deltakelse og fellesskap i lokalsamfunn og i det frivillige organisasjonslivet, blant annet ved å motvirke utenforskap, rasisme og diskriminering og bidra til tillit og tilhørighet.

Ulike typer av frivillige organisasjoner som arbeider med inkludering av innvandrere i sine organisasjoner, herunder flere med intensjonsavtale, mottar støtte over tilskuddsordningen.

IMDi forvalter om lag en tredjedel av tilskuddet, og denne delen skal gå til nasjonale prosjekter og innvandrersamfunnsorganisasjoner. Resten forvaltes av 40 kommuner med størst innvandrersandel, som gir tilskudd til lokale tiltak og innvandrersamfunnsorganisasjoner som skal bidra til økt arbeids- og samfunnsdeltakelse blant innvandrere.

Tilskudd til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet

IMDi forvalter [*Tilskudd til nasjonale ressursmiljøer på integreringsfeltet*](#). Det er Stortinget som vedtar og beslutter hvilke organisasjoner som skal få støtte og med hvilke beløp.¹ Målet med tilskuddet er å bidra til bedre kunnskap om integrering i befolkningen, økt tillit og tilhørighet til det norske samfunnet blant innvandrere og barna deres, samt økt deltakelse og representasjon blant innvandrere og deres barn på ulike samfunnsarenaer.

Dersom organisasjonene som mottar støtte ikke er medlemsbaserte stiller IMDi krav om at de skal ha et eksternt styre hvor personer med innvandrerbakgrunn er representert.

Handlingsplaner

IMDi har delansvar for gjennomføring av flere av regjeringens handlingsplaner innen arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Videre redegjøres det kort for de mest aktuelle.

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

Høsten 2023 la regjeringen fram ny handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn etnisitet. Handlingsplanen er særlig rettet mot veien inn og opp i arbeidslivet, og mot rasisme og diskriminering blant unge. Den vektlegger også innsatsen i kommuner og lokalsamfunnet.

¹ Organisasjonene som fikk støtte i 2023 var Selvhjelp for innvandrere og flyktninger (SEIF), Antirasistisk senter (ARS), Minotenk – Minoritetspolitisk tenketank, MiRA - Ressurssenter 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 Norge og MIR.

I handlingsplanen inngår flere tiltak som IMDi har ansvar for. IMDi skal blant annet utvikle et rammeverk for å måle status og utvikling i etnisk mangfold og inkludering i det norske arbeidslivet. Et annet tiltak er at mangfoldsrådgivere skal bidra til å gjøre relevante hjelpetilbud og tjenester kjent for unge som opplever rasisme og diskriminering.

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

Handlingsplanen om kjønns- og seksualitetsmangfold ble lansert i 2023 og driftes av Bufdir. IMDi deltar i samarbeidsgruppen på direktoratsnivå.

I handlingsplanen inngår flere tiltak som IMDi har ansvar for hvor blant annet IMDi's mangfoldsrådgivere skal synliggjøre aktuelle hjelpetilbud og -tjenester, gjennomføring av holdningsskapende arbeid rettet mot innvandrerbefolkningen og utvikling av veiledningsmaterieell for tolker.

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

Regjeringen lanserte i 2021 handlingsplanen *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021-2024)*. Handlingsplanen utgjør et sentralt virkemiddel i IMDi's innsats mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. IMDi koordinerer og drifter flere nettverk knyttet til handlingsplanen. Et eksempel er nasjonalt nettverk for kunnskapsutvikling og kompetanseheving, bestående av berørte direktorater, regionale ressursentre (RVTS) og nasjonalt kunnskapscenter om vold og traumatisk stress (NKVTS). IMDi drifter også en referansegruppe bestående av frivillige organisasjoner som skal gi tilbakemeldinger på myndighetenes arbeid mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. I det nordiske nettverket for praktikere som IMDi drifter, deltar aktører fra hjelpeapparatet, frivillige organisasjoner og direktorater i respektive land. Nettverket skal ivareta erfaringsutveksling og kunnskapsdeling mellom aktører i hjelpeapparatet i de nordiske landene.

Kunnskapsutvikling

IMDi jobber aktivt for å øke kunnskapsgrunnlaget om diskriminering og likestilling blant innvandrere.

