



Kulturdepartementet

Statusrapport

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

Juni 2021

Innhold

Forord	4
Tverrsektorielle tiltak	4
Tiltak 1: Koordinerende statssekretærutvalg	4
Tiltak 2: Referansegruppe mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion	5
Tiltak 3: <i>Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer</i>	5
Kunnskap og forskning	6
Tiltak 4: Nettressurs om levekår og likestilling for etniske og religiøse minoritetsgrupper	6
Tiltak 5: Befolkningens holdninger til religiøse og etniske minoriteter	6
Tiltak 6: Forskning om rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion	6
Tiltak 7: Forskning om hudfarge og andre ytre kjennetegn som grunnlag for diskriminering og rasisme	7
Møteplasser	7
Tiltak 8: Dialogmøter om rasisme og diskriminering	7
Tiltak 9: Forum om muslimfiendtlighet	8
Tiltak 10: Årlig seminar om sikkerhet og trygghet ved eliteseriearenaer i fotball	9
Tiltak 11: Styrking av mangfold og inkludering i kultursektoren	10
Tiltak 12: Dialog med aktører i utelivsbransjen	10
Tiltak 13: Kampanje om diskriminering på utesteder	10
Debatt og demokrati	11
Tiltak 14: Evaluering av <i>Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer</i>	11
Tiltak 15: Styrking av Stopp hatprat	11
Tiltak 16: Studie om deltagere i debatter med hard tone	12
Tiltak 17: Innholdsstudie om hatefulle ytringer	13
Tiltak 18: Ytringsfrihetskommisjon	13
Tiltak 19: Lage en veileder om forebygging og håndtering av hatefulle ytringer og trusler mot lokalpolitikere, nasjonale politikere og politiske kandidater	13
Barn, unge og utdanning	14
Tiltak 20: Styrket kunnskap om diskriminering og rasisme rettet mot barn og unge	14
Tiltak 21: Gjennomgang av ung.no	14
Tiltak 22: Dembra for barnetrinnet	14
Tiltak 23: Videreføring av læringsressurser for lærerutdanningen – Dembra LU	15
Tiltak 24: Kurs for ungdom med flerkulturell oppvekst	16
Arbeid	17
Tiltak 25: Forsøk med anonyme søknader i staten	17
Tiltak 26: Styrke LDO som følge av endringer i aktivitets- og redegjørelsesplikten	17
Tiltak 27: Utarbeide veiledningsmateriell og maler om aktivitets- og redegjørelsesplikten	17
Tiltak 28: Informasjonskampanje om hvordan fremme klager om diskriminering på grunn av etnisitet og religion	18
Tiltak 29: Sertifiseringsordningen "Likestilt arbeidsliv"	18
Tiltak 30: Kampanje om hets og trakassering i arbeidslivet	18

Tiltak 31: Følge opp kunnskapskartlegging om kvinner med innvandrerbakgrunn og sysselsetting.....	19
Tiltak 32: Ny mangfoldspris	19
Tiltak 33: Kunnskap om holdninger til etnisk og religiøs mangfold i tre sektorer.....	19
Tiltak 34: Veiledningsmaterieell for å legge til rette for gode samtaler om samvittighetsfrihet i norsk arbeidsliv	20
Tiltak 35: Kunnskap om arbeidsgiveres forståelse av språkkrav og språkprøver	20
Tiltak 36: Kunnskap om flyktningers tilknytning til arbeidslivet over tid.....	21
Bolig	21
Tiltak 37: Kunnskapsutvikling	21
Straffesakskjeden.....	22
Tiltak 38: Vurdere etablering av en nasjonal funksjon med særskilt kompetanse innen hatkriminalitet	22
Tiltak 39: Åpne for å anmelde hatkriminalitet via internett.....	22
Tiltak 40: Målrettet rekruttering til politiet.....	22
Tiltak 41: Videreutvikle politiets kriminalitetsforebyggende strategi	23
Tiltak 42: Sikre et mangfoldsperspektiv i hele politiets opplæring og utdanning.....	23
Tiltak 43: Tros- og livssynsveiledere innenfor kriminalomsorgen.....	23
Offentlige tjenester	24
Tiltak 44: Øke kunnskapsutvikling om tilrettelegging av tjenester innenfor helse og omsorgssektoren	24
Tiltak 45: Øke helsekompetansen i befolkningen	24
Tiltak 46: Styrke barnevernets oppfølging av barn og familier med innvandrerbakgrunn	24
Tiltak 47: God veiledning av brukere med innvandrer- og/eller minoritetsbakgrunn i Arbeids- og velferdsetaten	25
Tiltak 48: Styrking av det tverrsektorielle samarbeidet for å sikre at tjenester er likeverdige og ikke diskriminerer etniske minoriteter	26
Internasjonal innsats	26
Tiltak 49: Styrke berørte fagdepartementers oppfølging av rasisme i internasjonale organisasjoner som FN, OSSE og Europarådet.....	26
Tiltak 50: Videreføre og konsolidere den utenrikspolitiske innsatsen for tros- og livssynsfrihet og religiøse minoriteters rettigheter	26
Nye tiltak etter oppstart av handlingsplanen	27
Tiltak 51: Oppfølging av utvalg om rasisme i idretten.....	27
Tiltak 52: Utvidelse av CORE Topplederbarometer	28
Annen relevant informasjon	28

Forord

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020-2023) ble lagt frem i desember 2019. Dette er den første statusrapporten. Ved lansering inneholdt planen femti tiltak innenfor ni ulike områder. Siden den tid har to nye tiltak kommet til. Disse er et tiltak om å motvirke rasisme i idretten (tiltak 51) og utvidelse av CORE Topplederbarometer til å kartlegge andel ledere med innvandrerbakgrunn blant topp- og mellomledere i næringslivet (tiltak 52).

Tiltakene i planen skal følges opp i løpet av planperioden.

Tverrsektorielle tiltak

Tiltak 1: Koordinerende statssekretærutvalg

Statssekretærutvalget ble opprettet for å koordinere regjeringens innsats mot ekstremisme, rasisme og hatefulle ytringer. Utvalget har hatt to møter i 2020 og foreløpig to møter i 2021. På møtene deltok Arbeids- og sosialdepartementet, Barne-, og familiedepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Kulturdepartementet og Utenriksdepartementet.

Statssekretærutvalget bidrar til at regjeringens innsats på beslektede områder blir bedre koordinert på politisk nivå. Utvalget er en anledning til å ta opp aktuelle saker av politisk betydning for de aktuelle områdene.

Møtene har blant annet tatt opp:

- Utarbeidelse av ny *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer*
- Revidering av *Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme*
- Videreføring og fornying av *Handlingsplan mot antisemittisme*
- Den videre innsatsen mot hatefulle ytringer
- Arbeidet med ny, nasjonal kontraterrorstrategi
- Arbeidet med ny ytringsfrihetsstrategi
- Ytringsfrihet som tema på tvers av handlingsplaner/strategi. Innledning ved jurist Anine Kierulf

Utvalget har også vurdert hvorvidt det skal settes ned et ungdomspanel i tilknytning til temaene som utvalget omfatter. Statssekretærutvalget har kommet frem til at det ikke settes ned et slikt panel, siden det vil være mer hensiktsmessig å utnytte eksisterende prosesser og møteplasser og øke ungdomsrepresentasjonen i disse. Flere handlingsplaner/strategier har allerede ungdommer representert gjennom referansegrupper.

Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Kulturdepartementet, Kunnskapsdepartementet og andre aktuelle sektordepartementer

Tiltak 2: Referansegruppe mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion

Gruppen hadde to møter i 2019 i forbindelse med utarbeidelsen av handlingsplanen. Her ga de innspill til problemstillinger og tiltak i planen. Før det siste møtet fikk referansegruppen tilsendt et kunnskapsgrunnlag om rasisme og diskriminering utarbeidet av Bufdir. Gruppen ble invitert til å respondere på dette.

Statssekretær i Kulturdepartementet deltok på begge møter. Referansegruppen er bredt sammensatt av representanter for frivillige organisasjoner og andre aktører. Gruppen har medlemmer fra 24 organisasjoner/aktører. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) deltar som observatør. Grunnet koronapandemien ble det ikke avholdt møter i 2020.

