



Departementene

Handlingsplan

Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion

2020–2023



Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion

2020–2023

Forord

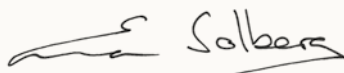
Norge er et samfunn med små forskjeller, tillit mellom folk og høy grad av trygghet. Dette er det viktig å ta vare på. Samtidig er rasisme og diskriminering demokratiske utfordringer som hindrer mange menneskers muligheter til å kunne delta og bruke sine ressurser i samfunnet. Rasisme og diskriminering kan også være til hinder for religions- og livssynsfriheten. Vi ser rasistiske ytringer, og negative stereotypier, holdninger og fordommer.

Rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion rammer mange ulike grupper i det norske samfunnet. Samtidig som utfordringene de møter er ulike, har de også noen fellestrekk. Rasisme og diskriminering skaper frykt og er ødeleggende for den tilliten som må til for å ivareta og utvikle gode, inkluderende fellesskap. Det er viktig at vi er bevisste på fordommer og hvordan disse påvirker våre handlinger.

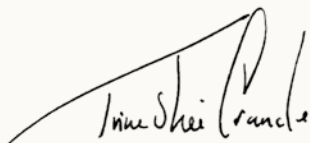
Samfunnsforhold og politikktutvikling nasjonalt og internasjonalt kan påvirke forståelsen av rasisme og diskriminering. Vi må ha et robust og inkluderende demokrati som fremmer dialog, ytringsfrihet og mangfold.

Regjeringen ønsker et samfunn basert på frihet og rettferdighet hvor alle har like muligheter, uavhengig av bakgrunn og opprinnelse. I Granavollplattformen har regjeringen stadfestet at vi vil bekjempe rasisme, religiøs diskriminering, antisemittisme, sosial kontroll og fordommer basert på etnisitet. Regjeringen vil også iverksette tiltak for å motarbeide diskriminering i arbeidslivet, boligmarkedet og på utesteder. Dette er noen av temaene som vil bli berørt i handlingsplanen.

Et samlet Storting har stilt seg bak forslaget om en handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Denne handlingsplanen skal bidra til en fornyet og forsterket innsats i kampen mot rasisme og diskriminering.



Erna Solberg
statsminister



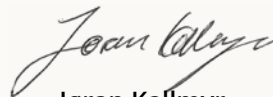
Trine Skei Grande
kultur- og likestillingsminister



Jan Tore Sanner
kunnskaps- og integreringsminister



Kjell Ingolf Ropstad
barne- og familieminister



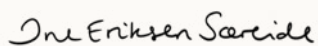
Jøran Kallmyr
justis- og innvandringsminister



Monica Mæland
kommunal- og moderniseringsminister



Bent Høie
helseminister



Ine Eriksen Søreide
utenriksminister



Anniken Hauglie
arbeids- og sosialminister

Oslo, 11. desember 2019

Innhold

Forord	4
Innledning	9
Samlet tiltaksoversikt	18
Kunnskap og forskning	23
Møteplasser	31
Debatt og demokrati	39
Barn, unge og utdanning	47
Arbeid	55
Bolig	65
Straffesakskjeden	71
Offentlige tjenester	79
Internasjonal innsats	89
Litteraturliste	96



Innledning

Granavollplattformen stadfester at regjeringen vil bekjempe rasisme, religiøs diskriminering, antisemittisme, sosial kontroll og fordommer basert på etnisitet.

Denne handlingsplanen har en bred tilnærming og inneholder både nye initiativer og bygger videre på tiltak og innsats i allerede igangsatte handlingsplaner og strategier.

Handlingsplanen redegjør for begreper og lovgrunnlag og presenterer utdrag av eksisterende kunnskap. Kapitlene i planen gjenspeiler de områdene der regjeringen er spesielt opptatt av å forsterke innsatsen i løpet av planperioden. Tiltakene i handlingsplanen vil være gjenstand for revidering underveis ettersom ny kunnskap kommer til. Handlingsplanen er sektorovergripende, og tiltakene vil følges opp av de ansvarlige sektordepartementene. Utgifter tiltak medfører dekkes innenfor berørte departementers gjeldende budsjetttrammer. Sametinget er konsultert i arbeidet med planen.

Annen innsats som har betydning for denne handlingsplanen er blant annet regjeringens integreringsstrategi *Integrering gjennom kunnskap, Handlingsplan mot antisemittisme (2016–2020)*, *Strategi mot hatefulle ytringer (2016–2020)*, *Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme*, og den kommende Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer. Regjeringen ønsker en god samordning av disse ulike arbeidene. Fra 2020 vil flere av disse koordineres i et eget statssekretærutvalg.

Antisemittisme tar stadig nye former og kommer til uttrykk i ulike sammenhenger og i svært ulike miljøer. Det finnes fortsatt utpregede

fordommer mot jøder i Norge. Regjeringens Handlingsplan mot antisemittisme (2016–2020) skal videreføres og fornyes etter 2020.

I Strategi mot hatefulle ytringer prioriterer regjeringen kunnskapsutvikling, rettssystemet og politiet, møteplasser, barn og unge, medie-sektoren og arbeidsliv. Målsettingen med strategien er å legge til rette for en god offentlig meningsutveksling, og bidra til å forebygge og bekjempe hatefulle ytringer.

Arbeidet knyttet til regjeringens Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme rettes mot alle former for ekstremisme. Over flere år har IS og fremmedkrigere fått særlig stor oppmerksomhet på dette feltet. I den senere tid har det vært en økt bekymring knyttet til høyreekstreme miljøer og enkeltpersoner med høyreekstreme holdninger. Vi har sett flere eksempler på angrep utført av personer med høyreekstreme og innvandringsfiendtlige holdninger, både i Norge og i andre land. Det arbeides med å videreutvikle Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme.

Det er grunn til bekymring når det gjelder omfanget av hatytringer og hets mot samer. Sametinget og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) inngikk i 2017 en samarbeidsavtale som går ut på at de skal støtte opp om hverandres arbeid for likestilling og antidiskriminering. Ett av områdene de har kontakt om er innsats mot hatytringer og rasisme mot samer.

LDO ønsker å nå ut til enda flere som kan ha opplevd diskriminering, slik at flere kjenner til rettighetene sine. I den forbindelse hadde LDO

i 2019 et spesielt fokus på diskriminering på grunn av etnisitet og religion, med et mål om at flere med innvandrerbakgrunn kontakter LDO for veiledning og hjelp. De antar at det er få som tar kontakt i slike saker sammenlignet med det totale omfanget av diskriminering. LDO har snakket med minoritetsorganisasjoner for å prøve å nå ut til flere berørte. Dette arbeidet vil fortsette i 2020.

Norge ble hørt av FNs rasediskrimineringskomité (CERD) i desember 2018. I forkant av høringen ble det utarbeidet skyggerapporter fra sivilt samfunn og LDO. Anbefalingene fra komiteen er vurdert av de ulike sektordepartementene i utarbeidelsen av denne handlingsplanen.