Utvikle mangfoldsindikatorer, og undersøke holdninger til etnisk mangfold i arbeidslivet

IMDi har i 2023 fortsatt arbeidet med å utvikle et indikatorsett for etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet. Formålet er å etablere et rammeverk for å monitorere utvikling over tid på arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold i arbeidslivet, samt å kunne måle utviklingen i status på etnisk mangfold og inkludering av innvandrere i arbeidslivet. Rapport med beskrivelse av indikatorer og status per 2024 vil lanseres våren 2024.

Følgeevaluering av IMDi arbeid med økt mangfold i arbeidslivet

Siden 2021 har NTNU Samfunnsforskning i samarbeid med Oxford Research AS gjennomført en pågående følgeevaluering av tiltak og virkemidler rettet mot arbeidsgivere for økt etnisk mangfold i arbeidslivet. Delrapport 2 ble levert desember 2023. Hovedfunn viser at holdninger til mangfoldsarbeid og mangfoldsarbeid i praksis synes å ha endret seg lite siden 2021. Flere arbeidsgivere har blitt kjent med IMDi tilskuddsordning for økt etnisk mangfold i arbeidslivet og antall søknader på ordninger har økt alle årene. Det er små variasjoner i arbeidsgiveres kjennskap til Mangfoldsprisen.

Forskning på sammenhenger mellom diskriminering og tilhørighet blant muslimer

På oppdrag fra IMDi har Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter forsket på diskriminering av muslimer og hvordan slik diskriminering påvirker muslimers følelse av tilhørighet og samfunnsdeltagelse i Norge. Prosjektet er knyttet til Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer, og gjennomføres i samarbeid med Likestillingscenteret KUN. IMDi samarbeider med Bufdir om oppdraget. Rapporten *Diskriminerings erfaringer blant muslimer i Norge* ble lansert i mars 2023.

Likeverdige offentlige digitale tjenester

På oppdrag fra Bufdir og IMDi har Sintef undersøkt hvordan offentlige myndigheter jobber aktivt for å sikre likeverdig utvikling, utførelse og tilgang til digitale tjenester for brukere uavhengig av etnisitet, og hva slags tiltak og innsatser som kan bidra til å styrke offentlige myndigheters arbeid med likeverdige digitale tjenester. Rapporten *Likeverdige digitale offentlige tjenester* ble lansert i 2023. Studien viser at det er behov for å styrke kompetansen om diskriminering på grunn av etnisitet og å øke bevisstheten om pliktene myndighetsutøvere har for at digitale tjenester skal nå ut til en mangfoldig befolkning.

Negativ sosial kontroll gjennom sosiale medier

Proba samfunnsanalyse gjennomførte på oppdrag fra IMDi en undersøkelse av erfaringer med negativ sosial kontroll i sosiale medier blant unge personer med innvandrerbakgrunn. Formålet med prosjektet var å skaffe ny kunnskap om hvordan negativ sosial kontroll og æresrelatert vold kommer til uttrykk digitalt og gjennom sosiale medier. På grunnlag av kunnskap fra unge utsatte og personer som arbeider med forebygging og å bistå utsatte, ga Proba anbefalinger om hvordan IMDi og andre relevante myndigheter kan bidra til å forebygge og bekjempe negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Rapporten ble publisert i 2023.

Sosial kontroll og integrasjon

Fafo utarbeidet i 2023, på oppdrag fra IMDi, rapporten *Sosial kontroll og integrasjon - Betydningen av foreldreinvolvering og foreldrerestriksjoner i ungdomstiden for integreringsutfall i overgangen til voksenlivet*. Funnene understreker viktigheten av at hjelpeapparatets innsats mot negativ sosial kontroll har et dobbelt fokus. På den ene siden

behovet for å styrke ungdommenes forhandlingsposisjon og ivareta deres frihet til å delta i sosiale aktiviteter med jevnaldrende. På den andre siden å styrke foreldres mulighet og evne til å involvere seg i barnas liv og følge dem opp på en konstruktiv måte.

Bedre beskyttelse for voldsutsatte flyktninger og innvandrere

VID vitenskapelige høyskole gjennomførte i 2022-2023 et forskningsprosjekt med formål å kartlegge behovet for beskyttelse og krisesentertilbud for nyankomne flyktninger som er utsatt for negativ sosial kontroll, æresrelatert vold og annen vold i nære relasjoner. Funn fra prosjektet viste blant annet behovet for økt kunnskap, kompetanse og samarbeid i håndtering av negativ sosial kontroll, æresrelatert vold og vold i nære relasjoner hos hjelpeapparatet.

