

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024-2027

Midtveisrapport pr. 1. juni 2025



Innhold

Om midtveisrapporten:.....	2
Oversikt over status for tiltak pr. 1. juni 2025	2
Tiltak: Arbeidsliv	5
Tiltak: Ungdom	15
Tiltak: Lokalt arbeid	27
Tiltak: Mer kunnskap	33
Tiltak: Styrket innsats	36

Om midtveisrapporten:

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering - ny innsats 2024–2027 ble lansert av regjeringen i november 2023.

Midtveisrapporten gir en oversikt over status på tiltakene innenfor de fem hovedområdene i planen: Arbeidsliv, ungdom, lokalt arbeid, mer kunnskap og styrket innsats.

Departementer med ansvar for tiltak

Det er syv departementer som er ansvarlige for tiltak i handlingsplanen:

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID)
- Barne- og familiedepartementet (BFD)
- Forsvarsdepartementet (FD)
- Helse- og omsorgsdepartementet (HOD)
- Justis- og beredskapsdepartementet (JD)
- Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD)
- Kunnskapsdepartementet (KD)

Oversikt over status for tiltak pr. 1. juni 2025

Av totalt 50 tiltak i handlingsplanen er 13 tiltak gjennomført, 32 er pågående og 5 er ikke igangsatt ennå.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig	Status
	Arbeidsliv		
1	Kampanje mot diskriminering i arbeidslivet	AID	Pågående
2	Årlig rapportering om tiltak mot rasisme og diskriminering i Arbeids- og pensjonspolitisk råd	AID	Pågående
3	Styrke etterlevelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten i statlige virksomheter	DFD	Pågående
4	Styrke nettbasert informasjon om arbeidsforhold i Norge	AID	Pågående
5	Flere innvandrere i fagorganisasjoner	AID	Pågående
6	Flerkulturell kompetanse og holdningsbevissthet i Arbeids- og velferdsforvaltningen	AID	Pågående
7	Økt bruk av verktøy for mangfoldsledelse og rekruttering i staten	DFD	Pågående
8	Digital opplæring om mangfoldsrekruttering	AID	Gjennomført
9	Økt kompetanse om mangfold hos ledere i helse- og omsorgstjenestene	HOD	Ikke igangsatt

10	Forsvaret arbeider for økt likestilling og mangfold	FD	Pågående
11	Ny forskning om innvandrere i arbeidslivet	AID	Ikke igangsatt
12	Mer kunnskap om ansatte med innvandrerbakgrunn i staten	DFD	Gjennomført
13	Hva er mangfoldsledelse og hvordan virker det?	AID	Gjennomført
14	Følgerevaluering om virkemidler for mangfold i arbeidslivet	AID	Gjennomført
15	Utvikle indikatorer for etnisk mangfold i arbeidslivet	AID	Gjennomført
16	Mer kunnskap om hvordan trakassering, rasisme og diskriminering i arbeidslivet følges opp	AID	Pågående
	Ungdom		
17	Styrke arbeidet med å utvikle trygge og gode skolemiljø	KD	Pågående
18	Helhetlig gjennomgang av arbeidet med å bygge trygge og gode skolemiljø	KD	Pågående
19	Mer kunnskap om rasisme og diskriminering i utdanningsløpet	AID og KD	Gjennomført
20	Mangfoldsrådgivere skal gi råd og veiledning til elever som er utsatt for rasisme og diskriminering	AID	Pågående
21	Styrke arbeidet mot rasisme og diskriminering på ung.no	BFD	Pågående
22	Kunnskap om rasisme og diskriminering i helsestasjons- og skolehelsetjenesten	HOD	Ikke igangsatt
23	Mangfoldsperspektiv i det rusforebyggende arbeidet	HOD	Pågående
24	Styrke adoptivforeldres kunnskap om rasisme og utenforskap	BFD	Gjennomført
25	Politiets kvitteringsordning – oppfølging av pilotprosjekt	JD	Pågående
26	Egne ungdomsmøter i Forum om muslimfiendtlighet	KUD	Pågående
27	Tiltak mot diskriminering på leiemarkedet	KDD	Pågående
28	Kartlegge omfanget av direkte og indirekte diskriminering i bankenes utlånspraksis	FIN	Gjennomført
29	Økt antall samiske veivisere	KDD	Pågående
30	Ekspertforum med kultur- og idrettsfrivilligheten	KUD	Ikke igangsatt
31	Kartlegge rasisme og diskriminering i frivillighet og kulturliv	KUD	Pågående
32	Mer kunnskap om rasisme og diskriminering rettet mot barn og unge	KUD	Gjennomført

33	Handlingsplan for deltakelse i kultur-, idretts- og friluftslivsaktiviteter	KUD	Pågående
	Lokalt arbeid		
34	Veiledning om kommunalt arbeid mot rasisme og diskriminering	AID	Pågående
35	Tilskudd til kommuners arbeid mot rasisme og diskriminering	AID	Pågående
36	Regionale samlinger for erfaringsutveksling og kompetanseheving	AID og KUD	Pågående
37	Årlig nasjonal konferanse mot rasisme	KUD	Pågående
38	E-læringskurs for kommuner om likestilling, mangfold og ikke-diskriminering	KUD	Gjennomført
39	Opplæring for politiet – dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering	JD	Pågående
40	Etablere dialog og møteplasser mellom politiet og ulike grupper innbyggere	JD	Pågående
41	Flere mangfoldskoordinatorer i politiet	JD	Pågående
42	Spre kunnskap om samer og nasjonale minoriteter	KDD	Pågående
	Mer kunnskap		
43	Gjennomgang av håndhevingsapparatet	KUD	Pågående
44	Mer forskning på rasisme og diskriminering	KUD	Pågående
45	Ny undersøkelse om holdninger til etniske og religiøse	KUD m.fl.	Pågående
46	Mer kunnskap om sammenhengen mellom opplevd rasisme og diskriminering og helse	HOD	Pågående
47	Mer kunnskap om sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og ekstremisme	AID	Ikke igangsatt
	Styrket innsats		
48	Handlingsplan mot samehets	KUD	Gjennomført
49	Ny handlingsplan mot antisemittisme	KDD	Gjennomført
50	Ny handlingsplan mot diskriminering av, og hat mot, muslimer	KUD	Gjennomført

Tiltak: Arbeidsliv

1. Kampanje mot diskriminering i arbeidslivet

Regjeringen vil i samarbeid med partene i arbeidslivet gjennomføre en kampanje for å øke kunnskap og bevisstgjøre arbeidsgivere om ubevisste og diskriminerende holdninger som kan føre til diskriminering i arbeidslivet.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: IMDi har utarbeidet et kampanjekonsept med mål om å øke kunnskap og bevisstgjøre arbeidsgivere om ubevisste og diskriminerende holdninger som kan føre til diskriminering i arbeidslivet. Kampanjekonseptet har blitt utviklet med innspill fra AVdir, partene i arbeidslivet samt en rekke organisasjoner som jobber mot rasisme og diskriminering. Kampanjen starter i juni 2025.

2. Årlig rapportering om tiltak mot rasisme og diskriminering i Arbeids- og pensjonspolitisk råd

Regjeringen vil sikre kontinuerlig fokus på arbeidet mot rasisme og diskriminering i arbeidslivet. For å bidra til høy bevissthet og innsats skal handlingsplanen og tiltak mot rasisme og diskriminering på arbeidslivsområdet gjennomgås årlig i Arbeids- og pensjonspolitisk råd (ALPR). Partene i arbeidslivet og myndighetene skal redegjøre for relevant arbeid og tiltak som er i gang eller gjennomført det siste året.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Den 21. mars 2023 ble det gjennomført en orientering om handlingsplan mot rasisme og diskriminering i Arbeids- og pensjonspolitisk råd (ALPR). Partene kunne da informere om de har flere medlemmer/grupper som satser på dette og er positive til å delta i et slikt samarbeid. Handlingsplanen mot rasisme og diskriminering var også på dagsorden på møtet i Arbeids- og pensjonspolitisk råd den 25. juni 2024.

3. Styrke etterlevelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten i statlige virksomheter

Regjeringen vil følge opp hvordan statlige virksomheter arbeider med aktivitets- og redegjørelsesplikten, blant annet gjennom Statens arbeidsgiverbarometer. Dette er et spørreskjema som sendes alle HR-ledere i det statlige tariffområdet to ganger i året. For våren 2024 vil den inneholde spørsmål om hva virksomhetene gjør når det gjelder forebygging av rasisme og diskriminering på bakgrunn av etnisitet.

Regjeringen vil kartlegge virksomhetenes rapporteringer i årsmeldinger for å få en oversikt over hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten følges opp, herunder om, og hvordan det rapporteres på arbeidet for å hindre diskriminering basert på etnisitet. Kartleggingen og funn fra arbeidsgiverbarometeret vil være utgangspunkt for regjeringens arbeid med å informere om, og være pådriver for at statlige arbeidsgivere jobber aktivt for likestilling og for å hindre diskriminering. Aktuelle fora kan være den årlige arbeidsgiverkonferansen og departementenes personalledernetverk.