Regjeringen har merket seg at en rekke stater følger nøye med på Norges arbeid mot rasisme. I forbindelse med FNs menneskerettighetsråd (Universal Periodic Review – UPR) landhøring av Norge i mai 2019 mottok Norge 61 anbefalinger knyttet til denne tematikken¹⁾ fra andre land. Norge godtok helt eller delvis 53 av disse anbefalingene.

Rasisme og diskriminering har negative konsekvenser for individer, grupper og samfunnet som helhet.

Ekskludering, lavere sosial mobilitet og psykiske plager kan være konsekvenser av rasisme og diskriminering for den enkelte. I *NOU 2017:2 Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring* påpekes det at diskriminering

er til hinder for god integrering. Diskriminering kan være et strukturelt hinder for gode levekår, inngang til arbeidslivet og utbytte av opplæring. Det vil også kunne påvirke tillitsforholdet mellom ulike befolkningsgrupper (NOU 2017:2, s. 132). Dette gjelder også for andre minoritetsgrupper enn innvandrerbefolkningen, i deres relasjon til majoritetsbefolkningen og til andre grupper. Rasisme og diskriminering kan finne sted mellom minoritetsgrupper, så vel som mellom majoritet og minoritet.

Både forhold som påvirker rasistiske og diskriminerende handlinger og konsekvenser av å være utsatt for disse handlingene, kan forstås i et folkehelseperspektiv. Flere internasjonale undersøkelser de siste årene viser en sammenheng mellom selvrapportert etnisk diskriminering og helsemessige konsekvenser. Folkehelseinstituttet har på oppdrag fra Helsedirektoratet utarbeidet en rapport basert på tall fra Statistisk sentralbyrå sin levekårsundersøkelse blant innvandrere i 2016. Undersøkelsen viser at det å ha opplevd diskriminering var assosiert med psykiske plager i de fleste innvandrergrupper. Syv prosent av dem som har vært i kontakt med helsetjenesten, hadde opplevd diskriminering i forbindelse med dette. Andelen som rapporterte om psykiske plager, var dobbelt så høy blant dem som hadde opplevd diskriminering som blant dem som ikke hadde det (Kjøllestad et al 2019). Undersøkelser også i den samiske befolkningen viser at etnisk diskriminering har negative konsekvenser for helse (for eksempel Hansen 2015).

1 Anbefalinger kategorisert som tiltak mot diskriminering, hatefulle ytringer, hatkriminalitet, fremmedfrykt, rasisme, islamofobi og antisemittisme.

Også de mer hverdagslige formene for rasisme er ødeleggende for samfunnet og for individers helse, deltagelse og tilhørighet. ■

Diskriminering kan oppleves på flere arenaer samtidig, og bidrar dermed til å forsterke marginalisering. Diskriminering på gitte tidspunkter i historien kan ha konsekvenser for kommende generasjoner ved at det kan skape et mer vedvarende utenforskap for gruppen (Midtbøen og Lidén 2016, og Blank et al. 2004 gjengitt i Aarset og Nordvik 2015).

Rasistiske ideer og holdninger ligger bak mange av de verste overgrepene i historien, og har forårsaket mye lidelse. Dersom man legger en bredere forståelse av rasisme til grunn, ser man også at de mer hverdagslige formene for rasisme er ødeleggende for samfunnet og for individers helse, deltagelse og tilhørighet.

Rettslig vern mot diskriminering og rasisme

Likhetsprinsippet og ikke-diskrimineringsprinsippet er tatt inn i Grunnloven. Grunnloven § 98 sier:

«Alle er like for loven. Intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling.»

Formålet med likestillings- og diskrimineringsloven er blant annet å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. Loven gir et diskriminerings-

vern for både majoritets- og minoritetsbefolkningen, men tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven forbyr også trakassering.

Denne handlingsplanen tar utgangspunkt i grunnlagene etnisitet og religion, slik de er beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven. Diskrimineringsgrunnlaget etnisitet favner blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Også samisk bakgrunn omfattes av begrepet avstamning. Personer kan bli diskriminert på grunn av hudfarge uten at de selv opplever at de har en annen etnisk bakgrunn enn majoritetsbefolkningen. Dette kan for eksempel gjelde utenlandsadopterte. Dette er etnisk diskriminering.

Religion og livssyn er selvstendige og likestilte diskrimineringsgrunnlag. Livssyn omfatter både religiøse og sekulære livssyn. Likestillings- og diskrimineringsloven inneholder også et selvstendig forbud mot sammensatt diskriminering, for eksempel hvor diskrimineringen skjer på grunn av en kombinasjon av flere diskrimineringsgrunnlag som gjensidig påvirker hverandre. Man må være bevisst på at diskriminering i mange tilfeller ikke bare knyttes til etnisitet eller religion, men også for eksempel til kjønn eller seksuell orientering. Dette kan bidra til å forsterke diskrimineringen enkelte opplever.



Bestemmelser om diskriminering finnes også i straffeloven. Straffeloven § 185 rammer diskriminerende og hatefulle ytringer som skjer på grunn av noens hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, homofile orientering eller nedsatte funksjonsevne. Straffeloven § 186 rammer det å nekte en

person varer eller tjenester på grunn av personens hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion og livssyn, homofile orientering eller nedsatte funksjonsevne.

Forbudet mot diskriminering følger også av EØS-regelverket og av internasjonale konven-

Debatten om rasisme synliggjør at det ikke finnes én allmenngyldig forståelse av begrepet. ■

sjoner som Norge har sluttet seg til. FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (ICERD) er en slik konvensjon.

Begreper og fenomener

Debatten om rasisme synliggjør at det ikke finnes én allmenngyldig forståelse av begrepet.

ICERD definerer «rasediskriminering» som «enhver forskjellsbehandling, utestengning, begrensning eller begunstiging på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse som har som formål eller virkning å oppheve eller svekke anerkjennelsen, nytelsen eller utøvelsen av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, på like vilkår, innenfor det politiske, økonomiske, sosiale og kulturelle området, eller innenfor andre områder av det offentlige liv.» (ICERD artikkel 1).

Artikkel 7 i ICERD forplikter staten til aktivt å bekjempe fordommer som fører til rasisme og diskriminering, og til aktivt å fremme forståelse mellom grupper.

Bangstad og Døving trekker fram at rasisme tar utgangspunkt i generaliseringer der mennesker tillegges bestemte egenskaper på bakgrunn

av sin faktiske eller antatte tilhørighet til en bestemt gruppe. For at det skal kalles rasisme, må disse egenskapene defineres som så negative at de er et argument for å holde medlemmer av gruppen på avstand, ekskludere dem og om mulig aktivt diskriminere dem (Bangstad og Døving 2015).

Rasisme som fenomen utarter seg på ulike måter og retter seg mot ulike grupper. Rasisme kommer til uttrykk i form av hets, trakassering og hat både gjennom ytringer og handlinger. Det kan komme til uttrykk både i ekstreme ideologier og vold, og i mer hverdagslige holdninger og handlinger (Berg-Nordlie, Ikdahl og Skorgen 2019).

