



Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Handlingsplan

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024–2027



Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024–2027

Forord

Regjeringen vil forebygge og bekjempe rasisme og etnisk diskriminering i det norske samfunnet.

Når noen mener at andre er mindre verdt på grunn av hvilken hudfarge de har, hva de heter, hva de tror på, eller hvor de har sine røtter fra, svekkes fellesskapet.

Når rasisme og diskriminering får råde, blir levekårene dårligere og jobbmulighetene færre, helsa svekkes, og utbyttet av skolegang dårligere. Rasisme og diskriminering svekker demokratiet ved at færre stemmer blir hørt og færre perspektiver kommer frem. I ytterste konsekvens kan rasisme og hat koste mennesker livet.

Rasisme og diskriminering kan komme til uttrykk på forskjellige måter, og oppleves ulikt blant ulike mennesker. Hverdagsrasisme, negative fordommer og rasistiske kommentarer rammer hardt.

Mye gjøres for å bekjempe og forebygge rasisme og diskriminering. Det finnes et rettsvern. Organisasjoner og aktivister kjemper mot rasismen hver eneste dag. Vi får kunnskap gjennom forskning og erfaring. Mange kommuner gjør et aktivt arbeid i sine lokalsamfunn. Partene i arbeidslivet og arbeidsgivere gjør en innsats. Og staten bidrar med tilskudd, regelverk, veiledning, informasjon og kunnskapsutvikling.

Men det er ikke nok. Alvorlighetsgraden og de negative konsekvensene av rasisme og diskriminering krever kontinuerlig oppmerksomhet. Vi må øke innsatsen.

Derfor har regjeringen laget en ny handlingsplan mot rasisme og diskriminering. Denne handlingsplanen er særlig rettet mot veien inn, og oppover, i arbeidslivet. Den er særlig rettet mot rasisme og diskriminering som ungdom opplever. Og den vektlegger innsatsen i kommuner og lokalsamfunn.

Handlingsplanen bygger på, og virker sammen med, det rettslige rammeverket som allerede finnes. Den bygger på internasjonale konvensjoner. Den bygger på innspill fra partene i arbeidslivet, offentlige institusjoner og frivillige organisasjoner over hele Norge. Og den bygger på kunnskapen og erfaringen som allerede finnes om rasisme og diskriminering.

Handlingsplanen skal bidra til regjeringens mål om å bygge et samfunn med sterkere fellesskap og like muligheter for alle.

Et samfunn uten rasisme og diskriminering er et trygt og godt samfunn.

Lagt fram av Regjeringen Støre, 21. november 2023



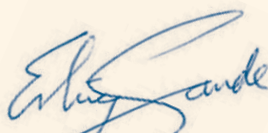
Jonas Gahr Støre
Statsminister



Tonje Brenna
Arbeids- og inkluderingsminister



Lubna Jaffery
Kultur- og likestillingsminister



Erling Sande
Kommunal- og distriktminister



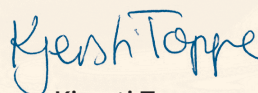
Kari Nessa Nordtun
Kunnskapsminister



Emilie Enger Mehl
Justis- og beredskapsminister



Ingvild Kjerkol
Helse- og omsorgsminister



Kjersti Toppe
Barne- og familieminister



Bjørn Arild Gram
Forsvarsminister



Innhold

Forord	4
Innledning	9
Hva er rasisme og diskriminering?	10
Rettslig rammeverk og internasjonale forpliktelser	10
Utfordringer	13
Om arbeidet med handlingsplanen	15
Samlet oversikt tiltak	16
Tiltak	
Arbeidsliv	20
Ungdom	30
Lokalt arbeid	42
Mer kunnskap	48
Styrket innsats	52





Innledning

Hva er rasisme og diskriminering?

Det finnes ikke én allmenngyldig forståelse av begrepet *rasisme* og det er heller ikke definert i lov på samme måte som diskriminering. Det er ulik forståelse av hva som kjennetegner rasisme og hvor stort omfanget er. Videre kan det være vanskelig å skille begrepene rasisme og diskriminering fra andre former for krenkelser slik som hets, trakassering, mobbing og hatefulle ytringer.

Diskriminering skjer når noen blir behandlet dårligere enn andre, uten at denne forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Diskriminering kan finne sted uavhengig av om forskjellsbehandlingen skjer med hensikt. For at noe skal være diskriminering i likestillings- og diskrimineringslovens forstand må forskjellsbehandlingen ha sammenheng med ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk, og omfatter blant andre samer som har status som urfolk, og jøder, kvener/norskfinner, romanifolk/tatere, skogfinner og romer som har status som nasjonale minoriteter. Forbudet mot diskriminering gjelder også antatte forhold ved en person. Denne planen er avgrenset til å gjelde rasisme og diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion.

Noen tiltak i planen er spesifisert til å gjelde en avgrenset gruppe, for eksempel personer med innvandrerbakgrunn, muslimer eller samer. Der tiltaket ikke er avgrenset på denne måten, så omfattes alle som utsettes for rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.

Rettslig rammeverk og internasjonale forpliktelser

Et samfunn uten diskriminering er en forutsetning for likestilling og like muligheter. Det krever et sterkt og tydelig lovverk som hindrer diskriminering. Her følger noe av det mest sentrale rettslige rammeverket og internasjonale forpliktelser:

Grunnloven § 98 fastsetter at «Alle er like for loven. Intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling.»

Ulike diskrimineringsgrunnlag kan virke sammen, slik at man kan oppleve diskriminering på flere grunnlag samtidig. For eksempel kan man oppleve diskriminering fordi man er en kvinne som bruker hijab eller er innvandrer og skeiv. Likestillings- og diskrimineringsloven inneholder et forbud mot sammensatt diskriminering, det vil si diskriminering som skjer på grunn av en kombinasjon av flere grunnlag.

Likestillings- og diskrimineringsloven gir adgang til positiv særbehandling av alle de som er vernet av loven. Det betyr at det er adgang til å iverksette positive tiltak for å fremme reell likestilling. Det er et vilkår at særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål. Det må også være et rimelig forhold mellom formålet man ønsker å oppnå og hvor inngripende særbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere. Særbehandlingen må opphøre når formålet med den er oppnådd.

Noen former for diskriminering og hatefulle ytringer kan medføre straff. Straffeloven rammer diskriminerende og hatefulle ytringer som skjer på grunn av noens hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk eller nedsatte funksjonsevne. Å nekte noen tilgang til en vare eller en tjeneste kan også være straffbart etter straffeloven. Ved andre straffbare handlinger,

skal et diskriminerende motiv vektlegges som en skjerpene omstendighet ved straffeutmålingen. For enkelte straffbare handlinger, skal et diskriminerende motiv også vektlegges i vurderingen av om overtredelsen er grov.

Barn og unge har et særlig rettslig vern mot krenkelser på skolen, som rasisme og diskriminering, gjennom opplæringsloven. Opplæringsloven gir alle elever rett til et trygt og godt skolemiljø. Skolen skal ha nulltoleranse mot «krenking som mobbing, vold, diskriminering og trakassering», herunder rasisme. Skolen skal forebygge brudd på retten ved å arbeide kontinuerlig for å fremme helse, trivsel og læring til elevene. For at elever og foreldre skal være kjent med rettighetene de har etter opplæringsloven, plikter skolen å informere elevene og foreldrene om rettighetene.