Ansvarlig departement: Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: DFD deltar i to fora sammen med de andre hovedorganisasjonene i arbeidslivet; blant annet Bufdir sine dialogmøter om aktivitets- og redegjørelsesplikten og KUDs arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet. Sistnevnte er en undergruppe av Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR) som består av myndighetene og hovedorganisasjonene i Arbeidslivet. DFD har kartlagt de statlige virksomhetenes rapportering på aktivitets- og redegjørelsesplikten i årsrapportene for årene 2021 og 2022. Førstnevnte tok utgangspunkt i alle statlige virksomheter, mens sistnevnte tok utgangspunkt i de tretti største. Funnene ble blant annet brukt som grunnlag for et frokostseminar, utvikling av sider på Statens arbeidsgiverportal og nyhetsbrev.

DFD har også begynt å teste om kunstig intelligens kan brukes for å gjennomføre gjennomganger av statlige virksomheters årsrapporter i samarbeid med Digdir.

Staten gjennomfører to ganger i året Statens arbeidsgiverbarometer som sendes de rundt 200 HR-lederne i det statlige tariffområdet. Arbeidsgiverbarometeret våren 2025 vil stille spørsmål om aktivitets- og redegjørelsesplikten.

4. Styrke nettbasert informasjon om arbeidsforhold i Norge

En forutsetning for å kunne melde fra om rasisme og diskriminering på arbeidsplassen er at arbeidstakere kjenner til sine rettigheter. Regjeringen vil styrke de nettbaserte informasjonskanalene om arbeidsforhold og regelverk slik at utenlandske arbeidstakere skal kunne ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter mens de arbeider i Norge.

Arbeidstilsynets informasjonstiltak «Know your Rights», finansiert med EØS-midler, skal videreføres og videreutvikles i samarbeid med arbeidstilsynene i land i sentral- og øst-Europa. IMDi har utarbeidet «Ny i Norge» som en samlet digital informasjonskilde om norsk samfunns- og arbeidsliv. Det er flyktninger fra Ukraina som er målgruppen for første versjon av denne tjenesten, som i løpet av 2023 og 2024 skal utvides til å gjelde alle nyankomne flyktninger og innvandrere.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Arbeidstilsynet fortsetter å videreutvikle nettstedet «Know your rights», som gir informasjon om rettigheter og plikter knyttet til arbeidsforhold i Norge, på følgende språk: engelsk, polsk, bulgarsk, estisk, litauisk, rumensk, russisk, ukrainsk, vietnamesisk, arabisk, latvisk og spansk. Siden 2023 er nettstedet bygget ut med latvisk, spansk og arabisk som nye språk.

Arbeidstilsynet videreutvikler også nettbasert informasjon som i første omgang rettes mot litauiske arbeidsgivere med arbeidstakere i Norge. Arbeidet er startet som et samarbeidsprosjekt med myndighetene i Litauen, finansiert med EØS-midler (Norway Grants).

Nettsiden Ny i Norge (nyinorge.no) ble i 2024 utvidet fra å dekke informasjon kun for ukrainske flyktninger til å omfatte alle flyktninger. Hele nettstedet ble skrevet om i klarspråk, og versjon 2.0 ble lansert med et enklere design og bedre navigasjon. Resultatet er at flyktninger nå finner riktig offentlig informasjon om samfunns- og arbeidsliv med lenker til eksterne sider, og de har lettere tilgang til en samleside med alt de bør vite om det å jobbe i Norge. Arbeidstilsynets informasjonstiltak «Know your Rights» og informasjon om fagforeninger er fremhevet og utgjør en viktig del av disse sidene.

I 2025 vil IMDi fortsette arbeidet med å innhente brukerinnsett for å kartlegge hvilke informasjonsbehov arbeidsinnvandrere har når de kommer til Norge. Innsikten skal brukes til å utvikle relevant innhold som gjør det enklere for arbeidsinnvandrere å finne pålitelig informasjon i den første tiden i Norge.

5. Flere innvandrere i fagorganisasjoner

Studier viser at organisasjonsgraden blant innvandre sett under ett er klart lavere enn blant arbeidstakere som er født i Norge og mange innvandrere arbeider i bransjer og næringer med generelt lav organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Dette reduserer arbeidstakernes muligheter til medvirkning og medbestemmelse gjennom det organiserte arbeidslivet og til å kunne ta opp saker som for eksempel rasisme og diskriminering med tillitsvalgte i fagforeningene. Regjeringen vil jobbe sammen med partene i arbeidslivet for å øke organisasjonsgraden blant innvandrere.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: AID arrangerte i november 2024 et seminar om hvordan organisere flere innvandrere. På seminaret var det innlegg fra forskere, myndigheter og arbeidstaker og arbeidsgiverorganisasjoner.

6. Flerkulturell kompetanse og holdningsbevissthet i Arbeids- og velferdsforvaltningen

For å bidra til et godt og inkluderende arbeidsliv, og for å forebygge rasisme og diskriminering, skal Arbeids- og velferdsetaten (NAV) legge til rette for å ha flerkulturell kompetanse og holdningsbevissthet i sitt møte med personbrukere og arbeidsgivere.

Arbeids- og velferdsetaten har utviklet egne retningslinjer for å motvirke diskriminering i forbindelse med sin rekrutterings-, inkluderings- og formidlingsinnsats. Her blir blant annet etnisk mangfold som ressurs tematisert. Etatens ansatte skal ha god kjennskap til veiledningsmaterialet og til gjeldende diskrimineringslovgivning. I samarbeid med blant annet IMDi skal etaten gjennomføre aktiviteter som styrker kunnskapen om de positive sidene ved å ansette mangfoldig.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: AVdir opprettet våren 2024 en ressursgruppe for Navs innsats mot diskriminering. Hensikten med ressursgruppen er å involvere bredt, styrke hverandres kompetanse og ha en kontinuitet i innsatsen i Nav mot diskriminering.

Nav har egne retningslinjer for å motvirke diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling i Nav. Disse presiserer forbudet mot diskriminering i arbeidslivet og gir retningslinjer for kontroll og evt. avpublisering av stillingsutlysninger og direktemeldte stillinger til Nav.

AVdir har etablert et samarbeid med LDO og har i fellesskap utviklet et kurs for Nav-ansatte som gir en grunnleggende innføring i diskriminering. Kurset bygger på LDOs etablerte kurs «Diskriminering på 1-2-3» og er skreddersydd for å treffe Navs behov og deres samfunnsoppdrag.

Det er gjennomført en digital samling i markedsnettverket i Nav der IMDi informerte om sin nye nettside MIKA og tilbudene der. AVdir har også pågående dialog med IMDi om kampanjen mot diskriminering i arbeidslivet.

I AVdirs interne styringsdokument påpekes viktigheten av å sikre at ansatte har nødvendig flerkulturell kompetanse til å følge opp en mangfoldig brukergruppe. Nav har et eget kompetansemateriell knyttet til veiledning og oppfølging av brukere med innvandrerbakgrunn som er tilgjengelig for alle Navs ansatte. Materiellet er også oppdatert med en egen del om diskriminering, og tematikken er satt på agendaen i fagnettverk på integreringsfeltet.

AVdir deltar i BUFdirs Forum om etnisk diskriminering og i det statlige mangfoldsnettverket.

7. Økt bruk av verktøy for mangfoldsledelse og rekruttering i staten

Regjeringen vil bidra til økt bevissthet hos statlige arbeidsgivere om mangfoldsledelse og mangfoldsrekruttering. Mer bruk av statens arbeidsgiverportal, herunder e-læringskurset *Mangfoldsrekruttering*, er aktuelle tiltak. Kurset retter seg særlig mot ledere i offentlig sektor, men er samtidig åpent tilgjengelig for alle ([Mangfoldsrekruttering | Læringsplattformen \(dfo.no\)](#))

Ansvarlig departement: Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Aktivitet- og redegjørelsesplikten, mangfoldsledelse og rekruttering er temaer som er løftet frem i både det nye ledelsesgrunnlaget i staten og i arbeidsgiverstrategien (2024-2027). Direktoratet for forvaltning og økonomistyring har egne digitale fagsider for arbeidsgivere, HR og ledere i staten. Her finnes det egne sider om mangfoldsrekruttering og mangfoldsledelse.

DFD vil også sette søkelys på temaet mangfold og inkludering på arbeidsgiverkonferansen 2025. DFD skal sammen med partene evaluere mangfoldsarbeidet i staten. Det er satt av to millioner kroner til dette og rapporten vil foreligge høsten 2026.

8. Digital opplæring om mangfoldsrekruttering

Regjeringen vil bidra til at arbeidsgivere rekrutterer bredt og at de ikke diskriminerer i ansettelser. Høsten 2023 lanserte IMDi digitale kompetansemoduler for arbeidsgivere om rekruttering som fremmer mangfold. Modulene synliggjør hvilke faser i ansettelsesprosesser der faren for diskriminering av innvandrere kan være størst og foreslår hvordan dette kan unngås. Modulene er tilgjengelig på IMDis nettsider for arbeidsgivere.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: IMDi har utviklet en kompetansepakke for [mangfoldsrekruttering](#) på MIKA.no. Kurset gir arbeidsgivere kunnskap om hvilke steg i rekrutteringsprosessen som bidrar mest til å øke mangfoldet, og hvilke steg der det oftest forekommer diskriminering. Arbeidsgivere får også lære hvordan de kan tiltrekke et større mangfold, hvordan de kan skille relevante forskjeller fra ikke-relevante forskjeller blant kandidatene. De kan lære hvilke utvelgelsesmetoder som både virker best og forskjellsbehandler minst, og hvordan de kan sikre seg at tankesnarveier ikke påvirker valget.