Diskriminering er et begrep som kan ha litt varierende innhold, alt ettersom hvilken sammenheng det brukes i. Likestillings- og diskrimineringsloven definerer diskriminering som direkte eller indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig. Det vil si forskjellsbehandling som ikke er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Loven skiller mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling. Direkte forskjellsbehandling betyr at en person behandles dårligere enn andre i tilsvarende situasjon på grunn av lovens diskrimineringsgrunnlag, blant annet etnisitet og religion. Med indirekte forskjellsbehandling

menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som stiller noen personer dårligere enn andre, på grunn av lovens diskrimineringsgrunnlag.

Begrepet rasisme og tiltak mot rasisme er ikke forankret i lov på samme måte som begrepet diskriminering og arbeidet mot diskriminering. Riktignok omfatter straffebestemmelsene mot hatytringer og hatkriminalitet også grove rasistiske ytringer og rasistiske handlinger, men utover dette er ikke rasisme definert i lovverket.

Etnisk og religiøst mangfold i Norge

Samer

Under åpningen av Sametinget i 1997 slo Kong Harald fast at «Den norske stat er grunnlagt på territoriet til to folk – nordmenn og samer.» Samene er anerkjent som urfolk i Norge, noe ratifiseringen av ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater i 1990 bekreftet. Hovedprinsippet i ILO-konvensjonen nr. 169 er urfolks rett til å bevare og videreutvikle sin kultur, og myndighetenes plikt til å treffe tiltak for å støtte dette arbeidet. Samme grunntanke gjengis i Grunnloven § 108, hvor det slås fast: «Det påligger statens myndighet å legge forholdene til rette for at den samiske folkegruppen kan sikre og utvikle sitt språk, sin kultur og sitt samfunnsliv.» Samenes folkevalgte organ, Sametinget, bidrar til å etterleve hovedprinsippene i ILO-konvensjon nr. 169 og Grunnloven § 108.

Nasjonale minoriteter

Etniske, religiøse og/eller språklige minoriteter med langvarig tilknytning til et land, regnes som nasjonale minoriteter, jf. Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter. Norge ratifiserte rammekonvensjonen i 1999. Kvener/norskfinner, jøder, skogfinner, rom (sigøynere) og romanifolk/tatere er nasjonale minoriteter i Norge. De nasjonale minoritetene har ulike historier i Norge. Flere har opplevd statlige overgrep og nedbrytende politikk, noe som fremdeles kan påvirke forholdet gruppene har til myndighetene. Noen opplever også diskriminering og hatefulle ytringer i dag. Det er en utfordring at det er lavt kunnskapsnivå i befolkningen om nasjonale minoriteters historie og situasjon. Regjeringen arbeider for tiden med en stortingsmelding om nasjonale minoriteter, som etter planen skal legges fram mot slutten av 2020. Det er 20 år siden forrige stortingsmelding, jf. *St. meld. nr 15 (2000–2001) Nasjonale minoriteter i Norge – Om statleg politikk overfor jødar, kvener, rom, romanifolket og skogfinnar.*

Tros- og livssynsmangfold

Tros- og livssynsmangfoldet i Norge har økt vesentlig de siste tiårene. Flertallet (cirka 70 prosent) av befolkningen er medlem i Den norske kirke eller i et annet kristent trossamfunn. Islam er den nest største religionen i Norge målt i antall medlemmer. Om lag 3,1 prosent (cirka 166 000), er medlemmer i et muslimsk trossamfunn. Den tredje største religionen i Norge målt i medlemstall er buddhismen med cirka 20 000 medlemmer. Deretter følger hinduismen, sikhismen og baha'ismen. Jødedommen utgjør en svært liten religiøs minoritet i

Det er viktig å anerkjenne menneskers tro og livssyn i et livssynsåpent samfunn. ■

Norge, med i underkant av 800 medlemmer. Om lag 1,8 prosent av befolkningen er medlem av et livssynssamfunn.

Samfunnsfellesskapet er utvidet til å omfatte flere tros- og livssynstradisjoner og et mangfold av praksiser og uttrykk. Regjeringens utgangspunkt er at et samfunn hvor religion og livssyn begrenses, vil bli mindre inkluderende og mangfoldig. Det er derfor viktig å anerkjenne menneskers tro og livssyn i et livssynsåpent samfunn.

Regjeringen har som mål å ivareta tros- og livssynsfriheten for alle, og å sikre likebehandling mellom tros- og livssynssamfunn, blant annet ved hjelp av økonomisk understøttelse. Regjeringen fremmet våren 2019 lovforslaget *Prop 130L (2018–2019) Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven)* med en meldingsdel om en helhetlig tros- og livssynspolitik.

Innvandrere og deres etterkommere

Nesten 18 prosent av befolkningen i Norge har innvandrerbakgrunn, det vil si personer som er innvandrer eller norskfødt med innvandrerforeldre. Av de om lag 765 000 innvandrerne i Norge, har 54 prosent bakgrunn fra Europa, 31 prosent har bakgrunn fra Asia og 13 prosent har bakgrunn fra Afrika. Innvandrere fra Polen er den største gruppen i Norge, etterfulgt av innvandrere fra Litauen og Sverige (SSB).

Tverr- sektorielle tiltak

1. Koordinerende statssekretærutvalg

Det skal opprettes et statssekretærutvalg som skal se temaene ekstremisme, rasisme og hatefulle ytringer i sammenheng. Regjeringen skal lage en egen handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer, og skal også videreføre og fornye Handlingsplan mot antisemittisme. Arbeidet med å revidere Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme har allerede startet. Regjeringen har også en strategi mot hatefulle ytringer (2016–2020). Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion skal følges opp fra og med 2020.

Dette er prosesser som er relevante for hverandre, og som henger sammen. Et statssekretærutvalg skal sikre at regjeringens innsats på disse områdene koordineres godt, og sørge for gode synergieffekter. Statssekretærutvalget skal vurdere å opprette et felles ungdomspanel i tilknytning til disse temaene.

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

2. Referansegruppe mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion

Det er opprettet en egen referansegruppe i arbeidet med planen. Denne er bredt sammensatt av representanter for frivillige organisasjoner og andre aktører. Gruppen har gitt innspill til selve handlingsplanen og skal også gi innspill til oppfølgingen av den. Regjeringen vil også vurdere om det er behov for å utvide referansegruppen i planperioden.

Kulturdepartementet

3. Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer

Regjeringen besluttet i august 2019 å starte arbeidet med en handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer. Målet er å forebygge og hindre rasisme og diskriminering av muslimer og personer som antas å være muslimer. Dialogarbeid, møteplasser, ny kunnskap om utbredelse og fenomenforståelse, samt økt kompetanse blant sentrale aktører vil være sentralt i planen.