Alle som jobber på skolen har en aktivitetsplikt for å sikre at elever har et trygt og godt psykososialt skolemiljø. Formålet med aktivitetsplikten er å sikre at skolene handler raskt og riktig når en elev ikke har det trygt og godt på skolen, ved for eksempel å gripe inn mot krenkelser og varsle rektor. Skolen har plikt til å sette inn egnede tiltak, og utarbeide en skriftlig tiltaksplan, for at eleven får et trygt og godt skolemiljø. Håndhevingssystemet gir elever og foreldre rett til en rettslig overprøving hos statsforvalteren av om skolen har oppfylt aktivitetsplikten i en enkeltsak. Elever eller foreldre kan melde sin sak til statsforvalteren dersom de mener at skolen ikke gjør nok for å sikre eleven et trygt og godt skolemiljø. Statsforvalteren skal ta stilling til om skolen har oppfylt aktivitetsplikten. Statsforvalteren kan også pålegge skolen å gjennomføre konkrete tiltak innen en bestemt frist og også ilegge tvangsmulkt.

Offentlige myndigheter har lovfestede plikter til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering både i rollen

som arbeidsgiver, og i forvaltning og tjenester. Offentlige myndigheter skal også redegjøre for status for arbeidet og videre planer i årsrapporten. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har utarbeidet veiledere som skal hjelpe offentlige myndigheter å oppfylle sine plikter etter loven. Ønsker man mer informasjon og veiledning kan også Likestillings- og diskrimineringsombudets nettsider besøkes: <https://www.lido.no>.

Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for arbeidet. Bufdir har utarbeidet veiledere som skal hjelpe arbeidsgivere i både privat og offentlig sektor å oppfylle sine plikter etter loven, og å bli en mer likestilt arbeidsplass. Veilederne finnes her: www.bufdir.no. Også Likestillings- og diskrimineringsombudet har veiledning om aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) på sidene sine.

Boliglovene (borettslagsloven, boligbyggelagsloven, eierseksjonsloven og husleieloven) inneholder generelle forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet eller religion. Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder ved diskriminering på boligmarkedet og opplevde brudd på diskrimineringsbestemmelsene kan klages inn for Diskrimineringsnemnda.

Norge har også internasjonale forpliktelser på området. Forbudet mot diskriminering følger av EØS-regelverket og av internasjonale konvensjoner som Norge har sluttet seg til. FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (ICERD) er en slik konvensjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudet gir juridisk veiledning i enkeltsaker. Alle som melder inn at de har opplevd diskriminering, kan få gratis råd og veiledning på telefon eller per brev. Det er mulig å kontakte ombudet anonymt. Diskrimineringsnemnda er et uavhengig



forvaltningsorgan som avgjør klager om diskriminering og trakassering. Saksbehandlingen går raskere enn i domstolene og man får behandlet saken sin uten at man trenger å involvere advokat. Det er gratis å få saker behandlet i nemnda. Den enkelte kan selv velge å la seg bistå av advokat, men får ikke dekket utgiftene til dette. Det finnes også en rekke frivillige organisasjoner, fagforeninger og offentlige aktører som bistår personer som har opplevd rasisme og diskriminering

Handlingsplanen mot rasisme og diskriminering bygger på tidligere innsats, kunnskapsgrunnlag og erfaringer. Førrige regjeringens *handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020–2023)* ble videreført ut planperioden av denne regjeringen. Det samme gjelder *handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (2020–2023)* og *Handlingsplan mot antisemittisme 2021–2023 – en videreføring*.

Regjeringens *handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet* ble lagt fram 1. oktober 2022. Med *sosial dumping* menes særlig at utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere.

Regjeringens *handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023–2026)* skal bidra til å bedre livskvaliteten til skeive, sikre deres rettigheter og bidra til større aksept for kjønns- og seksualitetsmangfold. Et av innsatsområdene er skeive med minoritetsbakgrunn og skeive i religiøse samfunn.

Utfordringer

Rasisme og diskriminering kan skje overalt, på jobben, på skolen og i lokalsamfunnet.

Det forekommer diskriminering i det norske arbeidslivet og dette utgjør et betydelig hinder for tilgangen til arbeidsmarkedet. Selv med norsk utdanning og formelle kvalifikasjoner på plass, er det en risiko for ikke å bli ansatt hvis du har et såkalt fremmedklingende navn.¹ Det er særlig innvandrere med bakgrunn fra Afrika, Asia, Midtøsten og Sør-Amerika som utsettes for diskriminering.² Både menn og kvinner diskrimineres, men menn svarer oftere at de har opplevd diskriminering enn kvinner.³ Forskning viser at arbeidsgivere bruker etnisitet, hudfarge og norskhet når de sorterer mellom søkere og velger hvilke typer arbeidstakere de vil ansette. Det er også en sammenheng mellom rasisme og diskriminering og lavere lønn, dårligere arbeidsbetingelser og svekket arbeidsmiljø.⁴

Muligheter til å bli vurdert som attraktiv eller kompetent i arbeidsmarkedet avhenger også av hva slags type jobb det er snakk om. I noen yrker vil innvandrerbakgrunn diskvalifisere deg, mens i andre yrker er det nettopp din status som innvandrer eller minoritet som gjør deg attraktiv.⁵

Diskriminering forekommer ikke bare på vei inn i arbeidslivet, men også på vei opp i arbeidslivet, som ved karriereutvikling, lønn og arbeidsledighetsperioder over tid. I 2021 var andelen overkvalifiserte innvandrere på 40 prosent. Overkvalifisering brukes om en konkret jobb, og betyr vanligvis at du har betydelig mer utdanning enn du trenger for å gjøre jobben.⁶

1 Midtbøen (2016); Larsen & Di Stasio (2019).

2 Midtbøen, A. H og Quillian, L. (2021): i Søkelys på arbeidslivet.

3 Midtbøen (2016)

4 Wollscheid, S., Lynnebakke, B., Wanderås, Fossum, L. og Bergene, A. C. (2021) Konsekvenser av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn – en kunnskapsoversikt. NIFU-rapport (2021:22)

5 Orupabo & Nadim (2020); Friberg & Midtbøen (2017)

6 Steinrem Edelman, F. og Villund, O. (2022). Hvor mange innvandrere er overkvalifisert?

Generelt opplever yngre mennesker mer hatytringer, rasisme og diskriminering enn eldre. Barn og unge kan oppleve rasisme og diskriminering på ulike arenaer. Flere rapporter har gått nærmere inn på rasisme og diskriminering som barn og unge opplever på skolen. Skolen er den arenaen hvor ungdom tilbringer mest tid. En undersøkelse av hatytringer og mobbing i Oslo-skolen viser at ungdom med etnisk og religiøs minoritetsbakgrunn er omtrent like utsatt for mobbing som elever med foreldre født i Norden.⁷ De med minoritetsbakgrunn opplever imidlertid langt oftere hatytringer som retter seg mot deres hudfarge, etniske eller religiøse bakgrunn.