9. Økt kompetanse om mangfold hos ledere i helse- og omsorgstjenestene

Ledelse er avgjørende for å lykkes i arbeidet med en god, trygg og kunnskapsbasert helse- og omsorgstjeneste som ivaretar alle pasienter og brukere – uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, alder eller andre forskjellsskapende dimensjoner. Kunnskap og kompetanse blant ledere om mangfold, rasisme, diskriminering og trakassering er viktig for at helse- og omsorgstjenestene skal kunne jobbe for likeverd og inkludering. Det er også viktig for å ivareta ansatte som opplever rasisme, diskriminering eller trakassering i sitt arbeid. Helsedirektoratet (Hdir) vil få i oppdrag å vurdere tiltak for å øke kompetansen om mangfold, diskriminering og trakassering blant ledere i helse- og omsorgstjenesten.

Ansvarlig departement: Helse- og omsorgsdepartementet

Status: Ikke igangsatt

Midtveisrapport: Oppdrag gitt i tildelingsbrev til Hdir for 2025. Hdir skal gjøre en vurdering av eller igangsette tiltak for økt kompetanse om mangfold, diskriminering og trakassering hos ledere i helse- og omsorgstjenesten. Hdir er kjent med at enkelte helseforetak i HSØ har igangsatt eller planlegger for denne type tiltak.

10. Forsvaret arbeider for økt likestilling og mangfold

Forsvaret systematiserte i 2022 arbeidet med likestilling og mangfold, gjennom utvikling av strategiske dokumenter og planer for virksomheten. I november 2022 ble Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy besluttet av forsvarssjefen. Denne gir retning og mål for arbeidet med likestilling og mangfold i Forsvaret. I august 2023 lanserte Forsvaret også sin første handlingsplan for økt likestilling og mangfold (2023–2026). Handlingsplanen inneholder strategiske og overordnede mål. Blant annet er det et mål å utjevne kjønnsbalansen i etaten, og at personellsammensetningen skal reflektere mangfoldet i befolkningen generelt.

Ansvarlig departement: Forsvarsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Arbeidet med å iverksette tiltak i Forsvarets handlingsplan for økt likestilling og mangfold (2023-2026) er godt i gang. I 2024 ble fire tiltak fullført og 13 tiltak i planen påbegynt. Tiltak om et undervisningsopplegg av vernepliktige og elever på Forsvarets Høgskole er gjennomført og videre implementert i forsvarsgrenene. Et forskningsprosjekt på mobbing og trakassering er også fullført. Øvrige tiltak i planen er påbegynt. Forsvaret følger opp tiltakene gjennom et systematisk og langsiktig arbeid med høy prioritet.

11. Ny forskning om innvandrere i arbeidslivet

Et av regjeringens hovedmål for integreringsarbeidet er at flere innvandrere skal inn i arbeidslivet. For at arbeidslivet skal være en god arena for integrering, er det også viktig hvilken del av arbeidslivet den enkelte kommer inn i. Dette har også betydning både for den videre veien opp i arbeidslivet. Innvandrere jobber ofte i de mindre organiserte delene av arbeidslivet, med løsere tilknytning og dårligere arbeidsforhold. Regjeringen vil få mer kunnskap om innvandreres arbeidsforhold og hvilke deler av arbeidslivet de deltar i. Det er blant annet behov for mer kunnskap om diskriminering forskjellige grupper blir utsatt for i ulike deler av arbeidslivet. Videre er det behov for mer kunnskap om tilknytningsformer, organisasjonsgrad, arbeidskultur, segregering på arbeidsplassen og norskferdigheter som barriere for deltakelse og godt og trygt

arbeidsmiljø. Forskningen skal gi grunnlag for politikkutvikling på flere områder, herunder diskrimineringsfeltet og arbeidsmarkedsinTEGRERINGSfeltet.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Ikke igangsatt

Midtveisrapport: Forskningsoppdrag lyses ut i løpet av høsten 2025.

12. Mer kunnskap om ansatte med innvandrerbakgrunn i staten

Kunnskapsgrunnlaget om andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i statlig tariffområde er oppdatert. SSB har levert artikkelen: [Staten har lavest andel innvandrere \(ssb.no\)](https://ssb.no/innvandrere). Som ansvarlig for den sektorovergripende arbeidsgiverpolitikken i staten vil regjeringen følge opp rapporten med tilhørende funn.

Ansvarlig departement: Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: På arbeidsgiverportalen har Direktoratet for forvaltning og økonomistyring løftet frem målet om å rekruttere flere med innvandrerbakgrunn på sine nettsider om mangfold. I Arbeidsgiverbarometeret høsten 2024 ble det spurt om hvordan statlige virksomheter arbeider med diskriminering på bakgrunn av etnisitet. 85 prosent svarte det ble gjort gjennom det ordinære mangfoldsarbeidet, men 7 prosent hadde også gjennomført egne tiltak knyttet til etnisitet. Det vurderes å stille samme spørsmål i Arbeidsgiverbarometeret 2025. DFD skal sammen med partene evaluere mangfoldsarbeidet i staten. Det er satt av to millioner kroner til dette og rapporten vil foreligge høsten 2026.

13. Hva er mangfoldsledelse og hvordan virker det?

Regjeringen vil fremskaffe mer kunnskap om mangfoldsledelse. I mars 2024 publiseres en kunnskapsoppsummering fra NTNU Samfunnsforskning om hva mangfoldsledelse består av og hvordan lederatferd kan føre til økt inkludering og mindre diskriminering i arbeidslivet for innvandrere. IMDi vil følge opp rapporten.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: NTNU og Rambøll gjennomførte på oppdrag fra IMDi en studie av hva som kan kjennetegne [mangfoldsledelse](#) som lederpraksis. Den fant at mangfoldsledere i stor grad forstod hvordan mangfold kan bli til en ressurs på arbeidsplassen og de brukte dette strategisk i eget arbeid. Disse lederne jobbet systematisk med mangfoldsmål i virksomheten, de rekrutterte målrettet, og sørget for et inkluderende arbeidsmiljø.

Mangfoldsledelse, som har som mål å øke lønnsomhet, kan oppfattes av ledere som et enklere tiltak enn likestillingstiltak, som har som mål å minske forskjeller i virksomheten. Det er derfor viktig å beholde og utvikle konkrete likestillingsmål i utøvelsen av mangfoldsledelse.

14. Følgeevaluering om virkemidler for mangfold i arbeidslivet

IMDi iverksetter tiltak rettet mot arbeidsgivere for å øke deres bevissthet om etnisk mangfold som ressurs. Tiltakene er under evaluering. Prosjektet gjennomføres av NTNU Samfunnsforskning, i samarbeid med Oxford Research, og skal ferdigstilles i november 2024. Formålet med evalueringen er å få innspill til å videreutvikle og forbedre tiltakene, samt å frembringe ny kunnskap om hvilke virkemidler som har god effekt for inkludering og mangfold på arbeidsplassen.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: På oppdrag fra IMDi, gjennomførte NTNU Samfunnsforskning og Oxford Research en følgestudie av IMDis [tiltak for økt mangfold i arbeidslivet](#):

- mangfoldsprisen
- tilskuddsordning for virksomheter
- veiledningstjeneste for arbeidsgivere
- informasjonskampanje

Rapporten ga kunnskap om hvordan tiltak for økt mangfold i arbeidslivet bidrar til å oppnå ønskede resultater. Rapporten ga også bredere kunnskap om mangfoldsarbeid i norske virksomheter.

15. Utvikle indikatorer for etnisk mangfold i arbeidslivet

Regjeringen vil utarbeide et rammeverk for å måle status og utvikling i etnisk mangfold og inkludering i det norske arbeidslivet. Formålet er å systematisere kunnskapsgrunnlaget om etnisk mangfold og inkludering og å fange opp særlige utfordringer og kunnskapshull. Dette vil bidra til å kunne utforme målrettede tiltak, regelverk og virkemidler for økt etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) fikk i tildelingsbrevet for 2024 i oppdrag å utvikle indikatorer for etnisk mangfold i arbeidslivet. IMDi har levert en rapport som svarer ut oppdraget. Rapporten er publisert på MIKA.no: [Etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet Indikatorer, status og utvikling.](#)

Rapporten som beskriver holdninger og kvantitative utviklingstrekk for etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet ble publisert i 2024, og oversatt til engelsk i 2025. Rapporten vil bli oppdatert hvert tredje år, og utvalgte indikatorer publiseres årlig, i den samlede indikatorrapporten til IMDi, og evt. i andre sammenhenger.

16. Mer kunnskap om hvordan trakassering, rasisme og diskriminering i arbeidslivet følges opp

Arbeidsgiver plikter ifølge arbeidsmiljøloven å utføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomhet, inkludert å kartlegge risikoen for vold og trakassering, samt ha rutiner mot dette. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Videre skal verneombudet særlig påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivarettatt.

Regjeringen vil innhente mer kunnskap om hvordan arbeidsgivere følger opp psykososialt arbeidsmiljø der trakassering, mobbing og ubehagelige opplevelser knyttet til rasisme og diskriminering kan være en del. Det vil i den sammenheng være nyttig å se på hvilken rolle verneombudet har i dette arbeidet, samt muligheten for å inkludere spørsmål som dekker diskriminering og trakassering i arbeidsmiljøkartlegginger som skal gjennomføres fremover.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Det gjennomføres flere forskningsprosjekter om hvordan arbeidsgivere følger opp psykososialt arbeidsmiljø der trakassering, mobbing og ubehagelige opplevelser knyttet til rasisme og diskriminering er en del. Gjennom IA-avtalen forskes det for eksempel på Verneombudsrollen og forebyggende arbeidsmiljø.