Referansegruppas innspill, sammen med øvrige innspill fra sivil samfunn, har vært viktige for utformingen av handlingsplanen.

Kulturdepartementet

Tiltak 3: Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer

Handlingsplanen ble lagt frem i september 2020 og gjelder ut 2023. Målet med handlingsplanen er å forebygge og hindre rasisme og diskriminering av muslimer og personer som antas å være muslimer.

Planen har tiltak innenfor følgende innsatsområder:

- Dialog og møteplasser
- Trygghet og sikkerhet
- Kunnskap og kompetanse om diskriminering av og hat mot muslimer
- Innsats mot hat og diskriminering utenfor Norge

Noen tiltak:

- Det er etablert en ny tilskuddsordning mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer. Det er satt av åtte millioner kroner til ordningen i 2021. Ordningen forvaltes av Bufdir: [Tiltak mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer \(bufdir.no\)](#) (KUD).
- Bufdir utreder en eventuell veilederordning for innsikt i muslimsk identitet. Brobygging, demokratisk medborgerskap og mangfold blant muslimer er sentrale elementer i prosjektet som utredes (KUD).
- Det er opprettet en ny tilskuddsordning for sikringstiltak for tros- og livssynssamfunn (JD).
- Hatkriminalitet rettet mot muslimer registreres som hatmotiv i politiets straffesaksregister (JD).

Kulturdepartementet

Kunnskap og forskning

Tiltak 4: Nettressurs om levekår og likestilling for etniske og religiøse minoritetsgrupper

Våren 2020 lanserte Bufdir en ny kunnskapsportal om likestilling og levekår blant samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn på bufdir.no. Dette er første gang statistikk og forskning om likestilling og levekår blant grupper som kan oppleve diskriminering på grunn av etnisitet og religion, er samlet på ett sted. På portalen formidler Bufdir statistikk og forskningsbasert kunnskap om hvordan disse gruppene opplever det å bo og leve i Norge, og hvilke barrierer de møter som kan hindre likeverdig deltakelse i samfunnet. Kunnskapsportalen vil oppdateres jevnlig med ny statistikk og forskning og dekker områder som utdanning, arbeidsliv, helse, diskriminering og holdninger i befolkningen.

Etter lanseringen har Bufdir fortsatt arbeidet med å gjøre portalen kjent blant relevante aktører, blant annet ved å presentere kunnskapsportalen på møter med sivilsamfunn og regionale dialogmøter (tiltak 8). Kunnskapsportalen har blitt referert til i ulike nyhetsoppslag. Kunnskapsportalen er blant de tre mest besøkte statistikksidene til Bufdir og direktoratet får gode tilbakemeldinger fra målgruppen om at de opplever portalen som nyttig.

Kulturdepartementet

Tiltak 5: Befolkningens holdninger til religiøse og etniske minoriteter

En ny undersøkelse som skal kartlegge befolkningens holdninger til religiøse og etniske minoriteter, ble lyst ut sommeren 2020. Oppdraget ble tildelt Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter (HL-senteret) som også gjennomførte de to foregående undersøkelsene. Studien skal være ferdig i 2022. Som en del av arbeidet skal det også gjennomføres en undersøkelse om ungdommers holdninger til etniske og religiøse minoriteter. Dette er nytt sammenlignet med de to foregående undersøkelsene.

Barne- og familiedepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Kulturdepartementet og Kunnskapsdepartementet

Tiltak 6: Forskning om rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion

Det er viktig å ha god oversikt over utfordringsbildet og kunnskapsbehov fremover.

I 2020 gjennomførte Bufdir to digitale forskerseminarer om rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Det første seminaret var i tilknytning til *Handlingsplan mot diskriminering og hat av muslimer*. Her ble utfordringsbildet knyttet til diskriminering av og hat mot muslimer belyst. Hvilke utfordringer møter muslimer og antatte muslimer i Norge i dag? Hvilke tiltak kan være relevante? Hvilke tiltak ser vi ellers i Norden og i Europa? Seminaret vektla særlig temaene barn og unge, sikkerhet og arbeidsliv. Kjønnsperspektivet var et gjennomgående tema for hele seminaret. Innleggene fra seminaret ble brukt i Bufdirs arbeid med å utarbeide et kunnskapsgrunnlag og utforme forslag til tiltak til handlingsplanen.

Det andre forskerseminaret handlet om rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion på utvalgte områder. Tema for seminaret var rasisme som fenomen, konsekvenser og omfang. Seminaret tok også for seg rasisme og diskriminering av samer og nasjonale minoriteter. Bufdir bruker oppsummeringene fra seminaret i sitt langsiktige arbeid med å bygge kunnskap på feltet.

Bufdir har initiert en kartlegging av rasisme og netthat i lys av koronakrisen. Kartleggingen, som gjennomføres av Retriever, består av en analyse av kommentarfelt i fire utvalgte mediehus, for å se hvordan disse kommentarfeltene så ut under den første nedstengningen våren 2020, sammenlignet med to sammenligningsperioder i 2019. Sluttrapporten ble levert våren 2021.

Kulturdepartementet

Tiltak 7: Forskning om hudfarge og andre ytre kjennetegn som grunnlag for diskriminering og rasisme

Som en del av tiltaket har Bufdir satt i gang et forskningsprosjekt om utenlandsadoptertes erfaringer med rasisme og diskriminering. Adopsjonsforeninger og interesseorganisasjoner på feltet har gitt innspill til utformingen av prosjektet. Prosjektet er tildelt By- og regionsforskningsinstituttet (NIBR), OsloMet. Sluttrapport for prosjektet leveres 1. september 2021.

Kulturdepartementet

Møteplasser

Tiltak 8: Dialogmøter om rasisme og diskriminering

Bufdir har i samarbeid med Senter for likestilling i Agder, Likestillingssenteret KUN og Likestillingssenteret i Hamar arrangert regionale dialogmøter i Bodø, Kristiansand og Hamar høsten 2020. Det planlagte dialogmøtet i Oslo i forbindelse med FNs internasjonale dag mot rasisme 21. mars 2020 ble avlyst på grunn av pandemien.

Formålet med møtene var å skape en lokal forankring og dialog om arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion i et regionalt perspektiv. Utfordringer på lokalt nivå, gode praksiser og forslag til nye tiltak var tema for de tre møtene.

Gjennom dialogmøtet i Bodø ble mange historier om rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion delt. Konsekvenser av rasisme og diskriminering på individ- og samfunnsnivå og andre utfordringer i regionen ble belyst. Deltakerne på møtet var fra kommuner og frivillige organisasjoner. I gruppearbeidet ble behovet for flere møteplasser for å snakke om rasisme på tvers av grupper og mer forskning om konsekvenser og omfang etterlyst. Dialogmøtet ble gjennomført med noen endringer underveis på grunn av koronakrisen. Opptak av dialogmøtet ligger på Likestillingssenteret KUN sin YouTube-kanal.

Møtet i Kristiansand inneholdt faglige presentasjoner med fokus på nasjonale og regionale temaer knyttet til rasisme, diskriminering, hatkriminalitet og forebygging av utenforskap. I en workshop adresserte kommuner og organisasjoner lokale utfordringer hva angår rasisme og diskriminering og forslag til løsninger som er aktuelle for regionen. Forebygging i barnehagen og på skolen ble vektlagt, men behovet for møteplasser, arbeidsmarkedet og mer kunnskap ble også etterlyst. Første del av dialogmøtet ble strømmet og kan ses på Youtube.

I forbindelse med dialogmøtet i Hamar gjennomførte Likestillingssenteret en kartlegging blant ungdommer i Innlandet for å få bedre kjennskap til erfaringer minoritetsungdommer har med rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer. Kartleggingen viser at det er lite kompetanse om rasisme og diskriminering på skolen og temaet bør i større grad innlemmes i undervisningen. Funnene fra kartleggingen ble tema for ungdommenes fylkesting i Innlandet 5. desember 2020. Ungdommenes fylkesting gjenkjente utfordringene som ble presentert i Likestillingssenterets kartlegging, og tinget ønsker å vurdere nærmere tiltak som kan settes i gang for å øke bevisstheten om rasisme.