Blant personer med innvandrerbakgrunn fra ikke-europeiske land har 44 prosent opplevd å få gjentatte avslag på å leie bolig og 45 prosent oppgir å ha opplevd diskriminering.⁸ Flere studier har funnet tegn på etnisk diskriminering i leiemarkedet. Blant annet har personer med utenlandsk navn lavere sjanse for å få positivt svar når de tar kontakt med utleiare.⁹ Andre studier har vist at personer med innvandrerbakgrunn i noen tilfeller må betale høyere leie enn øvrige leietakere.¹⁰

Undersøkelser viser at tre av fire unge samer har opplevd diskriminering, blant annet på bakgrunn av etnisitet, kjønn og bosted.¹¹ Hver fjerde kommentar om samisk tematikk på Facebook er negativ.¹² Romer og romanifolk/tatere opplever mer negative holdninger i befolkningen enn det som gjelder

for andre grupper. Hatprat og hets mot samer er vanligst i Midt- og Nord-Norge.¹³

Selv om det finnes et håndhevingsapparat, så er det mange som ikke vet hvordan de kan klage og benytte sine rettigheter når de blir utsatt for rasisme eller diskriminering på grunn av etnisitet eller religion. Både sivilsamfunnsorganisasjoner, rettshjelptiltak, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere peker på utfordringer som gjør at håndhevingsapparatet ikke fungerer tilfredsstillende. Det er særlig utfordrende for personer som ikke behersker norsk godt nok til å nyttiggjøre seg av tilbudet. Det er en utfordring at dagens håndhevingsstruktur oppleves som for lite tilgjengelig.¹⁴

Det er lite kunnskap om hvordan man kan fremme klager på diskriminering i arbeidslivet, og det er for lite kunnskap og bevissthet om rasisme og diskriminering blant arbeidsgivere og tillitsvalgte. I tillegg kan det være belastende å melde fra om rasisme og diskriminering. De som opplever diskriminering kan også ha behov for hjelp til å vurdere hvorvidt en sak bør meldes eller anmeldes, eller ikke. Derfor er det viktig med lavterskeltilbud og lett tilgjengelig informasjon og veiledning på nett.

Mange kommuner gjør et aktivt arbeid for å bekjempe og forebygge rasisme og diskriminering. Flere kommuner har for eksempel handlingsplaner, lavterskeltilbud og kampanjer med informasjon om hvor man kan henvende seg for å få hjelp. En kartlegging av norske kommuners arbeid viser likevel at det er store forskjeller i lokale tiltak innenfor områdene inkludering, rasisme og diskriminering.¹⁵

7 Nadim, M. (2021) Mobbing og hatytringer blant skoleungdom i Oslo: Betydningen av elevenes minoritetsbakgrunn og skolekonteksten, i Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning

8 Forbrukerrådets undersøkelse: Å leie bolig (2021)

9 SØA (2023) Diskriminering i det norske leiemarkedet for boliger

10 Beatty T.K.M og D. E Sommervoll (2008): Discrimination in Europe. Evidence from the Rental Market. Discussion Papers No. 547, Statistics Norway

11 Forskningsprosjektet Mihá (2021) og Hansen, K.L.H. og Skaar, S. W. (2021) Unge samers psykiske helse

12 Amnesty International rapporten Negative holdninger og stereotypier om samer på Facebook

13 NIMs rapport Holdninger til samer og nasjonale minoriteter (2022)

14 Utredning - Informasjonskampanje om hvordan fremme klager om diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Bufdir (2023)

15 Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering. Proba-rapport (2023)

Selv om det er godt dokumentert at rasisme og diskriminering forekommer i Norge, og at det er en alvorlig utfordring, er det fortsatt behov for mer kunnskap. Det gjelder omfang og virkning på ulike samfunnsarenaer. Ikke minst gjelder det hvordan rasisme og diskriminering kan forebygges og bekjempes, og kunnskap om hvilke virkemidler som fungerer best.

Om arbeidet med handlingsplanen

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ledet arbeidet med handlingsplanen, i samarbeid med relevante departementer. Innspillmøter er gjennomført i Oslo, Tromsø, Bergen, Haugesund, Hamar, Kristiansand og Trondheim. Det har i tillegg vært en rekke møter med partene i arbeidslivet, Kommunesektorens organisasjon (KS) sitt storbynettverk, fagpersoner og forskere, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) sitt ungdomspanel, og representanter fra sivilsamfunn og frivillige organisasjoner. Ulike organisasjoner, enkeltpersoner og etater har også sendt inn skriftlige innspill gjennom den åpne innspillsadressen på regjeringen.no. Det er også holdt et særskilt møte med Sametinget og samiske organisasjoner og handlingsplanen ble forelagt Sametinget før den ble vedtatt av regjeringen.

Handlingsplanens tiltak skal gjennomføres i perioden 2024–2027. Regjeringen vil gjennomføre en midtveisrapportering om status for tiltakene og vil benytte rapporteringen som grunnlag for videre arbeid og drøftinger med blant andre kommuner, partene i arbeidslivet og frivilligheten for å sikre videre innsats mot rasisme og diskriminering. Det vil utvikles og gjennomføres politikk mot rasisme og diskriminering også utenfor handlingsplanens ramme.

Arbeidet for å fremme likestilling og motvirke diskriminering skal integreres på alle politikk-områder og forvaltningsnivåer. Kultur- og likestillingsdepartementet samordner regjeringens arbeid på dette området. Alle departementer har samtidig et selvstendig ansvar for å fremme likestilling og ikke-diskriminering på sine områder. Bufdir er et fagorgan blant annet på områdene likestilling og ikke-diskriminering. IMDi har ansvar for å iverksette regjeringens integreringspolitikk. Rasisme og diskriminering er barrierer for deltakelse på alle samfunnsarenaer, og arbeidet på dette feltet er en viktig del av innsatsen for å få til en vellykket integrering.

Samlet oversikt tiltak





Arbeidsliv
1. Kampanje mot diskriminering i arbeidslivet <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
2. Årlig rapportering om tiltak mot rasisme og diskriminering i Arbeids- og pensjonspolitisk råd <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
3. Styrke etterlevelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten i statlige virksomheter <i>(Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet)</i>
4. Styrke nettbasert informasjon om arbeidsforhold i Norge <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
5. Flere innvandrere i fagorganisasjoner <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
6. Flerkulturell kompetanse og holdningsbevissthet i Arbeids- og velferdsforvaltningen <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
7. Økt bruk av verktøy for mangfoldsledelse og rekruttering i staten <i>(Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet)</i>
8. Digital opplæring om mangfoldsrekruttering <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
9. Økt kompetanse om mangfold hos ledere i helse- og omsorgstjenestene <i>(Helse- og omsorgsdepartementet)</i>
10. Forsvaret arbeider for økt likestilling og mangfold <i>(Forsvarsdepartementet)</i>
11. Ny forskning om innvandrere i arbeidslivet <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
12. Mer kunnskap om ansatte med innvandrerbakgrunn i staten <i>(Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet)</i>
13. Hva er mangfoldsledelse og hvordan virker det? <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>

14. Følgeevaluering om virkemidler for mangfold i arbeidslivet <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
15. Utvikle indikatorer for etnisk mangfold i arbeidslivet <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
16. Mer kunnskap om hvordan trakassering, rasisme og diskriminering i arbeidslivet følges opp <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
Ungdom
17. Styrke arbeidet med å utvikle trygge og gode skolemiljø <i>(Kunnskapsdepartementet)</i>
18. Helhetlig gjennomgang av arbeidet med å bygge trygge og gode skolemiljø <i>(Kunnskapsdepartementet)</i>
19. Mer kunnskap om rasisme og diskriminering i utdanningsløpet <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet)</i>
20. Mangfoldsrådgivere skal gi råd og veiledning til elever som er utsatt for rasisme og diskriminering <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
21. Styrke arbeidet mot rasisme og diskriminering på ung.no <i>(Barne- og familiedepartementet)</i>
22. Kunnskap om rasisme og diskriminering i i helsestasjons- og skolehelsetjenesten <i>(Helse- og omsorgsdepartementet)</i>
23. Mangfoldsperspektiv i det rusforebyggende arbeidet <i>(Helse- og omsorgsdepartementet)</i>
24. Styrke adoptivforeldres kunnskap om rasisme og utenforskap <i>(Barne- og familiedepartementet)</i>