Kulturdepartementet

Samlet tiltaks-oversikt

TVERRSEKTORIELLE TILTAK

- 1. Koordinerende statssekretærutvalg**
Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Kulturdepartementet og andre aktuelle sektordepartementer
- 2. Referansegruppe mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion**
Kulturdepartementet
- 3. Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer**
Kulturdepartementet

KUNNSKAP OG FORSKNING

- 4. Nettressurs om levekår og likestilling av etniske og religiøse minoritetsgrupper**
Kulturdepartementet
- 5. Befolkningens holdninger til religiøse og etniske minoriteter**
Barne- og familiedepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Kulturdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Utenriksdepartementet
- 6. Forskning om rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion**
Kulturdepartementet
- 7. Forskning om hudfarge og andre ytre kjennetegn som grunnlag for diskriminering og rasisme**
Kulturdepartementet

MØTEPLASSER

- 8. Dialogmøter om rasisme og diskriminering**
Kulturdepartementet i samarbeid med flere departementer
- 9. Forum om muslimfiendtlighet**
Kulturdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Kunnskapsdepartementet
- 10. Årlig seminar om sikkerhet og trygghet ved eliteseriearenaer i fotball**
Kulturdepartementet
- 11. Styrking av mangfold og inkludering i kultursektoren**
Kulturdepartementet
- 12. Dialog med aktører i utelivsbransjen**
Kulturdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet
- 13. Kampanje om diskriminering på utesteder**
Kulturdepartementet

DEBATT OG DEMOKRATI

- 14. Evaluering av Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer**
Kulturdepartementet
- 15. Styrking av Stopp hatprat**
Kulturdepartementet
- 16. Studie om deltagere i debatter med hard tone**
Kulturdepartementet

17. Innholdsstudie om hatefulle ytringer

Kulturdepartementet

18. Ytringsfrihetskommisjon

Kulturdepartementet

19. Ta initiativ til en veileder om forebygging og håndtering av hatefulle ytringer og trusler mot lokalpolitikere

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

BARN, UNGE OG UTDANNING

20. Styrket kunnskap om diskriminering og rasisme rettet mot barn og unge

Barne- og familiedepartementet

21. Gjennomgang av ung.no

Barne- og familiedepartementet

22. Dembra for barnetrinnet

Kunnskapsdepartementet

23. Videreføring av læringsressurser for lærerutdanningen- Dembra LU

Kunnskapsdepartementet

24. Kurs for ungdom med flerkulturell oppvekst

Kunnskapsdepartementet

ARBEID

25. Forsøk med anonyme søknader i staten

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

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

Kulturdepartementet

27. Utarbeide veiledningsmateriell og maler om aktivitets- og redegjørelsesplikten

Kulturdepartementet

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

Kulturdepartementet

29. Sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv

Kulturdepartementet

30. Kampanje om hets og trakassering i arbeidslivet

Kulturdepartementet

31. Følge opp kunnskapskartlegging om kvinner med innvandrerbakgrunn og sysselsetting

Kunnskapsdepartementet og Kulturdepartementet

32. Ny mangfoldspris

Kunnskapsdepartementet

33. Kunnskap om holdninger til etnisk og religiøs mangfold i tre sektorer

Kulturdepartementet

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

Arbeids- og sosialdepartementet

35. Kunnskap om arbeidsgiveres forståelse av språkkrav og språkprøver

Arbeids- og sosialdepartementet

36. Kunnskap om flyktningers tilknytning til arbeidslivet over tid

Arbeids- og sosialdepartementet

Samlet tiltaks-oversikt

BOLIG

37. Kunnskapsutvikling
Kommunal- og moderniseringsdepartementet

STRAFFESAKSKJEDEN

38. Nasjonalt kompetansemiljø innen hatkriminalitet
Justis- og beredskapsdepartementet
39. Åpne for å anmelde hatkriminalitet via internett
Justis- og beredskapsdepartementet
40. Måltrettet rekruttering til politiet
Justis- og beredskapsdepartementet
41. Videreutvikle politiets kriminalitetsforebyggende strategi
Justis- og beredskapsdepartementet
42. Sikre et mangfoldsperspektiv i hele politiets opplæring og utdanning
Justis- og beredskapsdepartementet
43. Tros- og livssynsveiledere innenfor kriminalomsorgen
Barne- og familiedepartementet

OFFENTLIGE TJENESTER

44. Øke kunnskapsutvikling om tilrettelegging av tjenester innenfor helse- og omsorgssektoren
Kunnskapsdepartementet
45. Øke helsekompetansen i befolkningen
Helse- og omsorgsdepartementet
46. Styrke barnevernets oppfølging av barn og familier med innvandrerbakgrunn
Barne- og familiedepartementet
47. God veiledning av brukere med innvandrer- og/eller minoritetsbakgrunn i Nav-kontoret
Arbeids- og sosialdepartementet
48. Styrking av det tverrsektorielle samarbeidet for å sikre at tjenester er likeverdige og ikke diskriminerer etniske minoriteter
Kulturdepartementet

INTERNASJONAL INNSATS

49. Styrke berørte fagdepartementers oppfølging av rasisme i internasjonale organisasjoner som FN, OSSE og Europarådet
Utenriksdepartementet
50. Videreføre og konsolidere den utenrikspolitiske innsatsen for tros- og livssynsfrihet og religiøse minoriteters rettigheter
Utenriksdepartementet





Kunnskap og forskning



Kunnskap er en viktig forutsetning for å iverksette gode og målrettede tiltak mot rasisme og diskriminering. ■

Norge er et av landene i Vest-Europa der befolkningen har mest positive holdninger til innvandrere og religiøse minoriteter. I en undersøkelse gjennomført av Pew Research Center hadde den yngre delen av befolkningen i alle landene mer positive holdninger enn de eldre. Blant de eldre respondentene var det de norske som i størst grad rapporterte at de hadde venner med annen religiøs tilhørighet enn dem selv (PEW 2018).

Integreringsbarometeret 2018 kartlegger nordmenns holdninger til innvandring, integrering og nye fellesskap. Denne viser at befolkningen er delt i holdninger til innvandring. Tre av ti svarer at de ønsker flere innvandrere, mens fire av ti svarer færre. Det er rekordlav oppslutning om påstanden «Vi bør ikke slippe inn flere innvandrere i Norge.» Barometeret viser også at andelen nordmenn som mener diskriminering av innvandrere forekommer «i stor grad» har økt fra 9 prosent i 2013 til 22 prosent i 2017. Nær halvparten av de som deltok i kartleggingen uttrykker skepsis til personer med muslimsk tro (Brekke og Mohn 2018).

Flertallet av norskfødte med innvandrerbakgrunn har ikke opplevd forskjellsbehandling på grunn av sin innvandrerbakgrunn det siste året. Likevel rammer det mange. På arbeidsplassen, ved ansettelse og i utdanning opplever en ganske stor andel å bli forskjellsbehandlet (Dalgard 2018).

Hatefulle ytringer og hatkriminalitet rammer i særlig stor grad etniske og religiøse minoriteter, eller personer som *antas* å tilhøre disse (Politidirektoratet 2019).

På oppdrag fra Justis- og beredskapsdepartementet lanserte Senter for ekstremismeforskning (C-REX) i samarbeid med Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter (HL-senteret) i 2018 forskningsrapporten *Høyreekstremisme i Norge – Utviklingstrekk, konspirasjonsteorier og forebyggingsstrategier* (Bjørge 2018). Et viktig funn i rapporten er at fiendebildet til høyreekstreme grupper og enkeltindivider har endret seg. Nå blir muslimer sett på som den store fienden, og mye tyder på at dette fiendebildet er langt mer utbredt enn tidligere.