Kompetansebehov om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold blant ansatte i opplærings- og integreringstjenestene

By- og regionforskningsinstituttet NIBR ved OsloMet gjennomførte i 2023 en kartlegging av kompetanse- og kunnskapsbehov om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold blant ansatte i tjenester som møter nyankomne flyktninger og innvandrere. Rapporten analyserer kompetanse om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold blant nyankomne flyktninger og innvandrere i opplærings- og integreringstjenestene. Prosjektet var todelt, hvor det først ble det gjennomført en kartlegging av eksisterende forskning. Deretter ble det gjennomført en empirisk studie ved bruk av dybdeintervjuer og en landsomfattende spørreundersøkelse. Studien viste at det er gjort svært lite forskning om temaet i Norge, Sverige og Danmark og det fremkommer at man i opplærings- og integreringstjenestene har begrenset bevissthet og kompetanse om temaet, selv om halvparten av respondentene samtidig svarer at de har oppdaget tilfeller av negativ sosial kontroll.

Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering

IMDi har i samarbeid med Bufdir kartlagt og identifisert gode eksempler på veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Arbeidet er utført av Proba. Oppdraget knyttet til *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020–2023*, og er også koblet til IMDis arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Rapporten *Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering* ble lansert i mars 2023.

Integreringsbarometeret

Integreringsbarometeret er en spørreundersøkelse om holdninger til innvandring og integrering, som IMDi har gjennomført i representative befolkningsutvalg siden 2005. Formålet med Integreringsbarometeret er å få kunnskap om holdninger i befolkningen til innvandring og integrering, og følge med på utvikling over tid.

Institutt for samfunnsforskning (ISF) ble tildelt oppdraget for gjennomføring av Integreringsbarometeret i 2023, med opsjon for videre gjennomføring opp til to ganger (2025, 2027). Oppdraget omfatter videreutvikling av undersøkelsen, datainnsamling, analyse og formidling av resultater. Neste rapport publiseres april 2024.

Hverdagsintegrering – survey i innvandrerbefolkningen

I 2023 gjennomførte Fafo en landsomfattende representativ spørreundersøkelse i innvandrerbefolkningen om hverdagsintegrering. Målet er å kartlegge viktige sider ved integrering som ikke lar seg fange ved hjelp av registerdata, og dermed bidra til en mer helhetlig forståelse av hvordan det går med integreringen i Norge. Tema for undersøkelsen er tillit, tilhørighet, deltakelse og diskriminering. Funnene publiseres juni 2024.

Opplevd diskriminering blant innvandrerbefolkningen i noen av landets kommuner med størst andel personer med innvandrerbakgrunn

I 2023 igangsatte IMDi et prosjekt hvor Proba og NIBR skal utvikle metoder som kommuner kan benytte for å kartlegge diskriminering. Disse metodene skal benyttes til å kartlegge diskriminering i kommunene. På bakgrunn av funnene skal Proba og NIBR identifisere tiltak for å fremme likestilling mellom innbyggere med og uten innvandrerbakgrunn i fem norske kommuner. Hensikten med prosjektet er at kommunene skal ha tilgang på metoder for å selv kunne kartlegge diskriminering i egen kommune. Oppdraget er knyttet til ny *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering* som ble lansert i 2023. Første delrapport ble levert i november 2023.

Kunnskapsoppsummering om effekter av rasisme og diskriminering

På oppdrag fra IMDi har Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) utarbeidet oversikt over kunnskap som foreligger om hvilken effekt rasisme og diskriminering har på integrering. Første rapport *Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet* ble publisert i oktober 2022, mens andre rapport *Konsekvenser av rasisme og diskriminering for deltakelse i sivilsamfunnet* ble publisert i januar 2023. Rapportene er del av et større prosjekt, og tredje del vil omhandle effekter av rasisme og diskriminering i utdanning. Den tredje delen er også et tiltak i regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering som ble lagt fram i 2023. Oppdraget ferdigstilles august 2024.