Kulturdepartementet

Tiltak 9: Forum om muslimfiendtlighet

Det første møtet i forumet ble gjennomført digitalt 21. januar 2021.

Følgende organisasjoner deltok (etter invitasjon):

- Stiftelsen 10. august
- Ahmadiyya Muslim Jama'at Norge
- Antirasistisk Senter
- Hikmah-huset
- Islamsk Råd Norge
- Minotenk

- MiRA - Ressurssenter for kvinner med minoritetsbakgrunn
- Muslimske Dialognettverk
- Salam Norge

Kunnskaps- og integreringsminister Guri Melby ledet møtet. I tillegg deltok barne- og familieminister Kjell Ingolf Ropstad, justis- og beredskapsminister Monica Mæland og kultur- og likestillingsminister Abid Q. Raja.

Organisasjonene ble bedt om å kommentere eller gi innspill på to temaer:

- Muslimers opplevelser i kjølevannet av terrorangrepet i Frankrike og karikaturstriden høsten 2020.
- Innspill til tiltak 3 i *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer*, Utrede en veilederordning for innsikt i muslimsk identitet.

Oppsummering av innspillene:

- Organisasjonene uttrykte sjokk og sorg over angrepene i Frankrike.
- Det ble påpekt at ytringsfriheten er urokkelig.
- Ensidig negative fremstillinger av muslimer er ødeleggende for brobyggerarbeidet. Det er behov for mer kunnskap om muslimer og islam og at dette formidles til en større del av befolkningen.
- Når det gjelder utredning om veilederordningen, kom det mange innspill. Det ble påpekt behov for forankring av ordningen i det muslimske miljøet og mange ønsket å bidra med innspill til utredningen. Det må sørges for profesjonalitet i formidlingsarbeidet og bevissthet om det store mangfoldet blant muslimer i Norge.
- Politikerne uttrykte bekymring over økningen i diskriminering av og angrep på muslimer og en forståelse for at dette medfører utrygghet blant mange muslimer. Regjeringen har ulike tiltak for å imøtekomme diskriminering av og hat mot muslimer, blant annet gjennom en egen handlingsplan med tiltak rettet inn mot forebygging, dialog, sikkerhet og kunnskap (*Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer*).

Barne- og familiedepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kulturdepartementet, Kunnskapsdepartementet

Tiltak 10: Årlig seminar om sikkerhet og trygghet ved eliteseriearenaer i fotball

Som ledd i oppfølgingen av Europarådets konvensjon om en integrert tilnærming til trygghet, sikkerhet og servicetilbud ved fotballkamper og andre idrettsarrangementer bidrar KUD med et årlig tilskudd på kr 100 000 i perioden 2020-2022 til gjennomføring av det årlige sikkerhetsseminaret i regi av Norges fotballforbund, Norsk Toppfotball og Kripos. Grunnet covid-19-utbruddet ble seminaret avlyst både i 2020 og 2021. KUDs tilskudd vil bli tilsvarende forskjøvet.

Kulturdepartementet

Tiltak 11: Styrking av mangfold og inkludering i kultursektoren

Gjennom satsingen "Krafttak for mangfold" har regjeringen styrket arbeidet med mangfold og inkludering innen kultur, idrett og frivillighet.

Gjennom tilskudd til en rekke ulike institusjoner og tiltak ønsker regjeringen å bidra til at kulturlivet oppleves som relevant og representativt for hele befolkningen og at kulturlivet fremmer frihet og mulighet for den enkelte til å uttrykke seg. Mangfold i kulturlivet krever systematisk og langsiktig arbeid.

Satsingen fra 2020 var på om lag 24 millioner kroner til ulike institusjoner og aktører som har søkt om midler til å gjennomføre prosjekter og tiltak som skal stimulere til mangfold, likestilling og integrering. Satsingen er videreført og styrket ytterligere til om lag 30 millioner kroner i 2021.

I 2020 arbeidet Kulturrådet med å etablere et kunnskapsgrunnlag for å definere hvordan de skal utforme rollen som nasjonal koordinator. Kulturrådet har fått innspill fra sektoren til hvordan rollen som nasjonal koordinator kan og bør konkretiseres. Regjeringen har videreført Norsk kulturråd sin rolle som nasjonal koordinator i arbeidet med mangfold i kunst- og kulturlivet i 2021.

Kulturdepartementet

Tiltak 12: Dialog med aktører i utelivsbransjen

Grunnet koronapandemiens konsekvenser for utelivsbransjen er tiltaket ikke igangsatt enda.

Kulturdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet

Tiltak 13: Kampanje om diskriminering på utesteder

Grunnet koronapandemiens konsekvenser for utelivsbransjen er tiltaket ikke igangsatt enda.

Kulturdepartementet

Debatt og demokrati

Tiltak 14: Evaluering av Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer

OsloMet/NIBR har publisert rapporten *Evaluering av regjeringens strategi mot hatefulle ytringer*.¹

Evalueringen viser at strategien og arbeidet med den har skapt et større handlingsrom til å prioritere hatefulle ytringer i forvaltningen. En styrke ved planen er dens bredde både med hensyn til innsatsområder og diskrimineringsgrunnlag. Strategien har bidratt til viktig kunnskapsutvikling, som har bidratt til å øke bevisstheten om hatefulle ytringer. På den annen side varierer strategiens betydning etter innsatsområder, og OsloMet/NIBR mener at det generelle oppfølgingsarbeidet kan se ut til å ha avtatt noe utover i strategiperioden.

Rapporten gir ingen entydig anbefaling om hvorvidt det bør igangsettes et arbeid med en ny strategi, så lenge det sikres kontinuitet i innsatsen. OsloMet/NIBR anbefaler at det utarbeides en revidert situasjonsbeskrivelse av feltet, som identifiserer hvor behovene ligger nå.

Bufdir utarbeidet en revidert situasjonsbeskrivelse våren 2021, jf. anbefaling i rapporten. I tillegg arrangerte direktoratet en konferanse om hatefulle ytringer i juni 2021, for å gjøre opp status og vurdere videre innsats. Kulturdepartementet vil invitere referansegruppa for *Strategi mot hatefulle ytringer* til et møte, der strategien vil oppsummeres og innspill til videre innsats drøftes.

Departementet vurderer også øvrige anbefalinger i rapporten.

Frem til det er tatt endelig beslutning om hvordan det videre arbeidet mot hatefulle ytringer skal gjennomføres, fortsetter innsatsen med samme styrke. Mange av tiltakene i strategien, som ikke er gjennomført allerede, videreføres eller videreutvikles. Flere av tiltakene i strategien videreføres per i dag også gjennom andre handlingsplaner, blant annet *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020-2023)*.

Kulturdepartementet

Tiltak 15: Styrking av Stopp hatprat

Kulturdepartementet økte støtten til Stopp hatprat i 2020. I 2020 startet Stopp hatprat blant annet arbeidet med å utvikle en veileder i hvordan holde workshops om hatprat. Veilederen skal bygge på menneskerettighetsopplæring og være for alle som ønsker å skape møteplasser for ungdom i skoler, ungdomsklubber og andre arenaer der ungdom møtes. Et økende antall kommunale og andre offentlige aktører tar kontakt med Stopp

¹ NIBR-rapport 2020:21.

hatprat og etterspør verktøy og bistand i forbindelse med egne tiltak for å bekjempe hatprat.

Stopp hatprat har gjennomført workshops, kurs og konferanser og er i gang med å etablere et nordisk nettverk mot hatprat. Stopp hatprat bidrar i ulike referansegrupper for læringsressurser og forskningsprosesser og er tatt opp som medlem i nettverk for holdningsskapende arbeid.

Kulturdepartementet

Tiltak 16: Studie om deltagere i debatter med hard tone

På oppdrag fra Bufdir har Institutt for samfunns forskning (ISF) gjennomført en studie av deltagere i debatter med hard tone.² Formålet med prosjektet var å få mer kunnskap om hvem deltagerne er og hva som bidrar til å skape slike debatter. Studien tar for seg et spekter av ytringer, fra ytringer som de fleste vil være enige i at er grenseoverskridende og normbrytende, til ytringer som er mer tvetydige og befinner seg i grenselandet til å være aggressive, fiendtlige og hatefulle.