Andre relevante forskningsprosjekter inkluderer blant annet Kartlegging av hvordan dagens HMS-opplæring fungerer i praksis og Gråsoner mellom å være selvstendig oppdragstaker og arbeidstaker, som ser på lønns- og arbeidsvilkår i varebil- og budbransjen.

Tiltak: Ungdom

17. Styrke arbeidet med å utvikle trygge og gode skolemiljø

Arbeidet med å skape trygge og gode skolemiljø der alle blir inkludert henger tett sammen med arbeidet mot hat, rasisme og diskriminering. Regjeringen vil styrke det forebyggende arbeidet mot mobbing og krenkelser og legge til rette for et trygt, godt og inkluderende skolemiljø for alle. Regjeringen har derfor foreslått i budsjettet for 2024 å støtte skolene i arbeidet ved å bevilge 15 millioner kroner til å prøve ut lokale beredskapsteam. Regjeringen vil også støtte og veilede kommunene i deres arbeid gjennom å styrke statsforvalterembetene med 10 millioner kroner til arbeidet med skolemiljø og håndhevingsordningen. Det er i tillegg foreslått å styrke læringsmiljøprosjektet med 10 millioner.

Ansvarlig departement: Kunnskapsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: I tillegg til 10 millioner kroner til styrking av Læringsmiljøprosjektet og 10 millioner kroner til styrking av statsforvalternes arbeid med skolemiljø, ble det i 2024 bevilget 15 millioner kroner til en tilskuddsordning for skolemiljøteam. Kommuner med skoler som har utfordringer i skolemiljøet kan søke om midler til å etablere eller styrke lokale skolemiljøteam. Teamene skal gi ekstra tett oppfølging og sikre raskere og bedre innsats der skolemiljøet ikke oppleves som er trygt og godt. Skolemiljøteamene skal også jobbe forebyggende. I 2025 ble potten til skolemiljøteam tredoblet fra 15 til 45 millioner kroner. 23 kommuner fikk tilskudd i 2024, og 40 kommuner fikk tilskudd i 2025. Regjeringen foreslår å bevilge nye 10 millioner kroner i 2025 gjennom revidert nasjonalbudsjett (RNB).

18. Helhetlig gjennomgang av arbeidet med å bygge trygge og gode skolemiljø

Det har over tid blitt utviklet en rekke tiltak som skal bidra til at elever har et godt skolemiljø fritt for mobbing og krenkelser. Ikke alle tiltakene henger i dag like godt sammen. Utdanningsdirektoratet skal gå gjennom tiltakene med sikte på å styrke helhet og sammenheng. Direktoratet skal vurdere behov for kompetanse hos de ansatte, gjennomgå ordningen med mobbeombud og videreutvikle læringsmiljøprosjektet. De skal også vurdere behov for nye tiltak.

Kunnskapsdepartementet får direktoratets vurderinger i desember 2023 og vil deretter følge opp svaret på oppdraget.

Ansvarlig departement: Kunnskapsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Utdanningsdirektoratet leverte i desember 2023 en gjennomgang av nasjonale tiltak på skolemiljøfeltet, med sikte på å styrke helhet og sammenheng i de nasjonale tiltakene. Gjennomgangen viste at tiltakene i hovedsak er godt egnet til å møte utfordringene, men at det er enkelte mangler i dem, og at det er noe overlapp mellom dem. I tillegg viste gjennomgangen at tiltakene ikke er godt nok kjent i sektor, og de er vanskelige å finne fram i. Som del av samme oppdrag, leverte Utdanningsdirektoratet i 2024 en gjennomgang av mobbeombudsordningen.

Som omtalt under punkt 17 er flere tiltak allerede på plass. Utdanningsdirektoratet har i 2025 lansert nye nettsider på skolemiljøområdet, med blant annet oppdatert kunnskap om og råd for det lokale arbeidet med skolemiljø og flere relevante kompetansepakker. I tillegg skal det, i tråd med Meld. St. 34 (2023-2024) *En mer praktisk skole*, utvikles en ny skolemiljøundersøkelse og en strategi for barnehage- og skolemiljø. Målet er å gi skolene bedre informasjon, oversikt og støtte i arbeidet med skolemiljø.

19. Mer kunnskap om rasisme og diskriminering i utdanningsløpet

Opplevd diskriminering og rasisme kan påvirke skoleprestasjoner, motivasjon, faglig selvtillit, utdanningsaspirasjoner og tilhørighet. På oppdrag for IMDi gjennomfører Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) et prosjekt som skal gi mer kunnskap om forekomsten av, erfaringer med og konsekvenser av rasisme og diskriminering innen utdanning. Prosjektet omfatter en undersøkelse av diskriminering i karaktersetting i skolen, og intervjuer med lærere og elever.

Regjeringen vil vurdere funnene og anbefalingene fra prosjektet i sitt videre arbeid mot rasisme og diskriminering i skolen. Prosjektet skal ferdigstilles innen utgangen av august 2025.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet i samarbeid med Kunnskapsdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: NIFU gjennomførte på oppdrag for IMDi en studie av forekomsten av, erfaringer med og konsekvenser av rasisme og diskriminering innen utdanning:

[Forskjellsbehandling, diskriminering og rasisme i norsk grunnskole.](#)

Studien er todelt. Del en benyttet en eksperimentell forsøksdesign for å undersøke om elevers etnisitet og kjønn påvirker deres karakter på prøver i norsk og matematikk. Del to undersøkte elever og læreres erfaringer med rasisme i ungdomsskolen. Studien ble publisert i oktober 2024. Funnene ble presentert i IMDis fagsamling om barn og unge i januar 2025 og diskutert i ulike fora med aktuelle samarbeidsparter på opplæringsfeltet særskilt.

20. Mangfoldsrådgivere skal gi råd og veiledning til elever som er utsatt for rasisme og diskriminering

Mangfoldsrådgivere (tidligere minoritetsrådgivere) er utplassert på videregående skoler i alle landets fylker, samt noen ungdomsskoler og enkelte voksenopplæringssentre. De følger opp og veileder elever som er, eller står i fare for, å bli utsatt for negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse, samt ufrivillige opphold i utlandet. Mangfoldsrådgiverne gir individuelle råd og veiledning, har samtalegrupper og andre aktiviteter hvor de tar opp vanskelige temaer. I arbeidet sitt møter de også elever som opplever rasisme og diskriminering og som søker råd og veiledning om dette.

Regjeringen vil bidra til at barn og unge som blir utsatt for rasisme og diskriminering har flere steder å henvende seg. Mangfoldsrådgiverne skal bidra til å gjøre relevante hjelpetilbud- og tjenester kjent.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Mangfoldsrådgiverne mottar henvendelser fra ungdom som opplever rasisme og diskriminering, og henviser videre til aktuelle organisasjoner og tjenester der det er relevant. IMDi har utviklet enhetlige presentasjoner som mangfoldsrådgiverne benytter i sin formidling om temaet overfor elever ved videregående skole, personer med kort botid i Norge, og skoleansatte. En del av mangfoldsrådgiverne bidrar også til gjennomføring av undervisningsopplegg om temaet i forbindelse med ordinær undervisning ved skolene.

21. Styrke arbeidet mot rasisme og diskriminering på ung.no

Ung.no er statens primære kanal for informasjon, dialog og digitale tjenester til barn og unge på tvers av sektorer og tjenestenivå. Ung.no tilbyr informasjon, veiledning og en omfattende spørsmåls- og svartjeneste på en rekke aktuelle temaområder, blant annet rasisme og diskriminering og mobbing.

Buudir skal i løpet av handlingsplanperioden vurdere behovet for mer målrettet informasjon og veiledning på temaet. Fagpanelet til ung.no, som består av fagpersoner og helsepersonell som besvarer spørsmålene som kommer inn, skal styrkes med personer med særskilt kompetanse på rasisme og diskriminering.

Ansvarlig departement: Barne- og familiedepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Bufdir gjennomførte tre innspillsmøter med ungdom i 2024 for å få mer kunnskap om hva slags informasjon barn og unge ønsker og har behov for innen temaet rasisme og diskriminering på bakgrunn av etnisitet og tro:

- innspillsmøte med IMDis ungdomspanel
- innspillsmøte med ungdomsorganisasjoner og -representanter for nasjonale minoriteter. Innspillsmøtet var et samarbeid med Utdanningsdirektoratet.
- innspillsmøte med DigiUngdomspanel, brukermedvirkningsrådet til DigiUng-samarbeidet

Bufdir har gjennomført møter sammen med Ung.no om oppsummering og bruk av innspillene samlet inn høsten 2024. I tillegg har Bufdir vært i dialog med Sametinget om gjennomføring av innspillsmøte med samisk ungdom. Arbeidet med oppdatering av Ung.no sine nettsider og markedskampanje vil fortsette høsten 2025.

22. Kunnskap om rasisme og diskriminering i helsestasjons- og skolehelsetjenesten

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten er den viktigste forebyggende og helsefremmende tjenesten rettet mot barn, unge og deres familier.

Barn og unge som opplever helseplager eller vanskelige tanker og følelser etter å ha blitt utsatt for rasisme og diskriminering kan snakke med helsesykepleier eller andre som jobber i tjenesten om dette. Derfor er det viktig at de som jobber i tjenesten har kunnskap om rasisme og diskriminering. Nasjonalfaglig retningslinje for tjenesten angir anbefalinger om tilbudet i tjenesten. Helse- og omsorgsdepartementet vil be Helsedirektoratet vurdere om det er behov for å omtale rasisme og diskriminering i nasjonal faglig retningslinje for helsestasjons- og skolehelsetjenesten.