Innsats rettet mot arbeidsgivere for bedre rekruttering og motvirke diskriminering av innvandrere

IMDi utvikler nettkurs i mangfoldsrekruttering for arbeidsgivere. Kurset skal gi målgruppen økt kunnskap om rekruttering som fremmer mangfold og motvirker diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn. Kurset lanseres våren 2024 på nye nettsider for arbeidsgivere.

I 2023 satte IMDi i gang FoU-prosjektet «*Hva er mangfoldsledelse og hvordan virker det?*». Formålet er å undersøke hvorvidt mangfoldsledelse kan føre til økt inkludering og mindre diskriminering av kandidater og ansatte med innvandrerbakgrunn. Prosjektets funn presenteres våren 2024.

Samarbeid og møteplasser som er relevant for arbeidet med å fremme likestilling og diskriminering

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

Regionale integreringskonferanser

I 2023 arrangerte IMDi tre regionale integreringskonferanser med formål om å skape møteplasser og styrke samarbeid mellom lokale og regionale frivillige organisasjoner og myndigheter. Konferansene hadde ulike temaer, som samskaping mellom sivilsamfunnet og kommuner, traumeforståelse i møte med flyktninger, ulike veier inn i arbeidslivet og hvordan arbeidsgivere, frivillige, sosiale entreprenører og det offentlige bidrar til å inkludere flere gjennom arbeid og integrering av flytninger fra Ukraina. Ansatte i kommuner, fylkeskommuner, statlige aktører og frivilligheten har vært målgrupper for konferansene som ble arrangert i Troms og Finnmark (Tromsø), Møre og Romsdal (Ålesund) og Rogaland (Stavanger). Konferansene er et tiltak i *Hverdagsintegreringsstrategien*, og vil arrangeres ut strategiperioden (2024).

Forum om etnisk diskriminering

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

Mangfoldskonferansen 2023

Høsten 2023 arrangerte IMDi *Mangfoldskonferansen 2023 – fra ord til handling*. Arrangementet var fullbooket med 400 deltakere. Målgruppen var arbeidsgivere, HR-personell og andre interesserte i feltet. Drøyt 40 prosent av deltakerne var arbeidsgivere eller rekrutterere. Evalueringen viser at over 90 prosent av deltakerne fant konferansen relevant for sitt arbeid.

Vurdering av resultatene som er oppnådd

Indikatorer for integrering

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering henger tett sammen med integreringsfeltet. For å lykkes med integreringen er det viktig at beslutningstakere, fagfolk og allmenheten har tilgang til et solid kunnskapsgrunnlag, slik at politiske prosesser og offentlige debatter blir mest mulig faktabaserte. IMDi utarbeider derfor årlig en oversikt over hvordan det går med integreringen av innvandrere på ulike samfunnsområder. Den årlige indikatorrapporten

opsummerer tilgjengelig kunnskap om tilstand og utviklingstrekk ved integreringen i Norge. Kunnskapen tar utgangspunkt i utvalgte indikatorer, og viser hvordan forskjellen mellom innvandrere og resten av befolkningen utvikler seg over tid.

Vi ser en positiv utvikling på mange av de indikatorene som måler hvordan det går med integreringen, både på kort og lengre sikt. Stadig flere barn og unge med innvandrerbakgrunn går i barnehage, får gode karakterer i grunnskolen, fullfører videregående opplæring og tar høyere utdanning. Relativt færre minoritetsungdommer står utenfor arbeid, opplæring og utdanning nå enn ti år tilbake i tid. Siden 2015 har også sysselsettingsgraden økt mer blant innvandrere enn i den øvrige befolkningen, som har redusert forskjellene i arbeidsmarkedsdeltakelse mellom disse to gruppene.

Samtidig viser rapporten fortsatt forskjeller mellom innvandrere som helhet og den øvrige befolkningen på de fleste områder, der innvandrere i snitt kommer noe dårligere ut. Innvandrere har lavere sysselsettingsgrad, mindre formell utdanning, lavere valgdeltakelse, er dårligere representert i politikken, og driver mindre med frivillighet. Mye tyder på at innvandrere også har dårligere helse, boforhold og mer økonomiske vansker. Rapporten ble publisert i september 2023

Utviklingen knyttet til negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vold hindrer individets deltakelse i samfunnsliv, står i veien for retten til å leve frie liv, og utgjør dermed barrierer for myndighetenes arbeid med integrering.