Noen funn fra rapporten:³

- Fem prosent av respondentene svarer at de iblant eller ofte deltar i debatter med hard tone.
- Menn har nesten dobbelt så stor sannsynlighet som kvinner for å delta i debatter med en hard tone og mer enn dobbelt så stor sannsynlighet for å skrive hetsende kommentarer.
- Personer med lav utdanning, som er skeptiske til innvandrere/innvandring og homofilt samliv/praksis, svarer oftere enn andre at de skriver hetsende, hatefulle eller rasistiske kommentarer på internett.
- Flere beskriver en ideologisk eller politisk motivasjon for å debattere på nettet
- Det er en gjennomgående oppfatning på tvers av posisjoner om at modereringen er urettferdig og at den griper uforholdsmessig inn overfor debattantenes meningsfeller.

Kulturdepartementet

² Nadim m.fl. 2021.

³ Lenke til rapporten: [Institute for Social Research - Open Arcive: Gråsoner og grenseoverskridelser på nettet: En studie av deltagere i opphetede og aggressive nettdebatter \(unit.no\)](#).

ISFs artikkel om rapporten: [Hvem er deltakerne i harde nettdebatter? - Institutt for samfunnsforskning](#)

Omtale i Aftenposten: [Ny rapport: En liten gruppe lavt utdannede menn dominerer opphetede nettdebatter \(aftenposten.no\)](#)

Tiltak 17: Innholdsstudie om hatefulle ytringer

På oppdrag fra Bufdir gjør OsloMet en innholdsstudie av hatefulle ytringer på internett, avgrenset til sosiale medier, blogger og nyhetssider. Formålet med prosjektet er å kartlegge omfanget av faktiske ytringer av hatefull eller diskriminerende karakter ved bruk av stordataanalyse.

Kulturdepartementet

Tiltak 18: Ytringsfrihetskommisjon

Ytringsfrihetskommisjonen ble oppnevnt av Kongen i statsråd 14. februar 2020. Kommisjonen har i alt 18 medlemmer og ledes av Kjersti Løken Stavrum, adm.dir. i Stiftelsen Tinius og Blommenholm Industrier. Blant annet med utgangspunkt i at den teknologiske utviklingen har ført til store endringer både for den enkeltes rolle og ytringsmuligheter og for det offentlige rom generelt, er kommisjonen bedt om å foreta en helhetlig gjennomgang av ytringsfrihetens stilling i Norge. Kommisjonen skal vurdere tiltak for å fremme en åpen og opplyst, offentlig samtale, inkludert tiltak for å fremme bred deltakelse i det offentlige ordskiftet. I denne sammenheng skal kommisjonen blant annet problematisere skillet mellom krenkende ytringer som ikke er beskyttet av ytringsfriheten og ytringer som er beskyttet, men som likevel kan oppfattes som problematiske fordi de reduserer utsatte gruppers reelle ytringsmuligheter og demokratiske deltakelse. Kommisjonen arrangerte i løpet av høsten 2020 en rekke debattmøter, blant annet om hatytringer og ytringsfrihet. Hittil har kommisjonen avholdt åtte innspillmøter. Kommisjonen skal avlevere sin utredning innen 1. mars 2022.

Kulturdepartementet

Tiltak 19: Lage en veileder om forebygging og håndtering av hatefulle ytringer og trusler mot lokalpolitikere, nasjonale politikere og politiske kandidater

Kommunal- og moderniseringsdepartementet tar sikte på å ha første del av veilederen klar til midten av august 2021, før valgkampen starter for alvor. Veilederen skal lanseres før stortingsvalget i 2021. Veilederen blir utarbeidet i samarbeid med Politidirektoratet og Politiets sikkerhetstjeneste. Andre del av veilederen, som retter seg mer mot lokalpolitikere, skal etter planen være klar i løpet av høsten 2021. Denne delen av arbeidet vil skje i samarbeid med Kommunenes Sentralforbund (KS). Arbeidet med å utvide veilederen til lokale politikere og kandidater, vil skje løpende.

Veilederen er relevant både for lokalpolitikere og nasjonale politikere samt kandidater til verv på alle nivåer. Veilederen vil være digital, slik at den kan holdes løpende oppdatert, blant annet med ny kunnskap om situasjonen for hatytringer og trusler mot nasjonale og lokale politikere og kandidater på valglistene.

Veilederen baseres på den kunnskapen som foreligger om hatefulle ytringer og trusler rettet mot politikere på alle nivåer. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har blant annet anskaffet en forskningsbasert undersøkelse om lokalpolitikeres arbeidsvilkår, som gjennomføres av Telemarksforskning og Senter for ekstremismeforskning (C-REX) ved Universitetet i Oslo. Hatytringer og trusler vil være en sentral del av undersøkelsen, med et særlig fokus på konsekvensene det har for politisk motivasjon, rekruttering og gjenvalg til politikken samt debattklimaet. Rapporten skal leveres i desember 2021 og vil være sentral for veilederen, spesielt det som er rettet mot lokalpolitikere, i en oppfølgingsfase.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Barn, unge og utdanning

Tiltak 20: Styrket kunnskap om diskriminering og rasisme rettet mot barn og unge

Arbeidet med å fremskaffe og formidle ny kunnskap til nytte for fagmiljøer, sektormyndigheter og befolkningen i arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, er i gang. Bufdir innhenter kunnskap for alle aldersgrupper og ung.no tilrettelegger for sine målgrupper.

Barne- og familiedepartementet

Tiltak 21: Gjennomgang av ung.no

På ung.no er artiklene om rasisme og diskriminering sist oppdatert 09.11.2020.

Barne- og familiedepartementet

Tiltak 22: Dembra for barnetrinnet

Tilskuddet til Dembra for barnetrinnet var budsjettert for oppstart høsten 2020, men arbeidet med oppsett av tiltaket og rekruttering av skoler ble utført våren 2020. For styrking av Dembra-teamets kompetanse rekrutterte HL-senteret en barneskolelærer, Mari Erstad, som veileder og koordinator for satsningen.

Fire skoler ble rekruttert for oppstart av samlingsbasert Dembra for barneskolen høsten 2020, Uranienborg og Nyskolen i Oslo, Trara i Fredrikstad og Brandengen i Drammen.

Tiltak/satsninger:

- Utvikling av Dembras kompetanseløp for nyansatt-veileder.
- Revidering og tilpassing av kartleggingsverktøyet til elever og ansatte i barneskolen.
- Revidering og videreutvikling av Dembras nettsider, spesielt fagstoff i temaside, for å sikre relevans og tilgjengelighet for lærere i barneskolen.

- Utvidelse av ressursbanken på dembra.no med undervisningsopplegg spesielt tilpasset barneskolen, med utgangspunkt i både Dembras fagområder generelt og lærernes ønsker og behov spesielt.
- Utvikling av materiell til støtte for skolene i deres arbeid med å involvere foresatte i Dembra-satsningen. For å styrke skole-hjem-samarbeidet og imøtekomme skolenes ønsker, utvikles blant annet materiell til bruk på foreldremøter.
- Utarbeidelse av ressurser som ruster skolene til å møte utfordringene som pandemien fører med seg: Hvordan opprettholde arbeidet med å styrke fellesskap og forebygge utenforskap når hverdagens møteplasser er flyttet fra fysiske til digitale arenaer?
- Opprettelse av referansegruppe med deltakelse fra freds- og menneskerettighetssentrene som samarbeider om Dembra. Gruppen skal bidra med innspill og kvalitetssikring i utviklingen av Dembra for barneskolen.
- Utvikling av en veiledningsressurs for planlegging og gjennomføring av holocaustmarkering/-undervisning i skolene i samarbeid med HL-senterets undervisningsavdeling.
- Utvikling av et undervisningsopplegg om rasisme, som ble lansert i forbindelse med at det i 2021 var 20 år siden Benjamin Hermansen ble drept. Dette var også i samarbeid med HL-senterets undervisningsavdeling.