Ansvarlig departement: Helse- og omsorgsdepartementet

Status: Ikke igangsatt

Midtveisrapport: Oppdrag gitt i tildelingsbrev til Hdir for 2025. Hdir har foreløpig ikke igangsatt egne aktiviteter knyttet til dette tiltaket. Når det gjelder Nasjonal faglig retningslinje for helsestasjon- og skolehelsetjenesten, finnes det allerede anbefalinger som omhandler dette, så det er allerede inkludert og ivaretatt.

23. Mangfoldsperspektiv i det rusforebyggende arbeidet

Regjeringen har, som ledd i den kommende forebyggings- og behandlingsreformen for rusfeltet, igangsatt arbeidet med et nasjonalt program for rusforebyggende arbeid blant barn og unge. Programmet utarbeides av en faggruppe nedsatt av Helsedirektoratet og skal bidra til å implementere kunnskapsbaserte verktøy og metodikk hos aktører med ansvar for rusforebygging. Programmet vil starte opp i 2024. Det skal også iverksettes en nasjonal satsing på utvikling og implementering av oppsøkende metodikk i kommunene. Det skal legges til rette for at kunnskap om rasisme og diskriminering som medvirkende årsak til marginalisering og stigmatisering inkluderes i det rusforebyggende arbeidet. Mangfold bør fortsatt gjenspeiles blant de ansatte, inklusiv erfaringskonsulenter.

Ansvarlig departement: Helse- og omsorgsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Oppdrag gitt i tildelingsbrev til Hdir for 2025. Mangfoldsperspektiver vurderes eller inngår i mye av Helsedirektoratets arbeid på rusfeltet, på bakgrunn av risikovurderinger og sykdomsbyrdevurderinger. Innsikts- og medvirkningsarbeid med mangfoldsrepresentasjon legges til grunn for utforming av de fleste tiltak og prosjekter på rusområdet, f.eks. i Program for rusforebyggende arbeid blant barn og unge. Klart språk og nøytrale/mangfoldige visuelle uttrykk benyttes i alt kampanjemateriell. Cannabiskampanjen Weedensenteret.no er gjort tilgjengelig på bl.a. arabisk, somali, urdu og nord-samisk.

24. Styrke adoptivforeldres kunnskap om rasisme og utenforskap

Mange utenlandsadopterte oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling i barne- og ungdomsårene, og at de ikke hadde noen å snakke med om disse opplevelsene under oppveksten.

Buudir har fått flere oppdrag i 2023 om å utvikle etteradopsjonstiltak, som skal videreutvikles i 2024. Buudir skal blant annet etablere kurs for adoptivforeldre etter adopsjon. Temaene rasisme og utenforskap skal inkluderes i kurset som skal tilbys fra 2024.

Ansvarlig departement: Barne- og familiedepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: I en undersøkelse fra 2021 rapporterte mange utenlandsadopterte om å ha opplevd forskjellsbehandling i barne- og ungdomsårene, og at de ikke hadde noen å snakke med om disse opplevelsene under oppveksten.

I 2023 og 2024 har Bufdir utviklet flere ulike etteradopsjonstiltak, som er plassert hos Bufetat region øst. Disse tiltakene inkluderer en tjeneste for samtalestøtte for adopterte over 16 år, og kurs for adoptivforeldre med barn under 18 år, der rasisme og utenforskap er blant temaene som inkluderes. Jevnt over er det god tilstrømming til tiltakene, og tilbakemeldingene fra brukerne er så langt gode. Formen og innholdet på tiltakene kan bli justert og tilpasset dersom behovet tilsier det.

25. Politiets kvitteringsordning – oppfølging av pilotprosjekt

Pilotprosjektet, med utstedelse av kvittering til personer som stoppes og kontrolleres av politiet, ble iverksatt i Oslo politidistrikt i desember 2022 og avsluttet i september 2023.

Pilotprosjektet evalueres av Oslo Economics og NIBR/OsloMet. Evalueringen vil gi et kunnskapsgrunnlag som vil vurderes som ledd i politiets arbeid med å forbedre sitt arbeid og styrke tilliten til politiet i befolkningen.

Ansvarlig departement: Justis- og beredskapsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Det er gjennomført en evaluering av pilotordningen med en kvitteringsordning knyttet til politiets personkontroller. Evalueringen er gjennomført av Oslo Economics i samarbeid med NIBR/OsloMet. Evalueringsrapporten: Evaluering av pilot med kvitteringsordning ved personkontroll ble lansert på et pressemøte i Politidirektoratet (POD) 11. januar 2024.

POD og Oslo politidistrikt tok i etterkant av fremleggelsen av evalueringen, initiativ til en arbeidsgruppe med representasjon fra Antirasistisk Senter, Juristforbundet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Minotenk, OMOD og Redd Barna. Arbeidsgruppen har vurdert de anbefalingene som fremmes i evalueringsrapporten, men også hatt diskusjoner ut over de anbefalingene som kommer frem i rapporten.

Arbeidsgruppen har fremmet følgende felles anbefalinger til Justis- og beredskapsdepartementet:

1. Utredning av mulighetene for å registrere etnisitet i politiets registre
2. Forskning på politiets personkontroller
3. Avvente ytterligere prøveprosjekt med kvitteringsordning (til punkt 1 er avklart)
4. Forbedring av rutiner for personkontroller – kompetanseheving om krav til notoritet ved logging

5. Styrke kompetanse i politiet om temaer knyttet til mangfold, likestilling og diskriminering
6. Kunnskap om rettigheter og plikter ved personkontroll og informasjon om klageordningen?

De to første anbefalingene retter seg særlig til Justis- og beredskapsdepartementet. Det første punktet krever en beslutning om en uavhengig utredning, det andre punktet krever at det settes av særskilte midler. Dette er under vurdering i departementet. Når det gjelder de tre siste anbefalingene er dette tatt inn som en del av oppfølging av politiets handlingsplan for mangfold, dialog og tillit.

26. Egne ungdomsmøter i Forum om muslimfiendtlighet

Regjeringen vil videreføre Forum om muslimfiendtlighet med et større søkelys på ungdom. Møtene i forumet gjennomføres årlig. På minst to av møtene i handlingsplanens periode vil unge muslimer inviteres og temaet vil være utfordringer de møter i det norske samfunnet når det gjelder rasisme og diskriminering.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet m.fl.

Status: Pågående

Midtveisrapport: Den 05.09.24 ble det gjennomført møte i Forum om muslimfiendtlighet. Tema for møtet var blant annet skolens arbeid mot rasisme og muslimfiendtlighet, samt arbeidet med den nye handlingsplanen mot muslimfiendtlighet. De inviterte organisasjonene ble oppfordret til å delta med ungdomsrepresentanter.

27. Tiltak mot diskriminering på leiemarkedet

Regjeringen har satt i gang flere tiltak for å bedre forholdene på leiemarkedet, inkludert å motvirke diskriminering. Husleielovutvalget skal gå gjennom husleieloven og vurdere, og foreslå, endringer som styrker leietakeres rettigheter, sikrer grunnleggende botrygghet og som gjør at loven er tilpasset dagens situasjon i leiemarkedet. Utvalget skal også vurdere endringer som gjør at loven bedre enn i dag ivaretar interessene til de ulike aktørene i leiemarkedet på en god og samfunnstjenlig måte. Utvalget skal blant annet drøfte tiltak som sikrer at loven følges, herunder tilsyn og veiledning, og tiltak som gir mulighet til å redusere diskriminering på boligmarkedet. For å bidra til et mer stabilt og forutsigbart leiemarked, har kommunal- og distriktsministeren invitert sentrale aktører til å delta i *Leieløftet* – et nettverk for aktørene på leiemarkedet. Nettverket skal være en møteplass for å utveksle erfaringer og utvikle nye tiltak. Diskriminering på leiemarkedet vil være et av flere tema i nettverket.

Ansvarlig departement: Kommunal- og distriktsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Leiemarkedet er et av fire innsatsområder i boligmeldingen (meld.st. 2023-2024), med følgende delmål: å sikre trygge og stabile leieforhold, et tilstrekkelig utleietilbud, solid kunnskapsgrunnlag om leiemarkedet, og en bærekraftig kommunal utleiesektor. Som en del av denne innsatsen har regjeringen gitt Husbanken en nasjonal fagrolle på leiemarkedet, som skal styrke rammene rundt leiemarkedet. Kommunal- og distriktsdepartementet ba også husleielovutvalget om å vurdere mulige tiltak mot diskriminering i leiemarkedet. Utvalget leverte sin NOU 2024: 19 En ny boligleielov i oktober 2024. Kommunal- og distriktsdepartementet vurderer nå hvordan utvalgets ulike forslag bør følges opp.

Bostøtten er styrket flere ganger for å hjelpe vanskeligstilte på boligmarkedet, både i 2024 og 2025. I tillegg er innrettingen av bostøtten forbedret.

28. Kartlegge omfanget av direkte og indirekte diskriminering i bankenes utlånspraksis

Det er igangsatt et forskningsoppdrag som skal utrede omfanget av direkte og indirekte diskriminering i bankenes utlånspraksis i Norge, herunder om personer ikke får tilbud om lån, eller får dårligere lånebetingelser enn andre låntakere i samme økonomiske situasjon, på grunnlag av etnisitet eller religion. Utredningen skal også vurdere om det er behov for tiltak dersom slik diskriminering forekommer.