25. Politiets kvitteringsordning – oppfølging av pilotprosjekt <i>(Justis- og beredskapsdepartementet)</i>	38. E-læringskurs for kommuner om likestilling, mangfold og ikke-diskriminering <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>
26. Egne ungdomsmøter i Forum om muslimfiendtlighet <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>	39. Opplæring for politiet – dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering <i>(Justis- og beredskapsdepartementet)</i>
27. Tiltak mot diskriminering på leiemarkedet <i>(Kommunal- og distriktsdepartementet)</i>	40. Etablere dialog og møteplasser mellom politiet og ulike grupper innbyggere <i>(Justis- og beredskapsdepartementet)</i>
28. Kartlegge omfanget av direkte og indirekte diskriminering i bankenes utlånspraksis <i>(Finansdepartementet)</i>	41. Flere mangfoldskoordinatorer i politiet <i>(Justis- og beredskapsdepartementet)</i>
29. Økt antall samiske veivisere <i>(Kommunal- og distriktsdepartementet)</i>	42. Spre kunnskap om samer og nasjonale minoriteter <i>(Kommunal- og distriktsdepartementet)</i>
30. Ekspertforum med kultur- og idrettsfrivilligheten <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>	Mer kunnskap
31. Kartlegge rasisme og diskriminering i frivillighet og kulturliv <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>	43. Gjennomgang av håndhevingsapparatet <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>
32. Mer kunnskap om rasisme og diskriminering rettet mot barn og unge <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>	44. Mer forskning på rasisme og diskriminering <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>
33. Handlingsplan for deltakelse i kultur-, idretts- og friluftslivsaktiviteter <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>	45. Ny undersøkelse om holdninger til etniske og religiøse minoriteter <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet, m.fl.)</i>
Lokalt arbeid	46. Mer kunnskap om sammenhengen mellom opplevd rasisme og diskriminering og helse <i>(Helse- og omsorgsdepartementet)</i>
34. Veiledning om kommunalt arbeid mot rasisme og diskriminering <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>	47. Mer kunnskap om sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og ekstremisme <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>
35. Tilskudd til kommuners arbeid mot rasisme og diskriminering <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)</i>	Styrket innsats
36. Regionale samlinger for erfaringsutveksling og kompetanseheving <i>(Arbeids- og inkluderingsdepartementet/Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>	48. Handlingsplan mot samehets <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>
37. Årlig nasjonal konferanse mot rasisme <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>	49. Ny handlingsplan mot antisemittisme <i>(Kommunal- og distriktsdepartementet)</i>
	50. Ny handlingsplan mot diskriminering av, og hat mot, muslimer <i>(Kultur- og likestillingsdepartementet)</i>

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

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

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 rapporter 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

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

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

Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen i staten:

I Hovedtariffavtalen (2022–2024) og Hovedavtalen i staten er det tatt inn en formulering om at «partene lokalt skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering, i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. De tillitsvalgte skal involveres i arbeidet med arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP), herunder planlegging og oppfølging av likelønnskartleggingen.»

Sammen med hovedsammenslutningene (LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne), har Kommunal- og distriktsdepartementet (som arbeidsgiverpart) besluttet at Hovedtariffavtalen for 2022–2024 og Hovedavtalen i staten skal henvise spesielt til aktivitets- og redegjøringsplikten (jf. likestillings- og diskrimineringsloven).

Mangfold og inkludering i lærlingestrategien

Mangfold er ett av kriteriene som vektlegges ved utdeling av prisen for beste statlige lærebedrift. Prisen deles ut årlig. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har økt fokus på mangfold og inkludering i arbeidet med lærlingeordningen. Det skal blant annet være fokus på grupper som har særlige utfordringer med å få lærlingeplass, herunder gutter med innvandrerbakgrunn.

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

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

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

Mangfold i arbeidslivet

IMDi forvalter tiltak og virkemidler rettet mot arbeidsgivere i både privat og offentlig sektor. Formålet er å oppnå økt rekruttering og inkludering av innvandrere i arbeidslivet, bedre bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet, samt økt bevissthet hos arbeidsgivere om etnisk mangfold som en ressurs.

Mangfoldsprisen

Mangfoldsprisen er statens utmerkelse for fremragende bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet. Prisen skal hedre og løfte frem de gode eksemplene til inspirasjon og lærdom for andre. Prisen deles ut på to virksomhetsnivåer, én for små virksomheter og én for mellomstore og store virksomheter, fordelt på tre regioner. I tillegg deles også prisen ut på nasjonalt nivå i begge virksomhetskategoriene.

Tilskudd til tiltak for økt etnisk mangfold i arbeidslivet

IMDi forvalter en tilskuddsordning på 10 millioner kroner i året der virksomheter i både privat og offentlig sektor kan søke om støtte til gjennomføring av ulike virksomhetsinterne tiltak. Dette kan for eksempel være tiltak for gjennomgang og forbedring av rekrutteringspraksis, tiltak for kompetanseheving i inkluderende ledelse, kurs/seminarer for å øke bevissthet om mangfold og inkludering eller tiltak for økt etnisk mangfold i ledelsen, eksempelvis mentor- og traineeordninger.

Veiledning til arbeidsgivere

IMDi formidler kunnskap, gode eksempler, verktøy, samt tips og erfaringer om blant annet rekruttering og mangfoldsarbeid i virksomheter på nettsidene sine. IMDi legger til rette for erfaringsdeling og fagutvikling gjennom samlinger for tilskuddsmottakere.

Lenke: [Mangfold i arbeidslivet | IMDi](#)

Utvikling av bransjestandard for mangfoldsledelse i sikkerhetsbransjen – NHO Service og Handel

Sikkerhetsbransjen ved pilotbedrift Avarn Security Norge, og NHO Service og Handel skal utvikle en bransjestandard for mangfoldsledelse i et prosjekt som får støtte fra IMDi.

Overordnede mål er:

- øke andelen etniske minoriteter i lederstillinger
- etablere rutiner for kompetansekartlegging og karriereutvikling for ansatte
- øke kompetansen på mangfoldsledelse

Sikkerhetsbransjen tilbyr ofte jobb til mennesker som aldri har vært i jobb før, både på grunn av alder, innvandring og/eller utenforskap. Til tross for at bransjen er preget av en relativt høy andel etniske minoriteter, er det få minoriteter i ledende stillinger. Komplementære team er viktig i alle bransjer, og representerer et mangfold av ideer, synspunkter og holdninger. Effektive løsninger på kompliserte problemer krever ulike perspektiver.

Gjennom prosjektet skal det utvikles en bransjestandard for mangfoldsledelse. Slik kan en utvikle systemer for rekruttering og utvikling av arbeidsstyrken. Dette vil kunne øke attraktiviteten i bransjen, ikke minst ved å skape karrieremuligheter for etniske minoriteter.

Som pilotbedrift er Avarn Security plukket ut. Disse igjen har valgt ut tre avdelinger i konsernet, hver med sine særegenheter: Oslo Lufthavn, Munch Museet og Ruter Billettkontroll. Selv om det er Avarn som er piloten, bygger prosjektet sitt hovedprinsipp på at standarden skal brukes i en større sammenheng. Selvsagt i sikkerhetsbransjen i stort, men også i nærliggende bransjer.