På oppdrag for flere departementer har HL-senteret gjennomført to forskningsarbeid om holdninger til etniske og religiøse minoriteter: *Antisemittisme i Norge? og Holdninger til jøder og muslimer i Norge 2017. Befolkningsundersøkelse og minoritetsstudie*. Sistnevnte er delvis en oppfølging av den første, og bidrar dermed til at man kan følge utviklingen over tid.



Rapporten fra 2017 viser at en av tre i befolkningen har utpregede fordommer mot muslimer. Omkring ti prosent av befolkningen mener vold og trakassering av muslimer kan forsvares på grunn av nylige terrorangrep, og cirka 30 prosent av befolkningen mener at muslimer ønsker å ta over Europa. Åtte prosent av befolkningen har utpregede fordommer mot jøder. 64 prosent av jødiske respondenter sier at det hender de unngår å vise sin religiøse tilhørighet fordi de er redde for negative holdninger. I følge rapporten støtter muslimske innvandrere negative påstander om jøder i større grad enn befolkningen generelt. Samtidig uttrykker både jøder og muslimer stor tillit til sentrale samfunnsinstitusjoner og et tydelig flertall av jøder og muslimer ser muligheter for å samarbeide mot fordommer og diskriminering (Hoffmann

og Moe 2017).

Undersøkelsen viser også at aktive meningsytrere med minoritetsbakgrunn langt oftere får negative kommentarer og reaksjoner rettet mot sin nasjonale opprinnelse, religion, etniske bakgrunn og hudfarge enn personer med majoritetsbakgrunn. Sistnevnte får negative reaksjoner på argumentasjonen og politisk ståsted (Hoffmann og Moe 2017). Retrievers medieanalyse *Innvandring og integrering i norske medier 2017* (Retriever 2017), viser at omtalen av muslimer har endret seg og blitt mer negativt ladet, sammenliknet med undersøkelsene i 2000 og 2008.

Fafos rapport *Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge 2. utgave* viser at det er

stor variasjon i holdninger til ulike grupper som er beskyttet av diskrimineringslovet. Rom, romani²⁾ og muslimer er de gruppene som flest tror blir diskriminert i Norge. Det er også disse gruppene færrest oppgir at de ønsker som statsminister, potensiell nabo eller ektefelle. Det er mindre oppslutning om tiltak når rom og muslimer diskrimineres, når disse gruppene sammenlignes med andre grupper (Tyldum 2019).

I artikkelen «Selvopplevd diskriminering av samer i Norge» (Hansen 2016) vises det til at samer opplever å bli diskriminert langt oftere enn majoritetsnordmenn. Den vanligste formen for diskriminering som ble rapportert av samer, var etnisk diskriminering. De mest vanlige arenaene der de opplever slik diskriminering er på skolen, i arbeidslivet og i lokalsamfunnet. Likevel er det få samer som melder saker inn til Likestillings- og diskrimineringsnemnda eller som tar kontakt med Likestillings- og diskrimineringsombudet. Det er behov for mer kunnskap om diskriminering som retter seg mot samer.

Diskriminering på grunn av hudfarge kan ramme både personer som har innvandret til Norge og deres etterkommere, samt personer som er født eller har vokst opp i Norge med norske foreldre. Det er behov for mer forskning om diskriminering på grunn av hudfarge og andre ytre kjennetegn.

Studien *Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge* viser at det å ha flere minoritetsstatuser, i tillegg til å være skeiv, kan føre til spesiell sårbarhet. 25 prosent av respondene i studien har blitt utsatt for trusler eller vold. Rasisme, både fra majoritetssamfunnet og i skeive miljøer, oppgis som et betydelig problem (Eggebo, Stubberud og Karlstrøm 2018).

Buudir arbeider med å utvikle en nettressurs om levekår og likestilling av etniske og religiøse minoriteter i Norge. I forbindelse med dette utarbeidet Fafo notatet *Indikatorer på diskriminering av innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter* (Bråthen, Zhang og Rogstad 2016). Her fremkommer det at det finnes mest statistikk om innvandrere og deres barn. Statistikken om samer er geografisk avgrenset og det finnes lite eller ingen statistikk om nasjonale minoriteter. En av årsakene er at etnisitet ikke registreres i offentlige registre. Det gjør derimot landbakgrunn. Tilhørighet til en etnisk gruppe baseres på selvrapportering. I tillegg er mange etniske grupper skeptiske til å la seg registrere og til å delta i spørreundersøkelser hvor tilhørighet til minoritetsgrupper er tema.

I 2016 opprettet Regjeringen C-REX – Senter for ekstremismeforskning ved Universitetet i Oslo. Senteret utvikler kunnskap om årsaker og konsekvenser av høyreekstremisme og hatkriminalitet i Norge og internasjonalt.

2 Offisiell betegnelse er romanifolket/taterne.

Diskriminering på grunn av hudfarge kan ramme både personer som har innvandret til Norge og deres etterkommere, samt personer som er født eller har vokst opp i Norge med norske foreldre. Det er behov for mer forskning om diskriminering på grunn av hudfarge og andre ytre kjennetegn. ■

TILTAK

Kunnskap og forskning

4. Nettressurs om levekår og likestilling av etniske og religiøse minoritetsgrupper

Bufdir arbeider med å utvikle en nettressurs som skal samle tall, statistikk og forskning som omhandler aspekter ved levekår og likestilling av etniske og religiøse minoritetsgrupper.

Kulturdepartementet

5. Befolkningens holdninger til religiøse og etniske minoriteter

Det skal hvert femte år gjennomføres undersøkelser som kartlegger befolkningens holdninger til ulike etniske og religiøse minoriteter. Undersøkelsene skal legges opp slik at resultatene kan sammenlignes med HL-senteret sine undersøkelser fra 2012 og 2017.

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

6. Forskning om rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion

Ulike forskningsarbeider vil igangsettes om temaene rasisme og diskriminering. Disse kan blant annet handle om årsaker, omfang, erfaringer og konsekvenser. En målsetning vil være å få mer kunnskap om rasisme som fenomen, samt rasisme og diskriminering overfor ulike grupper, som samer, nasjonale minoriteter, muslimer med flere. Andre grunnlag enn etnisitet og religion vil inkluderes i deler av dette. Ulike forskningsmetoder vil vurderes.

Forskningen om muslimfiendtlighet vil bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag i utarbeidelsen og oppfølgingen av regjeringens handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer.

Det vil innhentes mer kunnskap om tiltak som kan motvirke diskriminering i arbeidslivet, og erfaringer med disse.

Som en oppstart til tiltaket vil det gjennomføres et innspillsmøte med relevante forskere og forskningsinstitusjoner. Kunnskapsutviklingen vil bidra til utvikling av nye tiltak.

Kulturdepartementet

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

Forskningsarbeid vil gjennomføres for å få mer kunnskap om ytre kjennetegn som grunnlag for diskriminering og rasisme. Arbeidet vil spesielt ta for seg hudfarge, inkludert rasisme og diskriminering rettet mot utenlandsadopterte.