Utredningen leveres juni 2024.

Ansvarlig departement: Finansdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: Rapport fra Samfunnsøkonomisk Analyse ble publisert 1. juli 2024: [Diskriminering i bankers utlånspraksis i Norge](#) Rapport 13-2024

29. Økt antall samiske veivisere

Samiske veiviserne skal bidra til å øke kunnskapen om samer og samiske forhold blant unge i Norge. Dette gjøres blant annet gjennom å besøke skoler rundt om i landet og videreutvikle nettsiden www.samiskeveivisere.no som er en viktig informasjonskanal. Veiviserordningen har også som mål å føre til dialog mellom samisk ungdom og andre ungdommer og bidra til å motvirke etnisk diskriminering. Informasjonsarbeidet til veiviserne har som mål å motvirke hets, hatytringer og fordommer mot samer. Den primære målgruppen for ordningen er elever i videregående skoler.

Som følge av økt etterspørsel fra skoler om besøk fra de samiske veiviserne og at omfanget av samehets øker, foreslår regjeringen i statsbudsjettet for 2024 å øke bevilgningen til veiviserordningen med to millioner kroner slik at ordningen kan utvides med to veivisere, det vil si fra fire til seks samiske veivisere fra skoleåret 2024/2025.

Ansvarlig departement: Kommunal- og distriktsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Den samiske veiviserordningen opplever stor pågang, og ordningen ble utvidet fra fire til seks veivisere fra og med skoleåret 2024/2025.

Veiviserordningen har driftet og videreutviklet nettsiden samiskeveivisere.no som en informasjonskanal med mål om å bidra til økt kunnskap om samer og samiske forhold blant unge i Norge.

30. Ekspertforum med kultur- og idrettsfrivilligheten

Regjeringen vil ta initiativ til et ekspertforum med kultur- og idrettsfrivilligheten for å diskutere og utveksle erfaringer om rasisme og diskriminering og hvordan dette utgjør en barriere for deltakelse. Målsetningen er å kartlegge og utvikle verktøy og tiltak.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Ikke igangsatt

Midtveisrapport: Departementet vurderer innretning på ekspertforumet med kultur- og idrettsfrivilligheten for dialog og erfaringsutveksling om rasisme og diskriminering.

31. Kartlegge rasisme og diskriminering i frivillighet og kulturliv

Kultur – og likestillingsdepartementet skal sette i gang en kartlegging av hvordan personer med etnisk minoritetsbakgrunn opplever rasisme og diskriminering i frivilligheten og i kulturlivet. Kartleggingen vil skje i samarbeid med relevante aktører. Den vil synliggjøre og avdekke ev. diskriminering og rasisme, og gi innspill til målrettede tiltak for å styrke arbeidet for mer mangfold og inkludering i kultur – og frivillig sektor.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Bufdir lyste ut et tredelt FoU-oppdrag før sommeren 2024, der kartlegging av rasisme og diskriminering i frivilligheten og kulturlivet inngår som ett av delprosjektene. Institutt for samfunnsforskning, i samarbeid med Analyse & Tall, er blitt tildelt oppdraget. FoU-prosjektet skal ferdigstilles ved utgangen av 2026. Øvrige deler av FOU-oppdraget finnes under tiltak 44.

32. Mer kunnskap om rasisme og diskriminering rettet mot barn og unge

Proba samfunnsanalyse har fått oppdrag fra Bufdir om å undersøke barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering. Prosjektet skal bidra til å øke forståelsen av slike erfaringer, hvilke arenaer det skjer på og hvem som er involvert når det skjer. Prosjektet skal munne ut i anbefalinger om hvilke tiltak og innsatser som er egnet for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering mot barn og unge. Regjeringen vil vurdere funnene og anbefalingene i rapporten.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: I forbindelse med den internasjonale dagen mot rasisme 21. mars 2024 ble en rapport om barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering lansert av Proba.

Bufdir gjennomfører også workshops med IMDis ungdomspanel, DigiUngdomspanel, unge nasjonale minoriteter og ungdom med urfolksbakgrunn for å få innspill til hvordan direktoratet kan få bedre informasjonen om rasisme og diskriminering og hjelpetilbud rettet mot barn og unge på Ung.no.

33. Handlingsplanen for deltakelse i kultur-, idretts- og friluftslivsaktiviteter

Regjeringen vil stoppe de økende forskjellene i deltakelse i kultur-, idretts- og friluftslivsaktiviteter og lager nå en handlingsplan for deltakelse i fritidsaktiviteter for barn og unge. Alle gode krefter, både de unge selv, frivillig sektor, og det offentlige, inviteres til å bidra. Arbeidet starter opp høsten 2023. Planen skal legges fram våren 2024. Regjeringen foreslår 10 millioner kroner til å følge opp arbeidet i statsbudsjettet for 2024.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Alle inkludert! Handlingsplan for like muligheter til å delta i kultur-, idretts- og friluftslivsaktiviteter, 2024–2026 ble lagt fram i april 2024. Planen har 6 innsatsområder og 43 tiltak. Den er laget sammen med både de unge selv, frivillig sektor, og det offentlige. Det ble bevilget 140 mill. kroner over statsbudsjettet i 2024 til økt deltakelse ifm. planen. Barn og unges deltakelse er fulgt opp med 55 mill. kroner til ulike kultur- og fritidstiltak i 2025-budsjettet. Det blir også fordelt spillemidler til kultur-

og idrettstiltak. Bl. a. er det totalt bevilget 605 mill. kroner av spillemidler og statsbudsjettmidler i 2023–2025 som ekstratiltak for å øke deltakelsen i idrettslag.

Tiltak: Lokalt arbeid

34. Veiledning om kommunalt arbeid mot rasisme og diskriminering

For å kunne motvirke og forebygge rasisme og diskriminering, er det behov for kunnskap om forekomst og opplevelser av dette. En del kommuner har handlingsplaner eller strategier for å forebygge rasisme og diskriminering og det er ønskelig at flere arbeider med forebygging lokalt.

IMDi skal i samarbeid med Bufdir formidle metoder til kommuner som ønsker å kartlegge rasisme og diskriminering og å utvikle tiltak, i sin kommune.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: På oppdrag fra IMDi utvikler Proba samfunnsanalyse veiledningsmateriell for kommuner som vil kartlegge rasisme og diskriminering lokalt. Med kunnskap om hvilke grupper som opplever diskriminering på ulike arenaer i samfunnet, vil kommunene være i posisjon til å utforme tiltak som reduserer rasisme og diskriminering og som fremmer likestilling og integrering. Veiledningsmaterialet skal bidra til å senke terskelen for at kommuner jobber aktivt og planmessig med denne tematikken. Veiledningsmaterialet skal etter planen leveres første kvartal 2026.

35. Tilskudd til kommuners arbeid for mangfold og mot rasisme og diskriminering

Kommuner er sentrale aktører i arbeidet med å forebygge og motarbeide rasisme og diskriminering. Regjeringen ønsker å støtte kommuner som jobber aktivt med mangfold og mot rasisme og diskriminering. Kommunene kan søke om tilskudd til å igangsette tiltak i sin kommune, og metoder som også er av nasjonal interesse og med overføringsverdi til andre kommuner.

Tilskuddsordningen *Utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak*, som forvaltes av IMDi, utvides til å omfatte arbeid for mangfold og mot rasisme og diskriminering. Regjeringen foreslår å sette av 10 millioner kroner til dette i 2024.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: IMDi lyste ut [tilskudd til utvikling av kvalifiserings- og integreringstiltak](#) under satsingsområde 5: *Arbeid for mangfold og mot rasisme og diskriminering* den 24. januar 2025. Etter søknadsfristen 19. februar mottok IMDi 19 søknader, og det ble tildelt om lag 10 millioner kroner i tilskudd. Totalt fikk 11 kommuner innvilget støtte, mens 6 søknader ble avslått og 2 avvist.

9 av 12 kommuner som mottok tilskudd i 2024, har søkt om videreføring av prosjektene sine. Disse vil fortsette arbeidet med å fremme mangfold og forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering i sine lokalsamfunn.

36. Regionale samlinger for erfaringsutveksling og kompetanseheving

Flere kommuner og regioner har allerede laget og iverksatt lokale tiltak mot rasisme og diskriminering, og det er ønskelig at flere gjør det samme. Bufdir og IMDi vil tilrettelegge for regionale samlinger der kommuner, frivilligheten og sivilt samfunn kan utveksle erfaringer og få økt kunnskap om lokalt arbeid mot rasisme og diskriminering. KS og relevante aktører fra sivilsamfunnet vil bli involvert i gjennomføringen av tiltaket.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: I 2025 planlegger IMDi å arrangere to nye regionale integreringskonferanser – en i Østfold, og en for Vestfold og Buskerud samlet. Årets konferanser arrangeres i tett samarbeid med Østfold og Vestfold og Buskerud fylkeskommuner. I tillegg prøver IMDi en ny samarbeidsform i Trøndelag i 2025, som bidragsyter i planlegging av konferanse på integreringsfeltet i regi av Norges Musikkråd, der blant andre fylkeskommunen, frivillige og kommunale aktører samarbeider om planleggingen.