Kunnskapsdepartementet

Tiltak 23: Videreføring av læringsressurser for lærerutdanningen – Dembra LU

Dembra for lærerutdanningen (Dembra LU) 2020-2021 startet opp våren 2020 i samarbeid med fem nye partnerinstitusjoner: Universitetet i Bergen, Universitetet i Stavanger, Universitetet i Sørøst-Norge, Universitetet i Tromsø og Høgskolen i Innlandet. 52 lærerutdannere tar del i samarbeidet og til sammen dekker disse over 20 ulike fag og programmer.

Fra gjennomføringen av Dembra LU 2017-2019 videreføres dessuten samarbeidet med tre av fem institusjoner, altså UiA, MF og ILS/UiO.

Flere nettbaserte undervisningsressurser og større faglig bredde

Et sentralt element i arbeidet hos partnerinstitusjonene er utvikling og utprøving av konkrete undervisningsopplegg. Når disse er evaluert og kvalitetssikret, vil de bli gjort allment tilgjengelige på dembra.no. Dermed blir flere temaer som lærerutdannere og lærere aktivt etterspør, dekket. Særlig aktuelt nå er undervisning om kontroversielle temaer og rasisme.

Nytt i 2020-2021 er at bredden i fag og fagområder er utvidet. Vi vil særlig peke på bidrag innenfor naturfag og matematikk som viktige. Flere opplegg vil også ha et eksplisitt tverrfaglig tilsnitt og bli tilgjengelige for bruk innenfor ulike fagområder.

Kompetansebygging og økt tverrfaglig samarbeid i egen institusjon

Flere lærerutdanningsmiljøer bruker deltakelsen i Dembra LU både til å forankre relevant og forskningsbasert lærestoff mer langsiktig i egen undervisning og til å utvikle nye og bærekraftige samarbeidsformer i egen institusjon. Ettersom lærerutdanningen er organisert ulikt i de enkelte institusjonene, kan dette handle om program-, institutt- eller fakultetsovergripende samarbeid.

Nye innsatser

Tilbakemeldingen fra partnerne så langt viser at rammene som Dembra LU-samarbeidet og de medfølgende FoU-midlene gir, har skapt bedre og til dels nye forutsetninger for slikt institusjonelt utviklingsarbeid. Behovet for konkret erfaringsutveksling mellom institusjonene har ført til etableringen av et nytt format: "Dembra Coffee hour", et digitalt arrangement der institusjonenes eget utviklingsarbeid står i sentrum. Siden mai 2020 er syv slike møter blitt gjennomført med gjennomsnittlig 20 deltagere hver gang.

Kunnskapsdepartementet

Tiltak 24: Kurs for ungdom med flerkulturell oppvekst

Senter for interkulturell kommunikasjon ved VID vitenskapelige høyskole har i samarbeid med Stiftelsen Flexid utviklet en kurspilot for ungdom med flerkulturell oppvekst bestående av i alt fire moduler:

Kursmodul 1 for ungdommer med flerkulturell oppvekst:

Flere ulike temaer som identitet og tilhørighet, fordommer og rasisme, valg og fremtid, kjønn, frihet og begrensninger presenteres i en kursrekke på totalt tolv samlinger i løpet av skoleåret. Modulen tar utgangspunkt i flexidkurset.

Kursmodul 2 for lærerkollegiet/ansatte og frivillige i fritid

Målet med kursmodulen er å styrke kompetansen hos lærerne i å arbeide med elevmangfoldet på produktive måter. Det legges særlig vekt på krysskulturell oppvekst, krysskulturelt foreldreskap, akkulturasjon samt kommunikasjon og følelser i møte med krysskulturelle unge og deres foreldre/foresatte.

Kursmodul 3 for foreldre/foresatte til ungdommer som er deltakere i kursmodul 1

Modulen skal styrke foreldrenes innsikt i "den norske skolemodellen" og bidra til å bygge tillit mellom skole og hjem. Videre skal den gi foreldrene nye perspektiver på det livet barna deres lever i samfunnet utenfor hjemmet og styrke dem som rollemodeller.

Kursmodul 4 for hele klassetrinnet/alle ungdommer i aktuelle aldersgruppe i fritidstilbudet

Modulen er utviklet over to hovedtemaer, røtter, identitet og tilhørighet samt innenforskap og utenforskap.

Deltakerne i kursmodulen er rekruttert fra tre skoler og ett fritidstilbud fra ulike deler av landet.

Kunnskapsdepartementet

Arbeid

Tiltak 25: Forsøk med anonyme søknader i staten

Formålet med forsøket med anonyme søknader i staten har vært å belyse om anonyme søknader kan være et godt virkemiddel for å integrere innvandrere i arbeidslivet. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har dokumentert gjennomføringen av forsøket og evaluert resultatene. Rapporten *Forsøk med anonyme søknader i staten – et egnet virkemiddel for integrering i arbeidslivet?*⁴ ligger på dfo.no.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Tiltak 26: Styrke LDO som følge av endringer i aktivitets- og redegjørelsesplikten

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Sekretariatet for Diskrimineringsnemnda fikk i 2020 en økning i bevilgningene på tre millioner kroner hver. Dette skyldtes blant annet at det i 2020 ble gjort endringer i aktivitets- og redegjørelsesplikten, en endring som førte til et økt behov for veiledning, oppfølging og håndheving av regelverket både hos ombud og nemnd. I tillegg til dette ble nemndas håndhevingsmyndighet utvidet, slik at de nå også kan håndheve saker om seksuell trakassering

Kulturdepartementet

Tiltak 27: Utarbeide veiledningsmaterieell og maler om aktivitets- og redegjørelsesplikten

Bufdir har utarbeidet veiledning og maler til aktivitets- og redegjørelsespliktene som ligger på nettsiden www.bufdir.no/arp. Bufdir la ved inngangen til 2021 ut indikatorer som skal bistå offentlige myndigheter i å kartlegge likestillingsstatus på sine myndighetsområder. De la også ut mer detaljert veiledning til arbeidsgivere i form av

⁴ DFØ-rapport 2021:3.

risikokartleggingsvektøy og en tiltaksbank med forslag til likestillingsaktiviteter til hjelp for arbeidsgivere og tillitsvalgte i det konkrete likestillingsarbeidet.

Kulturdepartementet

Tiltak 28: Informasjonskampanje om hvordan fremme klager om diskriminering på grunn av etnisitet og religion

Tiltaket er ikke igangsatt enda.

Det kan nevnes at ett av tre prioriterte områder for den nye tilskuddsordningen mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer i 2021, er tiltak som bidrar til å spre informasjon om hvilke rettigheter man har hvis man blir utsatt for diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn.

Kulturdepartementet

Tiltak 29: Sertifiseringsordningen "Likestilt arbeidsliv"

"Likestilt arbeidsliv" er en sertifiseringsordning for private og offentlige virksomheter som ønsker å jobbe systematisk med likestilling i egen organisasjon. Ordningen skal gjøre det enklere for virksomheter i privat og offentlig sektor å gjøre en aktiv og systematisk innsats for mangfold og likestilling i egen organisasjon. I 2020 jobbet "Likestilt arbeidsliv" for nå ut med sertifiseringsordningen til virksomheter i og utenfor Agder. Det ble bevilget én million kroner til arbeidet også i 2021. Bufdir bistår prosjektgruppen med å sikre at sertifiseringen følger de nye aktivitets- og redegjørelsespliktene.

Kulturdepartementet

Tiltak 30: Kampanje om hets og trakassering i arbeidslivet

Innretningen på kampanjen om hets og trakassering i arbeidslivet ble utarbeidet før nedstengingen av samfunnet i mars 2020. Kampanjen vil i stor grad rettes mot hets og trakassering som forekommer i det fysiske arbeidsmiljøet. Da det høsten 2020 ble klart at hjemmekontor ville være normen i arbeidslivet også i månedene fremover, besluttet Bufdir å utsette lanseringen av kampanjen til arbeidslivet er nærmere normalen og ansatte i større grad er fysisk til stede på arbeidsplassen.

Kulturdepartementet

Tiltak 31: Følge opp kunnskapskartlegging om kvinner med innvandrerbakgrunn og sysselsetting

Anbefalingene i rapporten følges opp delvis gjennom tiltak 48 i *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion*, der det vil lyses ut en kartlegging om likeverdige offentlige tjenester. Kartleggingen vil blant annet se på innvandrerkvinner sine møter med Nav, jf. Kunnskapsdepartementet tildelingsbrev til IMDi 2021.