IMDi 59 mangfoldsrådgivere som er utplassert på videregående skoler og enkelte ungdomskoler og voksenopplæringssentre, er en sentral tjeneste i myndighetenes innsats mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Gjennom sitt arbeid i 2023 har mangfoldsrådgiverne gitt råd og veiledning i 897 saker der barn, unge og voksne har vært i fare for å bli utsatt - eller har blitt utsatt for - negativ sosial kontroll og/eller æresrelatert vold. IMDi erfarer at utplassering av mangfoldsrådgivere på flere skoler fører til at det avdekkes flere saker om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. I likhet med tidligere år er det flest jenter som får bistand fra mangfoldsrådgiverne, og sakene har i størst grad involvert personer med opprinnelse fra Irak, Somalia, Afghanistan, Pakistan og Syria. De fleste unge i Norge opplever stor grad av selvbestemmelse. Noen grupper er imidlertid utsatt for å oppleve negativ sosial kontroll, og barn og unge med innvandrerbakgrunn er mer utsatt for slik kontroll. Jenter med innvandrerbakgrunn er mer utsatt for kontroll, særlig når det kommer til parforhold, seksualitet og vennskap (Proba 2021). Det er også tall som viser at jenter med innvandrerbakgrunn deltar mindre i fritidsaktiviteter, sammenlignet med resten av befolkningen.

IMDi er i samarbeid med Utenriksdepartementet (UD) fagmyndighet for fire spesialutsendinger for integreringssaker, som er utstasjonert ved ambassadene i Amman, Ankara, Islamabad og Nairobi. Spesialutsendingene bidrar med forsterket konsulær bistand

til norske borgere i utlandet som er utsatt for negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, herunder tvangsekteskap.

I 2023 ga IMDi spesialutsendinger råd og veiledning i 245 saker. De fleste sakene i 2023 omhandler ufrivillig opphold i utlandet. I likhet med tidligere år er det flest jenter som får bistand, og sakene har i størst grad involvert personer med opprinnelse fra Irak, Somalia, Russland, Pakistan og Syria.

Etter koronapandemien erfarer IMDi at unge utsettes for negativ sosial kontroll på sosiale medier i økende grad, i takt med at unges bruk av sosiale medier har økt. Dette ble også dokumentert i rapporten *Negativ sosial kontroll gjennom sosiale medier*, som Proba samfunnsanalyse gjennomførte på oppdrag av IMDi i 2023. IMDi har derfor styrket vår digitale tilstedeværelse i 2023, med mangfoldsrådgivere på Instagram og Snapchat, nettportalen Nora og ung.no. IMDi har gjennomført flere kampanjer om negativ sosial kontroll rettet mot unge på sosiale medier i år, og har hatt høye visningstall for kampanjene. En sentral del av mangfoldsrådgivernes arbeid består av å bygge tillit til ungdom og voksne i målgruppen for ordningen. IMDi erfarer at mange unge kontakter mangfoldsrådgivere digitalt og rådgiverne benytter derfor i stor grad sosiale medier i sin kommunikasjon med målgruppene. Der formidler mangfoldsrådgiverne informasjon rettigheter til barn, unge og voksne knyttet til negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, og de gir informasjon hva mangfoldsrådgivere kan bistå med. I tillegg orienterer mangfoldsrådgiverne om andre aktuelle hjelperessurser for personer i målgruppene.

Rapporteringer fra IMDi tilskuddsordninger, tilbakemeldinger fra samarbeidspartnere, brukerundersøkelser fra konferanser, statistikk og måling av integreringsindikatorene, viser at mye av IMDi arbeid bidrar til mer likestilling. Det er sannsynlig at tiltakene til sammen har en forebyggende virkning mot diskriminering.

Forventninger og planer for arbeidet fremover

IMDi vil videreføre arbeidet som er beskrevet over i 2024. I det følgende redegjør vi kort for enkelte planlagte aktiviteter og tiltak som vil være særskilte satsingsområder i 2024.

IMDi innsats for innvandrerkvinnens deltagelse i arbeidslivet i 2024

Mange innvandrerkvinner står langt fra arbeidslivet. IMDi vil ha særlig oppmerksomhet på dette fremover og vil gjøre en ekstra innsats for å bidra til at flere innvandrerkvinner får tilbud om kvalifisering og kommer ut i arbeid eller ordinær utdanning.