Mer informasjon: [Utvikler bransjestandard for mangfoldsledelse i sikkerhet og beredskap \(nhosh.no\)](https://www.nhosh.no)

Rik på mangfold – en fagbevegelse for alle

Rik på mangfold er et nettverk for Landsorganisasjonen (LO) og fagforbund som forplikter seg til å:

- jobbe for et arbeidsmiljø fritt for diskriminering og med tillitsvalgte som gode rollemodeller
- jobbe aktivt for å være et inkluderende forbund som bruker all kompetanse i et mangfoldig arbeidsliv

Nettverksmedlemmer må jobbe systematisk med likestillingsarbeid ved minimum å delta aktivt på to nettverkssamlinger, rapportere (aktivitets- og redegjørelsesplikten) og dele forbundets mangfold og inkluderingsarbeid med nettverket.

Norsk Folkehjelp holder foredrag/kurs, veileder og gir råd på to faglige samlinger og ved behov arrangerer konferanse med tema ønsket av forbundene.

Norsk Folkehjelp er eier og kompetanseleverandør av Rik på mangfold. Forbundene signerer kontrakt med Norsk Folkehjelp og betaler en årsavgift. Medlemmer av Rik på mangfold – en fagbevegelse for alle er: LO, Fellesforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), Fagforbundet og Fagforbundet Post og finans, Norsk Tjenestemannslag (NTL), El og IT samt Handel og Kontor i Norge (inkl. region vest).

Kilde: [Norsk Folkehjelp | En fagbevegelse for alle](https://www.norskfolkehjelp.no)

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved Oslo universitetssykehus

Oslo universitetssykehus (OUS) har utarbeidet en egen handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for perioden 2023–2026. Handlingsplanen retter seg mot ledere og medarbeidere, for å sikre at OUS er en arbeidsplass med ledere og medarbeidere som verdsetter og har kompetanse på likestilling, inkludering og mangfold. Den retter seg også mot systemnivået, for å sikre forankring og oppfølging på foretaksnivå.

Handlingsplanen har tre satsningsområder:

- kompetanse og verktøy
- kommunikasjon og språk
- rekruttering, inkludering og arbeidsgiverprofilering

Kilde: Oslo universitetssykehus

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

Likeverdige tjenester og mangfoldskompetanse

Alle offentlige virksomheter skal, som følge av aktivitets- og redegjørelsespliktene, ivareta mangfoldsperspektivet gjennom gode og likeverdige tjenester. Dette innebærer å gi god informasjon og veiledning til brukere med ulik bakgrunn, herunder innvandrere og andre minoritetsgrupper. Dette forutsetter både tilgjengelig og god informasjon, riktig veiledningskompetanse og at det brukes kvalifisert tolk. I henhold til tolkeloven skal offentlige organer som jevnlig bruker tolk, ha retningslinjer for bestilling og bruk av tolk.

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

Samisk kompetansetilbud for forsvaret

Forsvaret har tatt initiativ til et samarbeid med Sametinget, noe som har resultert i et undervisningsopplegg for vernepliktige og ansatte i Finnmark landforsvar om samisk kultur. Hensikten med den samiske kompetansepakken er å formidle kunnskap og forståelse om samisk kultur, historie og andre samiske forhold til både forsvarsansatte og vernepliktige i Finnmark, i første omgang. Det er et uttalt mål at det kan være med å bidra til å forebygge negative holdninger, hets, mobbing og trakassering, samt avdekke og håndtere uønskede og kritikkverdige handlinger og holdninger mot samer. Undervisningspakken er tatt i bruk på Garnisonen i Porsanger og Garnisonen i Sør-Varanger. Tiltaket ble lansert i forbindelse med samenes nasjonaldag 6. februar 2023.

<https://sametinget.no/aktuelt/nytt-samisk-kompetansetilbud-for-forsvaret-i-finnmark.23634.aspx>

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 politikktutvikling på flere områder, herunder diskrimineringsfeltet og arbeidsmarkedsintegreringsfeltet.

Ansvarlig departement: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

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 \(ssb.no\)](#). Som ansvarlig for den sektorovergripende arbeidsgiverpolitikken i staten vil regjeringen følge opp rapporten med tilhørende funn.

Ansvarlig departement: Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

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

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

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

Antirasistisk Senter (ARS)

I sin rådgivningstjeneste tilbyr Antirasistisk Senter (ARS) gratis rådgivning, veiledning og informasjon til personer med innvandrer-, flyktning- og minoritetsbakgrunn innenfor flere områder. Henvendelsene kan dreie seg om usaklig forskjellsbehandling, rasistisk mobbing, trakassering og vold, utdanning, jobbsøking, og arbeidsmiljø. Lenke: [Antirasistisk senter](#)

**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, unnlater 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 ivaretatt.

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

Diskriminering av muslimer i arbeidslivet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet finansierer prosjektet Diskriminering av muslimer i arbeidslivet som ledes av NOVA ved OsloMet, og gjennomføres i samarbeid med Oslo Economics og IPSOS. Utgangspunktet for prosjektet er Handlingsplanen mot diskriminering og hat mot muslimer (2020–2023), hvor et av tiltakene omhandler diskriminering av muslimer på arbeidsmarkedet.

Prosjektet vil undersøke diskriminering og ubevisste holdninger mot muslimer, særlig knyttet til ansettelse i arbeidslivet, samt ha drøftinger av ulike tiltak som eventuelt bør iverksettes på ulike nivå. Dagens søknadsportaler gjør det vanskelig å gjennomføre feltstudier med fiktive identiteter. I det pågående prosjektet nyttes derfor vignetter, oppfølgingsintervjuer og dybdeintervjuer. Prosjektet skal avsluttes innen utgangen av 2023.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil etter ferdigstillingen av prosjektet, vurdere behov for nye tiltak på feltet.

Lenke: <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/diskriminering-muslimer-arbeidslivet>

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

Læreplanverket i skolen

Læreplanverket er forskrift til opplæringsloven og legger rammer for innholdet i skolen. Gjennom opplæringen skal elevene lære om hvordan vi lever sammen med ulike perspektiver, holdninger og livsanskuelser og få møte ulike kulturuttrykk og tradisjoner. De skal også utvikle demokratisk beredskap og etisk bevissthet. Elevene skal øve seg på å tenke kritisk, ta ulike perspektiv og håndtere meningsbryting gjennom refleksjon, dialog og diskusjon.

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

Arbeidet med å bygge trygge og gode barnehage- og skolemiljø

Arbeidet med å bygge trygge og gode barnehage- og skolemiljø har vært et prioritert område over lang tid, og det er utviklet ulike kompetansepakker og veiledningstilbud som skal støtte skolene i arbeidet:

Læringsmiljøprosjektet

Læringsmiljøprosjektet er et kompensatorisk tiltak for barnehager, skoler og eiere som har vedvarende utfordringer i barnehage- og skolemiljøet. Skoler med høye mobbetall eller som sliter med andre utfordringer i miljøet får tilbud om ekstern veiledning og nasjonale samlinger. Evaluering har vist at Læringsmiljøprosjektet er et treffsikkert tilbud. Alle skolene fikk en mobbeandel klart under landsgjennomsnittet etter å ha deltatt i tiltaket. Barnehager som avgir barn til skolene som deltar i Læringsmiljøprosjektet, har fått tilbud om å være med som et forebyggende tiltak. Utdanningsdirektoratet har fått i oppdrag å videreutvikle prosjektet.