Aktuelle temaer som skal tas opp på konferanser er tillit og utenforskap, bekjempelse av rasisme og diskriminering vil også tematiseres.

37. Årlig nasjonal konferanse mot rasisme

Regjeringen vil gjennomføre en større, nasjonal konferanse i tilknytning til FNs internasjonale dag mot rasisme 21. mars hvert år. Målet med konferansen er å skape engasjement mot rasisme på nasjonalt og lokalt nivå, og å samle aktører som jobber mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Nasjonal konferanse om rasisme 2024 ble arrangert 21. mars på Litteraturhuset i Oslo. Kultur- og likestillingsminister Lubna Jaffrey åpnet konferansen. Tema var barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering, og rapporten under tiltak 32 ble lagt fram.

Den nasjonale konferansen mot rasisme ble i 2025 gjennomført i Bergen. Konferansen hadde tittelen «En antirasistisk førstelinje? Offentlig sektor som pådriver for et inkluderende arbeidsliv og samfunn.» Konferansen var et samarbeid mellom Bufdir og det nyåpnede KUN - Likestillingssenteret på Vestlandet. Hovedmålgruppen for konferansen var ansatte i offentlig sektor og på alle nivå i forvaltningen lokalt, regionalt og nasjonalt.

38. E-læringskurs for kommuner om likestilling, mangfold og ikke-diskriminering

Buudir skal utarbeide e-læringskurs for kommuner og kommunalt ansatte om likestilling, mangfold og ikke-diskriminering. Kursene skal bidra til inspirasjon og støtte til overholdelse av offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikter. Kursene skal utarbeides i samarbeid med relevante aktører, slik som KS, likestillingssentrene, Likestillings- og diskrimineringsombudet, arbeidslivets parter og kommuner.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: E-læringskurset ble ferdigstilt i mars 2024 og er tilgjengelig på Budirs kursportal. Kurset inneholder refleksjonsoppgaver, filmer, intervjuer og samtalemateriell som skal gi ansatte og ledere i kommuner og andre offentlige virksomheter praksisnære eksempler og hjelp til å jobbe bedre med likestilling, inkludering og mangfold. Siden lanseringen har 930 personer tatt kurset, hovedsakelig ansatte i kommuner.

39. Opplæring for politiet – dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering

Det gjennomføres opplæring i Konseptet Rettferdig politi i alle politidistrikter i perioden 2023-2024. Konseptet skal bidra til kompetanseheving innen temaer som dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering. Politiets dialog og møte med etniske og religiøse minoriteter er særskilt vektlagt. Opplæringen setter blant annet fokus på gjennomføring av personkontroller.

Ansvarlig departement: Justis- og beredskapsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Konseptet Rettferdig politi er utviklet for å bidra til kompetanseheving innen temaer som dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering. Opplæringen i konseptet Rettferdig politi er gjennomført i alle politidistrikter i 2022-2024, i henhold til tiltak beskrevet i politiets handlingsplan for mangfold, dialog og tillit. Det har vært lagt vekt på å bruke eksempler, case og refleksjonsoppgaver som tar utgangspunkt i regionale og lokale utfordringer i det enkelte politidistrikt.

I 2024 ble det besluttet at prinsippene i Rettferdig politi skal tas inn i øvrige eksisterende opplæringsløp, for å sikre varig effekt av tiltaket. Politidirektoratet har også hatt dialog med Politihøgskolen (PHS) om hvordan det kan ivaretas i politiutdanningen, både i bachelor-, etter- og videreutdanning.

40. Etablere dialog og møteplasser mellom politiet og ulike grupper innbyggere

Politiet skal etablere dialog og egnede møteplasser mellom politiet og ulike grupper innbyggere, både nasjonalt og lokalt. Samtidig fastholdes prinsippet om at politiet møter alle innbyggere først og fremst som enkeltindivider. Politiet skal i større grad legge til rette for innbyggermedvirkning for å få bedre kunnskap om innbyggernes forventninger til dem. Dette er viktig for å sikre gjensidig informasjonsutveksling og for å bygge relasjoner og tillit.

Ansvarlig departement: Justis- og beredskapsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Det er både på nasjonalt nivå og i politidistriktene gjennomført dialogmøter med representanter fra ulike minoriteter i 2024. Tiltaket er forankret i politiets handlingsplan for mangfold, dialog og tillit (2022-2025), med formål å sikre gjensidig informasjonsutveksling, bygge relasjoner og tillit. I 2024 har det vært en føring om at alle politidistrikter skal avholde møter med tros- og livssynssamfunn og med lhbt+ organisasjoner og arrangører av Pride og andre skeive arrangementer. Mange politidistrikter har også gjennomført møter med andre minoriteter utover dette, etter vurdering av egne lokale behov.

Det har vært et særlig fokus på dialog med ulike grupper av trusselutsatte aktører, både nasjonalt og i det enkelte politidistrikt. Et av formålene med dialogen er å formidle trusselvurderinger utarbeidet av Politiets sikkerhetstjeneste (PST) og ha dialog om oppfølgende tiltak fra politiets side.

41. Flere mangfoldskoordinatorer i politiet

Alle politidistrikter og særorganer i politiet skal ha etablert en egen mangfoldskoordinator, med fagansvar for mangfoldsarbeidet. For å sikre erfaringsutveksling på tvers av politidistrikter og særorganer skal det etableres et fagnettverk for mangfoldskoordinatorene.

Ansvarlig departement: Justis- og beredskapsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Det er gjennom politiets handlingsplan for mangfold, dialog og tillit gitt føring om at alle politidistrikter og særorgan i politiet skal ha etablert en egen rolle

som mangfoldskoordinator, med fagansvar for mangfoldsarbeidet. Det er et pågående arbeid å sikre at dette arbeider favner ulike sider i mangfoldsarbeidet, både det interne arbeidet som er rettet mot egen organisasjon og det eksterne arbeidet som er rettet mot tjenestene som møter innbyggerne. Dette for å følge opp forpliktelser som ligger i aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26. I dette ligger at det ønskes utviklet en klarere funksjonsbeskrivelse, samt en avklaring av roller og ansvar. Det er også flere politidistrikter som også opererer med mangfoldskontakter, som arbeider mer utadrettet mot minoriteter (eksternt perspektiv). Det er behov for å se dette i sammenheng med utvikling av mangfoldskoordinator-funksjonen.

Det er etablert et fagnettverk for mangfoldskoordinatorene. I 2024 er det blant annet gjennomført flere arbeidsmøter hvor tema har vært rapporteringspliktene som er forankret gjennom likestillings- og diskrimineringsloven. Det er også gitt veiledning fra LDO til mangfoldskoordinatorer i de enkelte enhetene i politiet.

42. Spre kunnskap om samer og nasjonale minoriteter

Det er utviklet et e-læringsprogram om samer og de fem nasjonale minoritetene i Norge (kvener/norskfinner, skogfinner, romanifolket/taterne, romer og jøder). Programmet er rettet mot ansatte i kommunal, fylkeskommunal og statlig forvaltning. Regjeringen vil gjøre programmet mer kjent gjennom KS-samlinger, fylkesvise samlinger mv. Departementer og direktorater skal benytte programmet i større grad.

For mer informasjon: [E-læringsprogram om samer og nasjonale minoriteter | Læringsplattformen \(dfo.no\)](#)

Ansvarlig departement: Kommunal- og distrikstdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Kommunal- og distrikstdepartementet lanserte et nytt e-læringsprogram om samer og nasjonale minoriteter for offentlig ansatte i 2021. Programmet ble oppdatert i 2024. Det er sendt informasjon om kurset i flere omganger til alle landets kommuner, fylkeskommuner, statsforvaltere, departementer og statlige etater. Departementet har også deltatt på relevante arrangementer for å formidle informasjon om kurset og oppfordre til å ta det i bruk.

Tiltak: Mer kunnskap

43. Gjennomgang av håndhevingsapparatet

Det skal igangsettes en gjennomgang av håndhevingsapparatets rammer og verktøy på likestillings- og diskrimineringsområdet, for å se om de i tilstrekkelig grad sikrer et godt veiledningstilbud og et tilgjengelig lavterskeltilbud. Rettighetsveiledning, både i ombud og nemnd, blir et sentralt tema i denne gjennomgangen.

Diskrimineringsnemndas praksis med hensyn til realitetsbehandling av saker, skal også gjennomgås. I gjennomgangen skal det også vurderes hvorvidt nemndas sammensetning i tilstrekkelig grad sikrer nødvendig kunnskap om de ulike diskrimineringsgrunnlagene.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Advokatfirmaet Lund & Co leverte sin juridiske utredning 1. september 2024. Av utredningen fremgår at håndhevingsapparatet i all hovedsak fungerer i tråd med intensjonene. Lund & Co anbefaler imidlertid at det opprettes et meglingsstilbud for diskrimineringsaker, og enkelte andre tiltak som alle skal bidra til en mer effektiv saksavvikling. Kultur- og likestillingsdepartementet skal nå gå gjennom rapporten og vurdere behovet for oppfølging.

I mai 2025 leverte Advokatfirmaet Lund & Co en tilleggsutredning om etablering av et meklingsstilbud, der de foreslår at et meklingsstilbud legges til Diskrimineringsnemnda.