Rapporten følges også opp gjennom tiltak 6 i *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion* (forskning om rasisme og diskriminering) og er brukt som grunnlag i Bufdirs nettressurs (tiltak 4) og i forberedelsene av dialogmøter (tiltak 8).

Kulturdepartementet

Tiltak 32: Ny mangfoldspris

Den nye Mangfoldsprisen ble delt ut for første gang i 2019 og igjen i 2020. Den nye Mangfoldsprisen er statens utmerkelse for fremragende bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet. Formålet med prisen er å fremme etnisk mangfold, bedre bruk av innvandreres kompetanse og øke rekruttering av innvandrere i arbeidslivet. Dette skal skje gjennom å løfte frem de gode eksemplene på etnisk mangfold i arbeidslivet, som kan inspirere andre. Mangfoldsprisen deles ut både regionalt og nasjonalt og både til små og store bedrifter. Regionale juryer utnevner de regionale vinnerne. Disse går videre og vurderes av en nasjonal jury i konkurransen om å vinne de nasjonale prisene. IMDi forvalter Mangfoldsprisen og har sekretariatsansvar for juryene. Prisen utdeles i regi av Kunnskapsdepartementet. For mer informasjon se:

<https://mangfoldsprisen.no/>

Utdelingene både i 2019 og 2020 vurderes som vellykket. I 2019 resulterte arbeidet i en innmelding av 350 kandidater, det høyeste noensinne sammenliknet med 30–70 kandidater per år i forbindelse med den tidligere mangfoldsprisen i perioden 2005–2013. I 2020 ble totalt 318 unike kandidater fra hele landet innmeldt. Dette vurderes som positivt, særlig med henblikk på at nominasjonsperioden foregikk i en vanskelig periode for arbeidslivet, som følge av pandemien. Mye tyder på at den nye Mangfoldsprisen er et vellykket tiltak som bidrar til oppnåelse av integreringsstrategiens mål om økt bevissthet i arbeidslivet om etnisk mangfold som en ressurs.

Kunnskapsdepartementet

Tiltak 33: Kunnskap om holdninger til etnisk og religiøst mangfold i tre sektorer

Våren 2020 lanserte Institutt for samfunnsforskning (ISF) rapporten *Etnisk og religiøst mangfold i arbeidslivet - Holdninger, erfaringer, diskriminering og praksis*.⁵ I rapporten

⁵ Brekke m.fl. 2020.

beskrives og analyseres holdninger, erfaringer og praksis når det gjelder etniske og religiøse minoriteter i fem deler av det norske arbeidslivet: ledere i offentlig og privat sektor og ledere og ansatte på skoler, i barnehager og barnevernet. Undersøkelsene viser blant annet at:

- Et flertall, uavhengig av sektor eller om en er leder eller ansatt, er i hovedsak positive til mangfold i arbeidslivet og til kolleger med minoritetsbakgrunn.
- Respondenter som har venner med minoritetsbakgrunn, svarer oftere at det forekommer diskriminering av alle grupper.
- Ledere i offentlig sektor er klart negative når det gjelder bruk av hijab på arbeidsplassen.

Funnene fra rapporten er brukt i nettressursen om likestilling og levekår blant samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn (tiltak 4 i *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion*). Videre er funnene også relevant for Bufdirs arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Kunnskapsdepartementet

Tiltak 34: Veiledningsmateriell for å legge til rette for gode samtaler om samvittighetsfrihet i norsk arbeidsliv

Et regjeringsoppnevnt utvalg utarbeidet i 2016 en norsk offentlig utredning⁶ om samvittighetsfrihet. Utover situasjoner hvor det er behov for særregulering, mener utvalget at samvittighetskonflikter bør løses konkret og på et lavest mulig nivå i virksomhetene. I utredningen oppfordret utvalget partene og andre organisasjoner til å ta opp samvittighetsfrihet på arbeidsplassen i veiledningsmateriell og gi råd om hvordan samvittighetskonflikter på de aktuelle områder kan eller bør løses. På oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet har Arbeidstilsynet utarbeidet veiledningsmateriell til hjelp for å løse slike samvittighetskonflikter på arbeidsplassen, som er basert på utvalgets vurderinger. Materialet er lagt ut på Arbeidstilsynets hjemmeside: [Fritak fra arbeidsoppgaver av samvittighetshensyn \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/veiledningsmateriell-til-hjelp-for-a-loese-slike-samvittighetskonflikter-pa-arbeidsplassen)

Arbeids- og sosialdepartementet

Tiltak 35: Kunnskap om arbeidsgiveres forståelse av språkkrav og språkprøver

På oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet har Fafo gjennomført en undersøkelse av arbeidsgiveres forståelse av språkkrav og språkprøver, som vil gi kunnskap om rekrutteringspraksis i offentlige og private virksomheter. Manglende norskkunnskaper blir ofte nevnt som en mulig forklaring på innvandrernes dårlige utfall på arbeidsmarkedet i Norge.

⁶ NOU 2016:13.

Formålet med forskningsoppdraget var å få mer kunnskap om hvordan arbeidsgivere analyserer og resonnerer rundt språkkrav knyttet til ansettelsesprosesser eller liknende situasjoner hvor arbeidstakers språklige kompetanse vurderes. Her ble det blant annet undersøkt om det finnes mekanismer som gjør at minoritetsgrupper kan komme dårligere ut enn andre deler av befolkningen, selv om diskrimineringen ikke er tilsiktet av enkeltpersoner. Dette kan skje ved at man for eksempel stiller unødige høye krav til språkbeherskelse. Prosjektet er ferdigstilt, jf. Faforrapport 2021:03 *Hva arbeidsgivere snakker om når de snakker om språk - Om forståelse av språkkrav og språkprøver*. I prosjektet er det fremskaffet kunnskap om og innsikt i arbeidsgivernes vurderinger når det gjelder krav til norskferdigheter til forskjellige typer stillinger samt hvilken betydning deres vurderinger har for rekrutteringspraksisen.

Arbeids- og sosialdepartementet

Tiltak 36: Kunnskap om flyktingers tilknytning til arbeidslivet over tid

På oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet og IMDi gjennomførte Proba en kvalitativ undersøkelse av flyktingers tilknytning til arbeidsmarkedet. Studien ser nærmere på årsaker til frafall fra arbeidslivet og barrierer mot varig tilknytning, med mål om å øke forståelsen for ulike mekanismer som kan gjøre seg gjeldende i flyktingers tilknytning til arbeidslivet over tid. Rapporten ble ferdigstilt i mars 2020, jf. Proba samfunnsanalyse, Rapport 2020:05 *Hvorfor faller flyktinger ut av arbeidslivet?* Statistikk viser at mange flyktinger får jobb i Norge, men at en del av dem faller fra igjen. I studien intervjues flyktinger, arbeidsgivere og NAV-veiledere om ulike mekanismer og barrierer som bidrar til å synliggjøre historiene bak denne utviklingen.

Arbeids- og sosialdepartementet

Bolig

Tiltak 37: Kunnskapsutvikling

I desember 2020 lanserte regjeringen strategien *Alle trenger et trygt sted å bo. Nasjonal strategi for den sosiale boligpolitikken (2021-2024)*. I strategiperioden vil regjeringen rette en innsats mot enkelte grupper i samfunnet, som er særlig sårbare på boligmarkedet. Strategien har flere tiltak for å hjelpe vanskeligstilte på boligmarkedet, både gjennom å gi flere tryggheten som kommer med å eie egen bolig og ved å forbedre forholdene på leiemarkedet. Diskriminering på boligmarkedet gjelder hovedsakelig forskjellsbehandling i leiemarkedet. Det norske leiemarkedet er preget av småskalautleiere som selv velger hvem de vil leie ut til. Strategien har flere tiltak som vil bidra til et mer velfungerende leiemarked og styrke rettssikkerheten til leietakere og utleiere. Husleietvistutvalget er et organ som behandler tvister mellom utleier og

leietaker. Regjeringen har besluttet å utvide virkeområdet til Husleietvistutvalget til å omfatte hele landet fra 1. september 2021.