Barnehage- og skolemiljø og ledelse

Dette er et studietilbud om hvordan ledere i barnehage og skoler kan lede arbeidet med barnehage- og skolemiljø. Barnehage- og skolemiljø og ledelse er et tilbud til barnehageledere og skoleledere i grunn- og videregående opplæring, som har gjennomført styrere- eller rektorutdanningen eller tilsvarende lederutdanning.

Nettbasert kompetanseutvikling for skole og barnehage

Nettbasert kompetanseutvikling er støtte til barnehager og skoler som ønsker å videreutvikle kompetansen for å fremme gode og trygge miljø og forebygge mobbing og andre krenkelser. Utdanningsdirektoratet har nylig publisert tre nye kompetansepakker: *Trygt og godt miljø i barnehagen*, *Trygt og godt miljø i SFO* og *Trygt og godt skolemiljø*. Det er universitets- og høyskolemiljøer som har utviklet kompetansepakkene for barnehage, SFO og skolemiljø. Pakkene har et helhetlig perspektiv på arbeidet med miljøet og forebygging av mistriksel og krenkelser. Pakkene er tenkt brukt i kollektiv kompetanseutvikling i barnehager og skoler, men enkeltpersoner kan også gjennomføre dem.

Mobbeombud

Det har siden 2018 vært fylkesvise mobbeombud, delfinansiert av staten med 10 millioner. Dagens mobbeombudsordning har et nasjonalt mandat. Mobbeombudet skal støtte og veilede barn, elever og foreldre slik at disse får ivaretatt sine rettigheter til et godt psykososialt miljø i barnehage og grunnskole. I tillegg skal mobbeombudet i samarbeid med elev- og læringeombudet i sitt fylke, bidra til at elever og læringer får ivaretatt sine rettigheter til et godt psykososialt miljø i videregående opplæring. Utdanningsdirektoratet har fått i oppdrag å gå igjennom ordningen.

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

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 voksenopplæringsentre. 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

Freds- og menneskerettighetssentrene

Regjeringen gir fast tilskudd til syv freds- og menneskerettighetssentre. Sentrene er stiftelser og er dermed faglig uavhengige og selvstendige. De legger særlig vekt på målgruppene barn og unge. Sentrenes arbeid ble ytterligere aktualisert på grunn av plasseringen av demokrati og menneskerettigheter som sentrale tema i fagfornyelsen i skolen og de nye læreplanene fra 2020. I mange kommuner og fylker er sentrene viktige for skolers oppnåelse av læreplanens krav om undervisning innen bl.a. demokrati og medborgerskap. I tillegg tilbyr mange av sentrene tilgjengelige digitale lærings- og undervisningsressurser samt kurs og veiledning til lærere om hvordan man kan undervise i, og snakke om, kontroversiell og krevende tematikk i klasserommet, som rasisme, diskriminering og forebygging av for eksempel samehets. Alle sentrene opplever økt aktivitet og stor etterspørsmål. Det høye antallet elever som benytter seg av stiftelsens undervisningstilbud hvert år viser hvor viktig det er i arbeidet med å fremme demokratiske verdier og holdninger i samfunnet.

Dembra – Demokratisk beredskap mot rasisme, antisemittisme og udemokratiske holdninger

Den nasjonale Dembra-satsingen koordineres på landsbasis av Holocaustsenteret i Oslo og involverer de fleste freds- og menneskerettighetssentrene rundt om i landet. Utdanningsdirektoratet holder i satsingen på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Dembra styrker arbeidet mot fordommer og gruppefiendtlighet, slik som rasisme, antisemittisme, muslimfiendtlighet og voldelig ekstremisme. Kjernen i Dembra er å forebygge utenforskap og udemokratiske holdninger gjennom å bygge demokratisk kompetanse, med inkludering og deltakelse, kritisk tenkning og mangfoldskompetanse som sentrale prinsipper. Tilbudet er rettet mot barneskoler, ungdomsskoler, videregående opplæring og lærerutdanninger i Norge (Dembra LU). Dembra bidrar til å styrke lærerstudentenes profesjonskompetanse når det gjelder fordommer, utenforskap og diskriminering. Dembra har i tillegg tilgjengelige digitale lærings- og undervisningsressurser. Disse har blitt styrket ved tilføring av midler til oversettelse av de digitale ressursene til nordsamisk, sørsamisk og lulesamisk.

Lenke: dembra.no/no

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

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

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

22. Juli og demokratisk medborgerskap

Utdanningstilbudet «22. juli og demokratisk medborgerskap» er et samarbeidsprosjekt mellom Det Europeiske Wergelandsenteret og Utøya AS. Utdanningstilbudet er nasjonalt og gir undervisning i hvordan man kan stå opp mot diskriminering, hatefulle ytringer og ekstremisme.

Benjaminprisen

På vegne av Utdanningsdirektoratet drifter HL-senteret utdelingen av den årlige Benjaminprisen, til minne om Benjamin Hermansen, som ble drept på Holmlia i 2001 på grunn av rasistisk motivert vold. Dette er kunnskapsministerens pris til de skolene som driver langsiktig og systematisk arbeid mot rasisme og diskriminering. Det ble i 2019 utviklet et eget hefte til bruk i undervisningen, *16 år med Benjaminprisen – forebyggende arbeid mot rasisme og diskriminering i skolen*, som bygger på erfaringene fra de skolene som hittil har mottatt prisen.

Adopsjonsforberedende kurs

Alle som søker om å adoptere barn skal gjennomføre et adopsjonsforberedende kurs som Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet har utviklet. Ett av temaene på kurset er *Identitet og annerledeshet*. Det handler om å bevisstgjøre kursdeltakerne om betydningen av å ha et annet utseende og en annen bakgrunn. I denne delen diskuterer deltakerne ulike temaer som rasisme og mobbing.

Lenke: [Adopsjonsforberedende kurs | Bufdir](#)

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

Utenlandsadoptertes erfaringer med rasisme og diskriminering

By- og regionforskningsinstituttet NIBR, OsloMet, har på oppdrag fra Buudir kartlagt utenlandsadoptertes erfaringer med rasisme og diskriminering. Studien «Rasisme, diskriminering og tilhørighet blant utenlandsadopterte i Norge» undersøker i hvilket omfang og hvilke typer opplevelser utenlandsadopterte har med forskjellsbehandling, diskriminering og rasisme. Studien ser også på hvilke konsekvenser slike erfaringer kan ha for adoptertes følelse av tilhørighet og utenforskap i både nære relasjoner og samfunnet for øvrig.

Rapporten viser at utenlandsadopterte har svært ulike erfaringer, tolkninger og meninger om temaene rasisme, diskriminering, tilhørighet, utenforskap og identitet. Funn fra studien viser at halvparten av respondentene i undersøkelsen har opplevd forskjellsbehandling i barne- og ungdomsårene og 38% av respondentene hadde ikke noen å snakke med om disse opplevelsene under oppveksten. På grunn av hudfarge og utseende antas mange utenlandsadopterte

å tilhøre innvandrerbefolkningen. I sum tyder empirien i rapporten på at mange utenlandsadopterte opplever forskjellsbehandling i tilnærmet likt omfang som personer med innvandrerbakgrunn. Derfor opplever også flest adopterte forskjellsbehandling fra fremmede, men en del opplever forskjellsbehandling fra venner og slekt og enkelte opplever i noen grad også forskjellsbehandling fra nærmeste familie.