IMDis arbeid mot rasisme og diskriminering i 2024

Rasisme og diskriminering er barrierer for integrering på alle samfunnsarenaer, og arbeidet mot rasisme og diskriminering er derfor en viktig del av innsatsen for å få til vellykket integrering.

IMDi bidro i 2023 til betydelig kunnskapsutvikling og – oppsummering på feltet, og vil i 2024 formidle denne kunnskapen gjennom rapportlanseringer og andre arrangementer, samt via innholdsproduksjon på IMDis nettsider hvor IMDis idébank blir sentral.

IMDi vil tilpasse egne tjenester basert på ny kunnskap. IMDi lanserer som beskrevet over nettkurs i mangfoldsrekruttering for arbeidsgivere våren 2024. IMDi vil videre følge opp hovedfunn fra FoU-prosjektet om mangfoldsledelse og vurdere behov for nye tiltak.

IMDi vil som del av sitt pådriveransvar også arbeide langsiktig for at andre sektorer tilpasser sin virksomhet og sine tjenester for å motvirke rasisme og diskriminering der dette er relevant for integreringen. IMDi vil fortsette arbeidet med å legge til rette for lokal innsats mot rasisme og diskriminering, både gjennom tilskuddordninger og å bidra til kunnskapsutvikling og på feltet.

Siden 2008 har IMDi hatt intensjonsavtaler med landsdekkende frivillige organisasjoner om samarbeid på integreringsfeltet. Samarbeidet gjennom intensjonsavtalene skal bidra til integrering av voksne, barn og unge med innvandrerbakgrunn. De involverte organisasjonene jobber aktivt med mangfoldig rekruttering inn i frivilligheten, og vil fortsette med dette i 2024.

IMDis innsats mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

Arbeidet med å forebygge negativ sosial kontroll og æresrelatert vold har vært et prioritert område for IMDi i 2023. Dette gjenspeiles i IMDis organisering av arbeidet, ved at IMDis særskilte hjelpetjenester, herunder mangfoldsrådgivere, oppfølging av spesialutsendinger for integreringssaker og IMDis fagteam for forebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, nå er samlet i en egen divisjon i virksomheten. Temaene løftes også frem i IMDis arbeid med kunnskapsutvikling og digitalisering.

IMDis nasjonale konferanse om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

Den 25. og 26. april 2024 arrangerer IMDi en nasjonal konferanse om tematikken negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Konferansen har fått navnet «Sammen åpner vi dører – frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold», i tråd med gjeldende handlingsplan på feltet for perioden 2021-2024, og tidligere avholdte konferanse i 2022 med navn «Bak lukkede dører – frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold». Formålet med konferansen er å skape bevisstgjøring rundt tematikken. Dette vil IMDi gjøre, gjennom å formidle kunnskap om hvordan negativ sosial kontroll og æresrelatert vold påvirker utsattes liv og hverdag, og hva som kan gjøres for å forebygge at vold og kontroll forekommer. IMDi vil sette fokus på gutter og menns rolle, oppdragelse, foreldres rolle, utenforskap, nordiske perspektiver på fagfeltet og på hjelpeapparatet. Det kommer aktuelle foredragsholdere fra

både inn- og utland, og målgruppen vil være førstelinjetjenester, sektormyndigheter, ledere og profilerte personer i offentligheten.

Styrket samordning av de særskilte tjenestene mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

Det er behov for å se arbeidet til mangfoldsrådgivere, spesialutsendinger for integreringssaker, IMDi fagteam for forebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vold og Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold mer i sammenheng, slik at flere utsatte kan få nødvendig hjelp og bistand. IMDi har et særlig samordningsansvar på feltet, og har fått i oppdrag sammen med Bufdir å lede arbeidet med økt samordning i 2024.² Det skal utarbeides felles strategier for de særskilte tjenestenes arbeid med å styrke kjennskap om tjenestene og å styrke kompetansen om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold hos hjelpeapparatet. Fra 2024 skal de særskilte tjenestene også utarbeide en felles årlig rapport om resultatene av de særskilte tjenestenes innsats mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold.

² [Tildelingsbrev for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet for 2024\(1587652\) \(imdi.no\)](#)