I strategien vises det til at det er behov for mer kunnskap om leiemarkedet, blant annet om leieprisutviklingen, boforhold og omfang av diskriminering. Kommunal- og moderniseringsdepartementet vil sørge for at diskriminering av ulike grupper på boligmarkedet blir kartlagt. Økt kunnskap er viktig for å kunne vurdere tiltak som kan motvirke diskriminering på boligmarkedet.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Straffesakskjeden

Tiltak 38: Vurdere etablering av en nasjonal funksjon med særskilt kompetanse innen hatkriminalitet

Politidirektoratet har identifisert et behov for et nasjonalt kompetansemiljø innen forebygging og bekjempelse av hatkriminalitet. I 2021 ble det bevilget syv millioner kroner til å etablere et slikt kompetansemiljø, som skal være til støtte for alle politidistrikter. Arbeidet med å etablere kompetansemiljøet er startet opp.

Justis- og beredskapsdepartementet

Tiltak 39: Åpne for å anmelde hatkriminalitet via internett

I løpet av 2020 arbeidet Politidirektoratet med å utvikle muligheten til digital anmeldelse, slik at flere lovbruddskategorier kan anmeldes digitalt. Å åpne for anmeldelse av straffeloven §§ 185 og 186 vil bli vurdert i sammenheng med det videre arbeidet.

Justis- og beredskapsdepartementet

Tiltak 40: Målrettet rekruttering til politiet

Politi høgskolen jobber aktivt med å øke rekrutteringen av flere søkere/studenter fra minoritetsgrupper til politiets bachelorutdanning. Formålet er å tilføre politiet språklig og kulturell kompetanse samt bidra til at etaten i så stor grad som mulig speiler befolkningssammensetningen. Faktorer som jobbmuligheter etter endt utdanning, generell søkerinteresse, poenggrense i opptak og antall studieplasser er forhold som kan virke inn på rekrutteringen. Det har vært en gradvis økning av studenter med minoritetsbakgrunn, med en økning fra tolv prosent i 2015 til 15 prosent i 2018. Andelen gikk ned til ti prosent i 2019 og økte igjen til 15 prosent i 2020.

Justis- og beredskapsdepartementet

Tiltak 41: Videreutvikle politiets kriminalitetsforebyggende strategi

Et sentralt tema i politiets virksomhetsstrategi frem mot 2025 er at politiet skal være i forkant av kriminaliteten. Forebygging skal ligge til grunn for hele politiets oppgaveutførelse. Politidirektoratet har utviklet strategien *I forkant av kriminaliteten – forebygging som politiets hovedstrategi (2021-2025)*.

Under satsingsområdet "Dialog og tillitsbygging" er det formulert flere ambisjoner som er relevante i oppfølgingen av *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion*:

- Mangfold, dialog og tillitsbygging er ivaretatt gjennom en egen plan i politiet.
- Politiet har god kommunikasjons-, mangfolds- og samhandlingskompetanse.
- Politiet arbeider for økt toleranse og har dialog og etablerte møteplasser med grupper som er utsatt for rasisme, hat og diskriminering.

Justis- og beredskapsdepartementet

Tiltak 42: Sikre et mangfoldsperspektiv i hele politiets opplæring og utdanning

Politidirektoratet har utarbeidet en kompetanse- og kunnskapsstrategi, der det er identifisert behov for økt kommunikasjons-, mangfolds- og samhandlingskompetanse. For å opprettholde tilliten til politiets tjenester, er det avgjørende at politiet har kultur- og språkforståelse, kommunikasjonskompetanse og lokalkunnskap.

Politi høgskolen har en egen femårig mangfoldsplan og et mangfoldsutvalg. Utvalget skal være et kompetansegivende og rådgivende organ i spørsmål som angår mangfold og likestilling. En overordnet oppgave er å påse at mangfoldsplanen blir fulgt opp i hele organisasjonen.

Mangfoldsperspektivet inngår som en del av flere kunnskapsområder i politiets bachelorutdanning. Politi høgskolen tilbyr også flere etter- og videreutdanninger som vektlegger mangfold, herunder kulturforståelse og konflikthåndtering.

Justis- og beredskapsdepartementet

Tiltak 43: Tros- og livssynsveiledere innenfor kriminalomsorgen

Det planlegges for oppstart av tiltaket om tros- og livssynsveiledere i kriminalomsorgen i 2021.

Barne- og familiedepartementet

Offentlige tjenester

Tiltak 44: Øke kunnskapsutvikling om tilrettelegging av tjenester innenfor helse og omsorgssektoren

Det er utviklet og fastsatt retningslinjer for alle grunnutdanningene i helse- og sosialfag. Forskrift om felles rammeplan og tilhørende forskrifter må følges fra studieåret 2021/2022.

Kunnskapsdepartementet

Tiltak 45: Øke helsekompetansen i befolkningen

Som del av oppfølging av *Strategi for å øke helsekompetanse i befolkningen (2019-2023)* har Helsedirektoratet gjennomført en kartlegging av helsekompetansen i den norske befolkningen. Undersøkelsen viser blant annet at om lag en tredjedel av befolkningen har lav helsekompetanse. Helsedirektoratet la i juni 2021 frem resultatene av en undersøkelse av helsekompetansen i ulike innvandrergreper.

Helse- og omsorgsdepartementet

Tiltak 46: Styrke barnevernets oppfølging av barn og familier med innvandrerbakgrunn

Regjeringen har sørget for et betydelig løft i etter- og videreutdanning og andre kompetansetiltak for ansatte i det kommunale barnevernet. Den årlige bevilgningen til kompetansehevende tiltak økte fra 13 millioner kroner i 2013 til over 90 millioner kroner i 2020. Satsingen ble videreført i 2021. Det er et viktig mål å øke tilliten til barnevernet i familier med minoritetsbakgrunn. Det legges derfor stor vekt på å øke de ansattes relasjonskompetanse og kulturforståelse. Et viktig siktemål er at barnevernstjenestene gjennom et godt og tillitsfullt samarbeid med familiene skal kunne finne frem til hjelpetiltak som familiene opplever som nyttige og verdifulle. Ett av kompetansetiltakene i denne sammenhengen er et nytt videreutdanningstilbud ved VID vitenskapelig høgskole i Stavanger. Utdanningen er på masternivå og kan inngå som en del av en master i interkulturelt arbeid. Videre er opplæringsprogrammet KOMBA ved VID et etterutdanningstilbud i minoritetskompetanse, som tilbys utvalgte kommuner og virksomheter innenfor det statlige barnevernet. I ny barnevernslov vil det også fremgå at det skal tas hensyn til kultur, språk og religion ved fosterhjems plasseringer.

Stortinget har nylig sluttet seg til forslagene om å lovfeste krav til kompetanse i barnevernet. Endringene innebærer blant annet krav om relevant mastergrad for ansatte i det kommunale barnevernet, som skal jobbe med nærmere definerte kjerneoppgaver. Kompetansekravene gjelder fra 2031. Det etableres en overgangsordning der kompetansekravet også skal kunne oppfylles gjennom en

kombinasjon av videreutdanning og erfaring. I tillegg stilles krav om bachelor for dem som skal ansettes i barnevernsinstitusjonene samt krav om mastergrad for leder og stedfortreder. Det stilles også krav til kompetanse i omsorgssentrene. Endringene trer i kraft i 2022.

Det er opprettet to nye mastergrader innen barnevern, som skal gi studentene avansert kunnskap om temaer særlig relevant for arbeid med minoritetsbefolkningen. Master i barnevern fremhever blant annet at utdanningen skal sikre kompetanse som danner grunnlag for at samiske barn og minoritetsbarns rett til eget språk, kultur, etnisitet og religion ivaretas i vurderingen av barnets beste og i barnevernets arbeid.

I ny forskrift til læringsutbytte i barnevernsutdanningen (bachelor i barnevern) er det blant annet presisert at studenter skal få kunnskap om urfolk, etniske minoriteter og flyktnings livssituasjon og rettigheter.