Folks atferd signaliserer på ulike måter at de utenlandsadopterte ikke hører helt til i Norge – de plasseres utenfor «det norske». Analyser fra spørreundersøkelsen viser at adopterte ofte får spørsmål om opprinnelse og uønskede nærgående spørsmål om sin adopsjonshistorie. Det er ikke nødvendigvis spørsmålene i seg selv, men hvor ofte adopterte får slike spørsmål som gjør hendelsene til stadige påminnelser om at de i andres øyne ikke passer inn i deres definisjon av hva det er å være norsk. Studien viser at adopterte er særlig utsatt for forskjellsbehandling, rasisme og diskriminering mens de er unge.

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

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.

Stopp hatprat

Stopp hatprat – Bevegelsen mot hatprat ble etablert i Norge i 2014. Kampanjen er en del av den europeiske No Hate Speech Movement, en bevegelse som ble startet av Europarådets ungdomsavdeling i 2013. Stopp hatprat har som mål å gi unge mennesker og ungdomsorganisasjoner verktøy, kunnskaper og ferdigheter som er nødvendige for å gjenkjenne hatprat og handle mot menneskerettighetsbrudd på nett. Stopp hatprat mottar driftsstøtte fra Kultur- og likestillingsdepartementet.

Lenke: [Stopp hatprat](#)

Tilskudd Mangfold og inkludering

Mangfold- og inkluderingsstøtta er et tilskudd for barn og unge som ønsker å utvikle prosjekter som setter fokus på mangfold, holdninger og deltakelse. Målet med ordningen er å vise at mangfold er et positivt element i samfunnet, og hvordan barn og unge på egne premisser kan bidra til økt inkludering, samt å utfordre diskriminering og fordommer i samfunnet. Tilskuddet går til Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU), og fordeles videre til prosjekter i regi av demokratiske barne- og ungdomsorganisasjoner, fritidsklubber, ungdomshus og lokale ungdomsmiljø i Norge

Lenke: [Mangfold- og inkluderingsstøtta](#)

Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD)

Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD) tilbyr råd og veiledning for enkeltpersoner i rasisme- og diskrimineringssaker. Organisasjonen bistår med å kartlegge situasjonen, gir råd og veiledning til hvordan man kan gå frem for å løse saken. Lenke: [OMOD - Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering](#)



LNU Styrk

Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU) er en paraplyorganisasjon for barne- og ungdomsorganisasjoner i Norge. De jobber blant annet med å tilby kompetansehevende tiltak for sine medlemsorganisasjoner. LNU Styrk er et prosjekt hvor LNU og flerkulturelle barne- og ungdomsorganisasjoner samarbeider for å øke kompetansen i barne- og ungdomsfrivilligheten. De flerkulturelle barne- og ungdomsorganisasjonene er viktige for å ivareta sine målgrupper, de har stor tillit i sine respektive miljøer og de tilbyr viktige fritidstilbud. Mange

flerkulturelle barne- og ungdomsorganisasjoner melder om at de er preget av ildsjelsarbeid, svak organisasjonsstruktur og dårlig økonomi, som fører til kontinuitetsproblemer. Organisasjonene ønsker å øke sin kompetanse på disse feltene. Dette skal Styrk-prosjektet bidra til. Samtidig skal prosjektet bidra til at LNUs medlemsorganisasjoner får økt kompetanse på flerkulturell rekruttering.

Lenke: [LNU Styrk – LNU – Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner](#)

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

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

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

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

Samiske og jødiske veivisere

Regjeringen gir støtte til to ulike veiviserordninger. Veiviserordningene, hvor unge samer eller jøder møter skoleelever rundt om i landet, har som mål å spre kunnskap, formidle hvordan det er å være minoritet i Norge og bidra til å motvirke fordommer.

Samiske veivisere

Den samiske veiviserordningen ble opprettet i 2004. Veiviserne gjennomgår et årsstudium ved Samisk høgskole og arbeidet som veivisere er en del av utdanningen. Samene er urfolk i Norge. For mer informasjon: [Samiske veivisere](#)

Jødiske veivisere

Den jødiske veiviserordningen ble opprettet i 2015, og er et av flere informasjonstiltak mot antisemittisme. Hvert år rekrutteres inntil to unge jøder som veivisere. De gjennomgår et opplæringsprogram før de starter skolebesøkene. Også for de jødiske veiviserne er den primære målgruppen elever i videregående skole. Gjennom skolebesøk engasjerer veiviserne elever i dialog, synliggjør jødiske nordmenn og bidrar til å motvirke stereotypier og antisemittisme. Jødene er en av fem nasjonale minoriteter i Norge.

For mer informasjon: [Jødiske veivisere](#)

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

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

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

Rasismeveileder.no

Likestillingscenteret KUN har sammen med Egalia og Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD) utviklet en digital veileder for å håndtere rasisme og diskriminering. Ved hjelp av enkle tastetrykk beskriver veilederen hva man kan gjøre, hvilke rettigheter man har, og hvor man kan få hjelp når man opplever ulike former for rasisme og diskriminering i Norge. Veilederen kan også benyttes av andre som lurer på hva som er rasisme, hvilke handlinger som er ulovlige og straffbare. Veilederen gir også informasjon om minoritetsstress, og betydningen av å ikke bære opplevelsen alene – uansett om handlingen utgjør et brudd på loven eller ikke.

Veilederen skal utvides med informasjon om rasisme i arbeidslivet, rettet mot de som opplever diskriminering i arbeidslivet, men også mot de som ønsker å jobbe mot rasisme på arbeidsplassen. Dette er et samarbeidsprosjekt mellom Likestillingscenteret KUN, Egalia, OMOD og Norsk Folkehjelp. Prosjektet er finansiert av Barne,- ungdoms- og familiedirektoratet.

Lenke: [RASISMEVEILEDER.NO](https://www.rasismeveileder.no)

Caritas Norge

Caritas Norge ressurscenter for nyankomne innvandrere og flyktninger i Norge. Sentrene finnes i Arendal, Trondheim, Drammen, Bergen, Oslo, Tromsø og Stavanger. I Oslo har de veiledere som snakker forskjellige språk og her er det i løpet av det siste året opprettet et retthjelpstiltak på ressurscenteret for å bistå i saker som omhandler diskriminering. Lenke: [Caritas](https://www.caritas.no)

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

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

Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken (DiMe) i Bergen og Oslo

Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken, DiMe, tilbyr hjelp i forbindelse med diskriminerings saker i form av juridisk rådgivning og bistand når saker tas videre til offentlige myndigheter eller private aktører. DiMe vil rådgi parten som har opplevd diskriminering, og forklare handlingsalternativer og konsekvensene av disse. DiMe tilbyr medling og bistand i dialog med parten som har diskriminert. Tilbudet er gratis.

DiMe jobber aktivt med oppsøkende arbeid og informasjonsdeling for å nå frem til aktuelle og sårbare grupper. DiMe kan bistå

i hatkriksaker, i møte med politiet, overfor diskrimineringsnemnda og i dialog med parten som har stått for diskrimineringen.

DiMe er et initiativ og samarbeid mellom organisasjonene Norsk folkehjelp, Antirasistisk senter, Handikapforbundet, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn og Skeiv verden. DiMe skal ta imot henvendelser om diskriminering på bakgrunn av alle diskrimineringsgrunnlag.