Kulturdepartementet





Møteplasser



Deltakelse på felles arenaer er med på å motvirke rasisme og diskriminering. Dialog og møteplasser, representert ved blant annet frivillighet, idrett og kulturliv, bidrar til å bygge fellesskap på tvers av skillelinjer. ■

Dialog

Barne- og familiedepartementet gir driftstilskudd til dialog- og paraplyorganisasjoner på tros- og livssynsfeltet. Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL) og Norges Kristne Råd er dialogpartnere for, og brobyggere mellom ulike tros- og livssynssamfunn, andre organisasjoner på tros- og livssynsfeltet, sivilsamfunnet og det offentlige. STL, Norges Kristne Råd og Muslimske Dialognettverk mottar i tillegg støtte til tiltak som kan styrke arbeidet med mangfold, inkludering og fattigdomsbekjempelse.

Barne- og familiedepartementet tildeler også enkelttilskudd til dialogformål, offentlig debatt og kunnskapsutvikling om tros- og livssynspolitiske spørsmål. Ved de siste utlysningene har tiltak i regi av, eller i samarbeid med, muslimske organisasjoner eller trossamfunn, vært prioritert. I 2019 har Barne- og familiedepartementet tildelt 5,1 millioner kroner i prosjektilskudd til 22 ulike organisasjoner. Et dialogprosjekt som har fått midler over flere år er Dialogpilotene. Dialogpilotstudiet ved Universitetet i Oslo (UIO) utdanner unge voksne fra ulike tros- og livssynssamfunn til kompetente og aktive dialogarbeidere.

Gjennom kurstilbudet «Å være religiøs leder i Norge» ved Det teologiske fakultetet ved UiO møtes religiøse ledere på tvers av trosretninger til undervisning og samtale om ulike problemstillinger knyttet til det å være religiøs leder i Norge. Kurset retter seg primært mot religiøse ledere med utenlandsk bakgrunn, men også prester fra Den norske kirke deltar.

Kunnskapsdepartementet gir støtte til syv freds- og menneskerettighetsentre. Disse er Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter, Falstadsenteret, Stiftelsen Arkivet, Nansen Fredssenter, Narviksenteret, Det europeiske Wergelandsenteret og Raftostiftelsen. Sentrene bidrar på hver sin måte til å styrke yringsfrihet og toleranse, og de formidler demokratiske verdier og holdninger til besøkende.

22. juli-senteret ble etablert av regjeringen i 2015. Senteret formidler kunnskap om terrorangrepet i Regjeringskvartalet og på Utøya 22. juli 2011. Gjennom utstillinger, undervisning og dokumentasjon, bidrar senteret til en historiebevisst forvaltning av minnet om terrorangrepet, for skoleverket og allmennheten.

Romano Kher er et romsk kultur- og ressurs-senter i Oslo. Senteret er et samlingssted hvor rom skaffer seg kunnskap og nye ferdigheter og hvor romske barn får leke og lære. Det er også et møtested mellom rom og majoritetsbefolkningen. Senteret huser også en brobyggertjeneste for rom. Senteret er finansiert over statsbudsjettet, og inngår i statens kollektive oppreising for rom.



«Jeg» av: Svein Nyhus (2015). Sulekha Ali Omar og Ronny Patrick Jacobsen.
Foto: Morten Sletten / Teater Manu

Frivillighet

En del frivillige organisasjoner jobber målrettet for å motvirke rasisme og diskriminering. Blant annet mottar 16 organisasjoner tilskudd til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet i 2019. De nasjonale ressursmiljøene har en viktig rolle i å følge innvandrings- og integreringsfeltet. Flere av disse organisasjonene arbeider spesielt mot rasisme og diskriminering, og er representert i referansegruppen for denne handlingsplanen.

Kulturdepartementet har inngått en ny avtale på fem år med Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Som en del av dette vil man få mer kunnskap om minoritetsbefolkningens deltakelse i frivillige organisasjoner og gi organisasjoner innsikt i hvordan de kan bli

bedre på å inkludere grupper med minoritetsbakgrunn.

Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner forvalter tilskuddsordningen *Mangfold og inkludering*. Denne skal blant annet støtte opp om lokale ungdomsprosjekter som legger vekt på mangfold, holdninger og nye former for deltagelse.

Idrett

I tilskuddsbrevet til Norges idrettsforbund (NIF) er ett av tre overordnede mål for tildelingen at tilskuddet skal «bidra til å bevare og sikre NIF som en åpen og inkluderende organisasjon og til at idrettslagene er arenaer for meningsdannelse og sosialt fellesskap.»

Det har blitt gjennomført flere holdningskampanjer for å motvirke rasisme og diskriminering i idretten. Norske idrettsutøveres sentralorganisasjon har kampanjen *Gi rasisme rødt kort* og har siden 2003 gitt pris til en person eller en organisasjon som har gjort en ekstraordinær innsats for å fremme toleranse, respekt og likeverd. De arbeider også kontinuerlig internt i idretten med rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn og holdningsskapende arbeid.

Norge har ratifisert Europarådets konvensjon om en integrert tilnærming til trygghet, sikkerhet og servicetilbud ved fotballkamper og andre idrettsarrangementer (CETS 218). Formålet med konvensjonen er å skape trygge rammer og et imøtekommende miljø ved fotballkamper og andre idrettsarrangementer. Som en del av dette inngår også å arbeide for at rasisme og rasistiske ytringer ikke forekommer på arenaene.

For å bidra til økt inkludering i idretten forvalter Kulturdepartementet tilskuddsordningen *Inkludering i idrettslag*, hvor det for 2020 er avsatt 20 millioner kroner, en økning på to millioner kroner fra året før. Jenter med minoritetsbakgrunn har vært en særskilt satsing i denne ordningen.

Kunst og kultur

Det er en demokratisk utfordring at det offentlig finansierte kulturlivet ikke speiler hele befolkningen, og at ikke alle grupper opplever tilbudet som relevant. Dette avgrenser ytringsmangfoldet. Personer med bakgrunn fra land utenfor Europa, USA og Australia er underrepresenterte som arbeidstakere i kulturlivet

(Kulturanalys Norden 2017). Representasjonen må økes i alle ledd for å skape rom for flere historier basert på mangfoldet i befolkningen.

I desember 2019 ble det treårige prosjektet *Inkluderende kulturliv i Norden* avsluttet. Prosjektet var en del av Norges hovedsatsinger i forbindelse med formannskapet i Nordisk ministerråd. Prosjektet har sett nærmere på kulturlivets rolle i arbeidet med integrering og inkludering av flyktninger og nye innbyggere i Norden. Prosjektet ble ledet av Norsk kulturråd.

I *Meld. St. (2018–2019) Kulturens kraft – Kulturpolitikk for fremtida* (Kulturmeldingen) rettes det søkelys mot utenforskap og hvordan vi kan ta i bruk nye metoder for å realisere et uforløst potensial for kulturbruk og kulturdeltakelse i befolkningen. Det presiseres at kulturlivet må rekruttere fra hele befolkningen for å nå målet om å skape kunst- og kulturuttrykk av ypperste kvalitet. Det innebærer å inkludere grupper som er underrepresenterte i kulturlivet, både som kulturarbeidere og brukere. Det flerkulturelle perspektivet og en bred forståelse av mangfoldsbegrepet skal være sentrale føringer for den fremtidige kulturpolitikken.