Folkehelseinstituttet har på oppdrag for Bufdir oppsummert forskning om linkarbeidere i barnevernet. Linkarbeidere er personer som formidler mellom to parter og bistår med kultursensitivitet, for å sikre god kommunikasjon og samarbeid mellom partene. Bufdir vil i første rekke benytte rapporten som grunnlagsmaterieell for å utvikle anbefalinger for linkarbeid. Rapporten legges til grunn i det videre arbeidet med å vurdere hvordan linkarbeidere/brobyggere kan bidra til å styrke tilliten og samhandlingen mellom offentlige tjenester og brukerne.

Det er igangsatt en rekke tiltak for å bedre minoritetsfamiliers tillit til tjenesten. Flere av disse inngår i Bufdirs Handlingsplan for å bedre tillit mellom etniske minoritetsmiljøer og barnevern 2016-2021. Planen inneholder blant annet tiltak for å videreutvikle barnevernstjenestens kompetanse, øke brukermedvirkningen, bedre bruken av tolk og informere om barnevernets arbeid.

Barne- og familiedepartementet

Tiltak 47: God veiledning av brukere med innvandrers- og/eller minoritetsbakgrunn i Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvar for tiltakene som fokuserer på at Nav-kontoret skal kunne gi et godt og likeverdig tilbud til brukere med innvandrerbakgrunn, herunder veiledningsverktøy for saksbehandlere og bruk av språktolk. Arbeids- og sosialdepartementet legger vekt på at Nav-kontoret skal møte brukerne med god informasjon og kunnskap. Flere veiledningsverktøy som omhandler oppfølging og veiledning av arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn, er tilgjengelige for veilederne i Nav-kontoret. For å forhindre at språkbarrierer oppstår og sikre god, enhetlig praksis i Nav-kontorene, vil Arbeids- og velferdsdirektoratet ha fokus på at retningslinjene for bruk av språktolk er kjent i Nav-kontorene og at rutiner følges. Tiltaket følges opp løpende av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Arbeids- og sosialdepartementet

Tiltak 48: Styrking av det tverrsektorielle samarbeidet for å sikre at tjenester er likeverdige og ikke diskriminerer etniske minoriteter

Forumet er en møteplass for statlige aktører som skal sikre at offentlige tjenester er likeverdige og ikke-diskriminerer etniske minoriteter. Forumet samarbeidet blant annet om en kravspesifikasjon til et FoU-prosjekt om likeverdige tjenester, som ble lyst ut i 2021.

Kulturdepartementet

Internasjonal innsats

Tiltak 49: Styrke berørte fagdepartementers oppfølging av rasisme i internasjonale organisasjoner som FN, OSSE og Europarådet

Gjennom de siste par årene har Utenriksdepartementet mer systematisk trukket fagdepartementene inn i det multilaterale arbeidet tilknyttet rasisme og bekjempelse av intoleranse. I 2019 tok Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) imot FNs spesialrapportør for tros- og livssynsfrihet til en orientering om Norges arbeid mot antisemittisme. KMD er også trukket mer aktivt inn i arbeidet i International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA). I 2020 tok Kulturdepartementet imot OSSE-formannskapetets representant for bekjempelse av intoleranse mot muslimer og orienterte ham om regjeringens *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer*. Under FNs generalforsamling både høsten 2019 og 2020 ble Kulturdepartementet trukket aktivt inn i arbeidet mot rasisme i 3. komite. Samarbeidet departementene imellom på dette og tilstøtende områder er også styrket gjennom statssekretærutvalget om ekstremisme, rasisme og hatefulle ytringer (tiltak 1 i denne handlingsplanen). Utenriksdepartementet vurderer det tettere samarbeidet som vellykket.

Utenriksdepartementet

Tiltak 50: Videreføre og konsolidere den utenrikspolitiske innsatsen for tros- og livssynsfrihet og religiøse minoriteters rettigheter

Fra regjeringen Solberg tiltrådte i 2013, er bevilgningene til området tros- og livssynsfrihet og fremme av tros- og livssynsminoriteters rettigheter blitt om lag tidoblet.

Utenriksdepartementet har videreført samarbeidet med Det internasjonale parlamentarikernettverket for tros- og livssynsfrihet (IPPFORB), Stefanusalliansen, Minority Rights Group og Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter (HL-senteret) – alt gjennom flerårige avtaler. Tematikken inngår også i samarbeidet med sentrale partnere som Senter for menneskerettigheter, International Media Support og

kontoret til FNs høykommissær for menneskerettigheter (OHCHR). I tillegg har Norad en rekke samarbeidspartnere både nasjonalt og internasjonalt.

Også flere utenriksstasjoner støtter viktige initiativ og det er tatt initiativ for å styrke samarbeidet mellom sivilt samfunn og utenriksstasjonene i land der tros- og livssynsfriheten er under særlig press.

Fremme av kvinners rettigheter og likestilling med utgangspunkt i tros- og livssynsfriheten har de siste årene fått særlig oppmerksomhet. Dette engasjementet blir videreført. Norge deltar aktivt i flere sentrale, internasjonale nettverk på området og den nordiske kontakten er styrket.

Utenriksdepartementet

Nye tiltak etter oppstart av handlingsplanen

Tiltak 51: Oppfølging av utvalg om rasisme i idretten

Norsk idrett har "idrettsglede for alle" som visjon. Norges idrettsforbunds (NIF) formål er å arbeide for at alle mennesker gis mulighet til å utøve idrett ut fra sine ønsker og behov og uten å bli utsatt for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling. Rasisme og diskriminering er stikk i strid med NIFs visjon og formål. Strategidokumentet for 2019–2023 fastslår at "idretten skal på alle nivåer praktisere nulltoleranse for enhver form for diskriminering og trakassering." Dette gjelder på alle av idrettens ulike arenaer.

Med utgangspunkt i aktuelle mediasaker våren 2020 nedsatte Kultur- og likestillingsministeren et utvalg som fikk i oppgave å se på utfordringer knyttet til rasisme i idretten. Utvalget leverte sine anbefalinger til staten og NIF høsten 2020 og pekte blant annet på behov for en varslingskanal, aktiv rekruttering av minoriteter i alle organisasjonsledd, holdningsarbeid, regelverk og kunnskap. NIF responderte raskt på anbefalingene og er i gang med å følge opp langs alle spor. Blant annet bestilte NIF en kartlegging som ble lagt frem i februar 2021. Rapporten viser at et fåtall av NIFs 56 særforbund i tilstrekkelig grad har adressert utfordringer knyttet til rasisme i sitt planverk. KUD har tett dialog med NIF om hvordan dette området kan følges opp videre.

Regjeringen tar sikte på å legge frem en idrettsstrategi i august 2021. Med idrettsstrategien vil regjeringen fremme mangfold og inkludering i idretten. Strategien skal blant annet drøfte sosiale forskjeller i deltakelse, deltakelse for personer med funksjonsnedsettelse, kjønnsbalanse og likestilling, rasisme og seksuell trakassering.

Kulturdepartementet

Tiltak 52: Utvidelse av CORE Topplederbarometer

CORE – Senter for likestillingsforskning er en del av Institutt for samfunnsforskning og finansieres av Kulturdepartementet (KUD). Senteret forsker på kjønnslikestilling med særlig vekt på likestillingsutfordringer i arbeidslivet og samspillet mellom familie og arbeidsliv. En del av departementets finansiering går til CORE Topplederbarometer som kartlegger kjønnsbalansen i toppledergrupper og styrer i de 200 største selskapene i Norge annet hvert år. Barometeret er en av våre viktigste innsatser for å følge utviklingen av kjønnslikestilling i toppen av næringslivet.

Kulturdepartementet har bedt CORE om å utvide CORE Topplederbarometer til å inkludere andel ledere med innvandrerbakgrunn blant topp- og mellomledere. CORE legger opp til at det gjennomføres en pilotundersøkelse som omfatter de 50 største virksomhetene i Norge.

Kulturdepartementet

Annen relevant informasjon

Bufdir jobber med å kartlegge likestillingskonsekvenser av koronapandemien, herunder likestillingskonsekvenser for personer med innvandrerbakgrunn, på områdene arbeid, økonomi, vold og livskvalitet. Les mer her:

https://bufdir.no/aktuelt/temaside_koronavirus/likestillingkorona/

Publikasjonsnummer: V-1022