Lenke: [DimeNorge | Diskrimineringshjelpen og Meglingsbenken](#)

Tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner

Formålet med tilskuddsordningen er å øke arbeids- og samfunnsdeltakelsen blant personer med innvandrerbakgrunn. Ett av tre delmål er å stimulere til fellesskap, tillit og tilhørighet i lokalsamfunn for innvandrere og øvrig befolkning, og motvirke utenforskap, herunder arbeid mot rasisme og diskriminering og for mangfold i lokalsamfunn.

40 kommuner gir støtte til lokale aktiviteter. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet gir tilskudd til nasjonale prosjekter.

Mer informasjon: [Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner | IMDi](#)

Tilskudd til tiltak mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer

Målet med tilskuddsordningen er å legge til rette for lokale, regionale og nasjonale initiativer og aktiviteter som har til hensikt å motvirke rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer på grunn av etnisitet, religion og livssyn.

Tilskuddsordningen skal bidra til å fremme antirasisme, mangfold og dialog, samt bidra til kunnskap og bevissthet i majoritetsbefolkningen om rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer.

Målgruppen for tilskuddsordningen er personer som blir utsatt for eller utsetter andre for rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer på grunn av etnisitet, religion og livssyn. Frivillige organisasjoner, tros- og livssynssamfunn, fylkeskommuner, kommuner og bydeler i Oslo kan søke om tilskudd. Ordningen forvaltes av Bufdir.

Mer informasjon: [Tilskudd til tiltak mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer | Bufdir](#)

Hurtig kartlegging og handling i Færder kommune

Færder kommune har gjennomført «Hurtig kartlegging og handling» av lokale utfordringer med hatefulle ytringer. Formålet var å gi et overblikk over problemområdet og eksisterende innsatser og tiltak, for så å kunne bidra til en målrettet innsats i kommunens videre arbeid. Målet er at unge i Færder kommune skal oppleve trygghet og tilhørighet, og å avstå fra hatefulle ytringer, radikaliserings og voldelig ekstremisme. Målgruppen for hurtigkartleggingen var ungdom 12–18 år og unge voksne 19–29 år. Kartleggingen

har munnet ut rapporten «Sammen om innenforskap», som er en handlingsplan med tilhørende forslag til tiltak. En tverrsektoriell arbeidsgruppe ledet av SLT-koordinator har utformet handlingsplanen og gjennomført kartleggingsarbeidet. Prosjektgruppa har bestått av representanter fra skoler, tjenester for psykisk helse og rus, NAV, flyktning- og integreringsteamet og en rådgiver for frivillighet.

Lenke: faerder.kommune.no - sammen for innenforskap

Oslo kommune: Ord betyr noe. Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger (2020–2023)

Handlingsplanen hadde som mål å forebygge hatefulle ytringer og holdninger, og begrense skadene som forårsakes av dette. Kommunen ønsket å oppnå målet gjennom å skape bevissthet om kommunens ansvar for å imøtegå hatefulle ytringer og gjennom at kommunen utøver en ikke-diskriminerende praksis.

Kommunen stilte strengere krav til en ikke-diskriminerende praksis hos sine samarbeidspartnere, enten det var aktører som mottar tilskudd fra kommunen, aktører som utfører oppdrag for kommunen, eller aktører som bruker offentlige byrom og kommunale lokaler til arrangementer. Videre ønsket kommunen å utvikle en plattform for å bekjempe diskriminering og trakassering i utelivet, i dialog med utelivsbransjen. Kommunen jobbet med kompetanseheving blant ansatte, blant annet gjennom et e-læringskurs om mangfoldsledelse og veiledning om oppfølging av tilfeller av hatytringer og diskriminering. Videre inneholdt planen flere tiltak for barn og unge. Skoler og fritidsklubber skulle tilbys ressurser til det holdningsskapende arbeidet, slik som undervisningsopplegg i regi av Dembra og Stopp Hatprat samt veiviserprogram med samiske, jødiske og muslimske veivisere. Det er en ambisjon at alle elever i Osloskolen skal lære mer om høyreekstremisme gjennom besøk ved 22. juli-senteret, demokratisenteret på Utøya, Grinimuseet og/eller Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter.

Lenke: [Handlingsplan - mot hatefulle ytringer og holdninger.pdf \(oslo.kommune.no\)](https://oslo.kommune.no/Handlingsplan-mot-hatefulle-ytringer-og-holdninger.pdf)

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

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

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

Bufdir 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 redegjøringsplikter. Kursene skal utarbeides i samarbeid med relevante aktører, slik som KS, likestillingssettene, Likestillings- og diskrimineringsombudet, arbeidslivets parter og kommuner.

Ansvarlig departement: Kultur- og likestillingsdepartementet



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

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

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

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 distriktdpartementet

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 veilednings-tilbud og et tilgjengelig lavterskeltilbud. Rettighets-veiledning, både i ombud og nemnd, blir et sentralt tema i denne gjennomgangen. Diskriminerings-nemndas 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

Oppfølging av Ytringsfrihetskommisjonen

Ytringsfrihetskommisjonen la fram sin utredning 15. august 2022, jf. NOU 2022: 9 En åpen og opplyst offentlig samtale. Kommisjonen fastslår at det i det store og hele står godt til med det offentlige ordskiftet i Norge. Samtidig peker kommisjonen på en rekke utfordringer. Kommisjonen løfter bl.a. fram de utfordringene som mennesker med minoritetsbakgrunn kan oppleve når de ytrer seg i offentligheten. Kommisjonen peker på at dersom enkelte stemmer og perspektiver systematisk støtes ut, vil det undergrave den åpne og opplyste offentlige samtalen. Utredningen har vært på en bred høring og følges opp av Kultur- og likestillingsdepartementet i samarbeid med andre berørte departementer. Denne handlingsplanen er en viktig del av regjeringens samlede innsats mot de utfordringene kommisjonen har pekt på når det gjelder minoriteters tilgang til offentligheten

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

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 distriksdepartementet

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

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 radikaliserings 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

Statistikk og forskning om likestilling og levekår blant samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn

Buudir har ansvar for å innhente kunnskap, forskning og statistikk om likestilling og levekår for samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn i Norge. Denne kunnskapen benyttes blant annet til å utvikle gode tiltak nasjonalt og lokalt, og er viktig i arbeidet mot diskriminering og for et likestilt samfunn. Buudir har samlet kunnskap om diskriminering, holdninger, helse og livskvalitet, utdanning, arbeidsliv, økonomi, politikk og samfunnsliv, møte med offentlige tjenester, hatefulle ytringer og hatkriminalitet og vold og overgrep.

Kunnskapen er samlet på Buudirs statistikksider [her](#).

Jussbuss, Juridisk rådgivning for kvinner (JURK), Jussformidlingen og Jusshjelpa

Både Jussbuss og Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) i Oslo, Jussformidlingen i Bergen og Jusshjelpa i Nord-Norge (Tromsø) er gratis rettshjelpstjenester drevet av jusstudenter. Lenke: [Jussbuss](#)
Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) tilbyr gratis juridisk hjelp til alle som definerer seg som kvinner. Tilbudet dekker diskrimineringsfeltet og JURK bistår med å klage inn saker til diskrimineringsnemnda. Lenke: [JURK](#)

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



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



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

Utgitt av:
Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Bestilling av publikasjoner:
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
publikasjoner.dep.no
Telefon: 22 24 00 00
Publikasjoner er også tilgjengelige på:
www.regjeringen.no

Publikasjonskode: A-0061 B

Design: Melkeveien designkontor AS
Alle foto © Adobe Stock, unntatt bilde nr. 2 på side 54; © Konsis.no
03/2024