Gjennom Kulturrådets aspirantordning kan profesjonelle kunst- og kulturvirksomheter få tilskudd til å ansette nyutdannede kunstnere/kulturarbeidere med minoritetsbakgrunn i en 100 prosent stilling for ett år.

Kartleggingen *Utredning om samisk kunst og kultur på arenaer i Norge* utarbeidet av Kulturdepartementet i 2018 viser at det er stort potensial for økt samarbeid og kompetansedeling mellom samiske og norske kulturaktører

og institusjoner. Manglende kompetanse på samisk kultur, kunst og språk skaper utfordringer for noen av kulturinstitusjonenes møte med samiske kunstprosjekter.

Regjeringen ønsker å bidra til at samisk kunst og kultur i større grad blir en del av kulturlivet i hele Norge. I Kulturmeldingen oppfordrer regjeringen derfor kulturinstitusjonene til å vurdere sitt eget handlingsrom for formidling av samiske uttrykk, samarbeid med samiske aktører og tilhørende behov for kompetanse- og kunnskapsbygging. Regjeringen vil også, i samarbeid med Sametinget, kartlegge behovet for å heve kompetansen på samisk kunst og kultur hos virksomheter og aktører som forvalter nasjonale ordninger.

Norsk kulturråd forvalter og fordeler midler til kunst- og kulturprosjekter fra Norsk kulturfond. Det kan søkes om midler til prosjekter som omhandler de nasjonale minoritetenes språk og kultur og om driftstilskudd til organisasjoner for nasjonale minoriteter. Fra og med 2019 forvalter også Kulturrådet tilskuddsordningen til nasjonale minoriteter og den kollektive oppreisningen til romanifolket/taterne, som tidligere ble forvaltet av Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Kulturdepartementet har i løpet av noen tiår gjort store investeringer for igangsetting og realisering av kulturarenaer knyttet til nasjonale minoriteter og samisk kultur. Kulturinstitusjonene har en definert rolle i kulturpolitikken da de representerer verdifull kulturell infrastruktur og skal blant annet bidra til mangfold, og fungere som lokale og regionale møteplasser og inkluderingsarenaer.

Serverings- og utesteder

Serverings- og utesteder er viktige møteplasser for ungdom, men også for andre aldersgrupper. Å bli diskriminert i utelivet kan gi sterke opplevelser av utenforskap. I Oslo kommune har Næringsetaten i snitt avdekket diskriminering ved fem til ti prosent av de utestedene de har kontrollert de siste årene. Samtidig mener etaten at det er store mørketall og at diskriminering i utelivet er utbredt (Njie 2017).

Det å nekte en person adgang til et utested på grunn av personens etnisitet, religion og livssyn, seksuelle orientering eller nedsatte funksjons- evne vil kunne anses som en straffbar handling (strl. § 186). I tillegg vil dette kunne rammes av diskrimineringsforbudet i likestillings- og diskrimineringsloven. I følge alkoholloven kan skjenkebevilling inndras dersom det skjer gjentatt diskriminering. I 2016 ble det innført et prikkdelingssystem for inndragning av salgs- og skjenkebevillinger. Prikkdelingssystemet er under evaluering. Helsedirektoratet har veiledere relatert til salg og skjenking av alkohol og diskriminering.

Å bli diskriminert i utelivet kan gi sterke opplevelser av utenforskap. ■

Møteplasser

8. Dialogmøter om rasisme og diskriminering

Det vil gjennomføres dialogmøter der aktører i den offentlige debatten, lokale myndigheter og organisasjoner, samt andre i befolkningen diskuterer temaer som gjelder rasisme og diskriminering. En viss andel av møtene skal være lokalt forankret. Møtene kan ta for seg ulike former for rasisme og diskriminering, herunder muslimfiendtlighet, diskriminering av samer, diskriminering på grunn av hudfarge med mer. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) vil ha ansvar for den overordnede organiseringen av tiltaket i samarbeid med ulike aktører nasjonalt og regionalt. Bufdir vil i tilknytning til tiltaket markere FNs internasjonale dag mot rasediskriminering 21. mars.

Kulturdepartementet i samarbeid med flere departementer

9. Forum om muslimfiendtlighet

Representanter for regjeringen og den muslimske befolkningen skal møtes jevnlig for å orientere hverandre om forhold som har relevans for muslimers situasjon i Norge, særlig når det gjelder diskriminering, rasisme og ekstremisme. Tiltaket koordineres av Kulturdepartementet.

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

10. Årlig seminar om sikkerhet og trygghet ved eliteseriearenaer i fotball

Kulturdepartementet gir tilskudd til et årlig seminar i regi av Norges Fotballforbund, der forbundet sammen med politiet, eliteserie- og OBOS-ligaklubbene og representanter for supporterklubbene drøfter spørsmål knyttet til sikkerhet og trygghet ved eliteseriearenaene. På dette seminaret vil også problemstillinger knyttet til rasisme kunne inngå. Seminaret er en del av oppfølgingen av Europarådets konvensjon om en integrert tilnærming til trygghet, sikkerhet og servicetilbud ved fotballkamper og andre idrettsarrangementer, som Norge har ratifisert.

Kulturdepartementet

11. Styrking av mangfold og inkludering i kultursektoren

Regjeringen foreslår å sette av til sammen 24,5 millioner kroner i 2020 til en bred satsing som bidrar til mangfold, inkludering og likestilling på kulturfeltet. 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 å uttrykke seg. Mangfold i kulturlivet krever systematisk og langsiktig arbeid. I budsjettet for 2020 har regjeringen foreslått at Norsk kulturråd tildeles rollen som nasjonal koordinator for økt mangfold, inkludering og deltagelse i kultursektoren.

Kulturdepartementet

12. Dialog med aktører i utelivsbransjen

Kulturdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet vil invitere aktører i utelivs- og serveringsbransjen til å diskutere tiltak som kan motvirke diskriminering på utesteder.

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

13. Kampanje om diskriminering på utesteder

Det vil gjennomføres en kampanje for å skape bevissthet og økt kunnskap om diskriminering på utesteder og konsekvenser av dette. Målgrupper vil være ungdom, bransjen selv, ordensvakter og allmennheten.

Kulturdepartementet



Debatt og demokrati

Regjeringen vil legge til rette for en god offentlig meningsutveksling med gjensidig respekt for hverandre. Bred deltagelse er viktig for å sikre et fortsatt sterkt demokrati i Norge. ■

Ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerett. Den er en forutsetning for demokratiet og er nedfelt i Norges grunnlov. Ytringsfriheten er også en forutsetning for enkeltpersoners individuelle frihet og for vår søken etter opplysning og sannhet.

Deltakelse, for eksempel gjennom å stemme ved valg, delta i organisasjonslivet og i debatter i sosiale medier, har også en merverdi for den enkelte ved at man kan løfte sine egne interessefelt, få økt forståelse for andres synspunkter og interesser, og være med på å påvirke samfunnsutviklingen.

Hatefulle ytringer og offentlig debatt

Mange vegrer seg for å delta i den offentlige samtalen fordi de har blitt møtt med hetsende, sjikanerende eller trakasserende ytringer. Dette er et demokratisk problem.