44. Mer forskning på rasisme og diskriminering

Kunnskapsgrunnlaget om rasisme og diskriminering skal utvikles. Aktuelle temaer for forskning er metoder, med bruk av for eksempel maskinlæring og kunstig intelligens, for å få kunnskap om hetsende og trakasserende ytringer på nett. Dette vil blant annet være en oppfølging av Ytringsfrihetskommisjonens rapport. Det skal også utvikles mer kunnskap om diskriminering på grunn av ytre kjennetegn.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Før sommeren 2024 lyste Bufdir ut et tredelt FoU-opppdrag som skal gi mer kunnskap om rasisme og diskriminering. De tre delprosjektene skal ta for seg:

- i. rasisme og diskriminering basert på ytre kjennetegn, som hudfarge, bekledning og religiøse symboler
- ii. etnisk mangfold og omfanget av rasisme i kunst, kultur og frivillighet (tiltak 31 i handlingsplanen)
- iii. hvordan kunstig intelligens kan identifisere og forhindre hatefulle ytringer i sosiale medier.

Institutt for samfunnsforskning, i samarbeid med Analyse & Tall, gjennomfører oppdraget. Prosjektet skal pågå frem til utgangen av 2026

45. Ny undersøkelse om holdninger til etniske og religiøse minoriteter

I tidsrommet 2012 til 2022 har Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter (HL-senteret) gjennomført tre undersøkelser om befolkningens holdninger til etniske og religiøse minoriteter, med særlig vekt på jøder og muslimer.

Regjeringen vil iverksette en ny og fjerde undersøkelse, etter offentlig utlysning.

Funnene fra den siste rapporten viser blant annet at negative holdninger til jøder og muslimer er blitt mindre utbredt de siste fem årene. Likevel er det fremdeles mange som uttrykker motvilje mot muslimer og svært mange jøder unngår å vise sin religiøse tilhørighet. Befolkningen er i betydelig større grad skeptiske til romer enn til andre minoriteter. En ny undersøkelse vil bidra til å følge utviklingen over et langt tidsrom.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Barne-, og familiedepartementet, Kunnskapsdepartementet og Kommunal- og distriktsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet, Kultur- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet har gått sammen om å finansiere en ny undersøkelse om holdninger til etniske og religiøse minoriteter. Undersøkelsen ble kunngjort våren 2025. Rapport skal være ferdig innen utgangen av 2027.

46. Mer kunnskap om sammenhengen mellom opplevd rasisme og diskriminering og helse

Personer som opplever rasisme og diskriminering, rapporterer om mer psykiske plager enn de som ikke gjør det. Diskriminering kan også få konsekvenser for den fysiske helsen. Disse sammenhengene er godt dokumentert i studier fra andre land, men det er behov for mer kunnskap om hvordan rasisme og diskriminering påvirker helsen blant personer med innvandrerbakgrunn, samer og nasjonale minoriteter i Norge.

Regjeringen vil skaffe oversikt over hvordan tematikken adresseres i eksisterende undersøkelser og vurdere om det er behov for å sammenstille og videreutvikle disse for å kartlegge sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og helse nærmere.

Ansvarlig departement: Helse- og omsorgsdepartementet

Status: Pågående

Midtveisrapport: Folkehelseinstituttet har på oppdrag fra HOD utarbeidet en oversikt over hvordan sammenhengen mellom opplevd rasisme og diskriminering og helse adresseres i eksisterende undersøkelser og vurdert om det er behov for å sammenstille og videreutvikle disse for å kartlegge sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og helse nærmere. FHI har gjennomført et litteratursøk etter publiserte norske studier på temaet og funnet 23 eksisterende eller planlagte undersøkelser (fra og med 2015) som inneholder spørsmål om både opplevd rasisme eller diskriminering på grunn av religion, innvandrerbakgrunn, hudfarge, språk eller nasjonale minoritetsstatus (herav diskriminering) og helse.

FHI påpeker at det har vært økt fokus på opplevd diskriminering i undersøkelser de siste årene, og det er nå flere undersøkelser som kartlegger både opplevd rasisme/diskriminering og helse.

FHI anser sammenstilling av data fra eksisterende undersøkelser på dette feltet som lite hensiktsmessig. Undersøkelsene bruker ulike metodikk, som gjør at de er mindre sammenlignbare. Det er variasjon i populasjoner, datainnsamlingsmetoder og definisjoner av opplevd diskriminering, samt definisjoner og utforming av spørsmål om diskriminering. FHI mener man bør undersøke sammenhengen nærmere ved å:

1. benytte data fra eksisterende og nye datainnsamlinger som inneholder mål på diskriminering og helse til å gjøre analyser av sammenhengen. Disse dataene blir i for liten grad benyttet til dette formålet i dag. Ved bedre utnyttelse av både eksisterende og kommende datasett kan sammenhengen utforskes nærmere i ulike grupper. Det vil også være mulig å undersøke sammenhengen over tid, på tvers av geografiske områder og innen bestemte grupper, ved bruk av store eller gjentatte undersøkelser.

2. styrke datagrunnlaget for å belyse sammenhengen ved å inkludere mål på opplevd diskriminering i flere undersøkelser og sikre publikasjoner på temaet. Det er en særlig aktuell mulighet å inkludere spørsmål om opplevd diskriminering jevnlig eller fast i gjentatte tverrsnittstudier, som Levekårsundersøkelsen, Ungdata og Fylkeshelseundersøkelsene (FHUS), og eventuelle nye undersøkelser slik som Den nasjonale folkehelseundersøkelsen (NHUS).

47. Mer kunnskap om sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og ekstremisme

Ekstremismekommisjonen leverer sin utredning i februar 2024.

Ekstremismekommisjonen skal frembringe og analysere kunnskap og komme med anbefalinger. Kommisjonen skal belyse ulike forhold som har gitt grobunn for fremvekst av radikalisering og ekstremisme i Norge i nyere tid, og hvordan dette kan forebygges bedre framover. Regjeringen vil benytte kunnskap fra kommisjonen i arbeidet med å bekjempe rasistiske holdninger og se dette i sammenheng med forebygging av ekstremisme.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Status: Ikke igangsatt

Midtveisrapport: Departementet skal vurdere kunnskapsbehov og innretning på forskningsoppdrag i lys av Meld. St. 13 (2024–2025) *Forebygging av ekstremisme Trygghet, tillit, samarbeid og demokratisk motstandskraft*, som ble publisert i mars 2025.

Tiltak: Styrket innsats

48. Handlingsplan mot samehets

Regjeringen vil utarbeide en egen handlingsplan mot hets og diskriminering av samer. Planen vil løfte ulike diskrimineringsutfordringer som samer møter. I arbeidet med planen vil det være dialog med Sametinget og andre relevante aktører.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: Handlingsplanen ble lagt fram i januar 2025. Det ble gjennomført flere innspillsmøter i arbeidet med planen, og det var tett dialog med Sametinget. Et viktig tiltak i handlingsplanen er utprøving av en egen veiledningstjeneste i Alta. Dette er et pilotprosjekt der Likestillings- og diskrimineringsombudet skal opprette en egen filial med særlig kompetanse på det samiske. Det vil også etableres et eget samarbeidsforum mot hets og diskriminering av samer, igangsette en undersøkelse om holdninger til samer i Norge, og Politihøgskolen gjennomfører en egen undersøkelse om trakassering og trusler mot sametingspolitikere.

Det vil være dialog med Sametinget også i oppfølgingen av handlingsplanen. Handlingsplan mot hets og diskriminering av samer, Handlingsplan mot antisemittisme og Handlingsplan mot muslimfiendtlighet har følgende felles innsatsområder i 1) dialog og et velfungerende demokrati, 2) kunnskap og kompetanse og 3) trygghet og sikkerhet. Alle tre handlingsplanene gjelder for perioden 2025-2030.

49. Ny handlingsplan mot antisemittisme

Det har vært to handlingsplaner mot antisemittisme for periodene 2016–2020 og 2021–2023. Flere av tiltakene er løpende og stopper ikke opp selv om planperioden utløper i 2023. Jøder i Norge opplever fortsatt fiendtlige holdninger, antisemittisme og trusler, og i den siste tiden har omfanget økt. Regjeringen starter derfor arbeidet med en fornyet og forsterket innsats mot antisemittisme. En ny handlingsplan legges fram i 2024. Arbeidet med planen skal skje i kontakt med den jødiske minoriteten i Norge og andre relevante aktører.

Ansvarlig departement: Kommunal- og distriktsdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: Regjeringen lanserte Handlingsplan mot antisemittisme 2023–2030 11. november 2024. Planen har 22 målrettede tiltak. De fleste tiltakene er i gang og pågår. Planen er dynamisk. Det betyr at tiltak kan justeres underveis i perioden, nye tiltak kan komme inn og tiltak kan eventuelt også tas ut.

50. Ny handlingsplan mot diskriminering av, og hat mot, muslimer

Regjeringen vil utarbeide en ny handlingsplan mot diskriminering av, og hat mot, muslimer. Handlingsplanen vil legges fram våren 2025. Tiltak i gjeldende handlingsplan vil videreføres fram til ny handlingsplan legges fram.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet

Status: Gjennomført

Midtveisrapport: Handlingsplanen ble lagt fram i desember 2024. Det er gjennomført innspillsmøter og andre former for dialog med ulike aktører i sivil samfunn. Som en del av handlingsplanen vil det å etableres en formalisert muslimsk veiviserordning. Formålet med dette tiltaket er å spre kunnskap om muslimer i Norge. Dette kan bidra til å motvirke stereotypier, fordommer og diskriminering. Regjeringen vil også innhente mer kunnskap om muslimers levekår og livskvalitet, og om hvordan de møtes i kommunene.