Etniske eller religiøse minoriteter er mer utsatt for hatytringer enn andre. Personer som har flere enn ett minoritetskjenntegn, for eksempel både LHBT og med innvandrerbakgrunn, er langt mer utsatt for hatytringer enn personer som har ett minoritetskjenntegn (Fladmoe, Nadim og Birkvad 2019). Medienes vinkling på

nyhetssaker som omhandler samiske forhold har ofte et negativt fokus, og omtalene på sosiale medier bærer ofte preg av sjikane og annen type netthets (Hansen 2016).

I en rapport som Ipsos har gjennomført for KS, oppgir 43 prosent av lokalpolitikere at de har opplevd hatefulle ytringer eller trusler. Halvparten har vurdert å gi seg i politikken på grunn av dette og 15 prosent har sluttet (Ipsos 2019). I en undersøkelse blant stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer rapporterer mer enn 80 prosent at de har opplevd minst én form for uønsket atferd, trusler eller mottatt noen form for hatmeldinger, enten gjennom direkte kontakt eller gjennom sosiale medier (Bjørge og Silkoset 2017).

Medieutviklingen har gitt stadig nye muligheter for uredigert kommunikasjon, både innenfor og utenfor rammen av de redaktørstyrte journalistiske mediene. På den ene siden innebærer dette utvilsomt en betydelig utvidelse av mediemangfoldet og en demokratisering av det offentlige rommet. På den andre siden har utviklingen i mange tilfeller fjernet redaktøren som filter mot mediernes mer problematiske sider, inkludert rasistiske eller diskriminerende ytringer.

Dette har gjort det enda viktigere enn før å støtte opp under redaktørfunksjonen og de redigerte mediernes rolle i offentligheten. I en situasjon hvor alle kan være publisister vil tilgang til informasjon eller meningsytringer som utgangspunkt ikke være en mangelvare. Knapphetsgodet vil i dag snarere være innhold med den troverdigheten, tilliten og kvaliteten som er nødvendig for at det skal gi et solid grunnlag for



*Stopp hatprat-ambassadørene 2019.
Foto: Eirik Rise*

en åpen og opplyst samtale og meningsdannelse, jf. Grunnloven § 100 sjettede ledd.

Mediemangfoldsutvalget ble oppnevnt i 2015. Utvalget vurderte hvordan statens økonomiske virkemiddelapparat bør innrettes for best mulig å tilrettelegge for en åpen og opplyst samtale samt opprettholde det norske mediemangfoldet. Kulturdepartementet la våren 2019 fram en stortingsmelding, *Meld. St. 17 (2018–2019) Mangfold og armlengds avstand – Mediepolitikk*

for ei ny tid, som vurderte tiltakene som ble forslått av utvalget. I meldingen, som ble stortingsbehandlet i juni 2019, går det fram at den eksisterende innovasjonsordningen (Innovasjons- og utviklingstilskudd til nyhets- og aktualitetsmedium) bør kunne brukes til å støtte publikasjoner som legger til rette for et økt nyhetskonsum blant innvandrere og språklige minoriteter. Kulturdepartementet vil derfor arbeide for å innrette ordningen slik at den i større grad er rettet inn mot slike hensyn.

Oppslutning om og tillit til det politiske systemet knytter seg ikke bare til valgdeltakelsen, men også til om de politiske organene er representative. ■

Kulturdepartementet la i desember 2019 fram et forslag til en ny lov om redaksjonell uavhengighet og ansvar i redaktørstyrte journalistiske medier (medieansvarslov). Et hovedmål med lovforslaget er å skape incentiver til seriøs ledelse og kontroll av mediet basert på journalistiske normer og prinsipper. Dette gjøres særlig ved å pålegge redaktøren et strengere ansvar for innholdet enn det som ellers ville følge av alminnelige lovregler. I dag gjelder et slikt strengere redaktøransvar bare for trykt presse og kringkasting, og ikke for elektroniske medier som nettaviser og så videre. Lovforslaget retter opp i denne forskjellsbehandlingen ved å flytte bestemmelsene om strafferettslig og erstatningsrettslig redaktøransvar over i en ny, plattformnøytral medieansvarslov. I tillegg avklares redaktørens forpliktelser og ansvar for brukergenerert innhold i mediet. Et mangfold av sterke og uavhengige redaktørstyrte medier vil fungere som en viktig motvekt mot blant annet hatefulle ytringer og andre utfordringer på ytringsfrihetsområdet.

Demokratisk deltagelse

Data fra Statistisk sentralbyrå viser at personer med innvandrerbakgrunn, samlet sett på landsbasis, har langt lavere valgdeltakelse enn personer uten innvandrerbakgrunn. Det er

viktig å understreke at det også er store forskjeller i valgdeltakelse knyttet til landbakgrunn og forskjeller mellom kommuner. Botid ser ut til å ha noe påvirkning på valgdeltakelsen.

Oppslutning om og tillit til det politiske systemet knytter seg ikke bare til valgdeltakelsen, men også til om de politiske organene er representative. Etter valget i 2015 hadde på landsbasis til sammen tre prosent av de folkevalgte i kommunestyrene i Norge innvandrerbakgrunn. Analyser av nominasjonsprosesser viser at listekandidater med innvandrerbakgrunn ofte plasseres lavt på listene, men at velgere med innvandrerbakgrunn i stor grad benytter muligheten til å gi kandidater personstemmer (Bjørklund og Bergh 2013).

På vegne av Kommunal- og moderniseringsdepartementet gjennomfører Institutt for samfunnsforskning en studie av demokrati, tillit og politisk ulikhet. Denne studien vil blant annet gi større innsikt i hva som er grunnene til at enkelte aldri og sjelden deltar i valg, og om det er spesielle grupper i samfunnet som ikke deltar politisk og hvorfor. Slik kunnskap vil gjøre det mulig å målrette tiltak. Sluttrapporten er planlagt ferdigstilt høsten 2020.

Et mangfold av sterke og uavhengige redaktørstyrte medier vil fungere som en viktig motvekt mot blant annet hatefulle ytringer og andre utfordringer på ytringsfrihetsområdet. ■

TILTAK

Debatt og demokrati

14. Evaluering av Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer

Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer gjelder i perioden 2016–2020. Strategien vil eksternevalueres i 2020. Blant annet på bakgrunn av denne, vil regjeringen vurdere hvordan arbeidet mot hatefulle ytringer vil videreføres.

Kulturdepartementet

15. Styrking av Stopp hatprat

Stopp hatprat-kampanjen ble etablert i Norge i 2014 og er støttet av Kulturdepartementet. 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. Regjeringen vil styrke Stopp hatprat-kampanjen i handlingsplanperioden.

Kulturdepartementet

16. Studie om deltagere i debatter med hard tone

Det er igangsatt et arbeid ved Institutt for samfunnsforskning som retter fokus på deltagere i debatter med hard tone på sosiale medier og internett. Studien lanseres etter planen i 2020.

Kulturdepartementet

17. Innholdsstudie om hatefulle ytringer

Digitale medier er kanskje den største arenaen for ytringer av diskriminerende og hatefulle karakter. Som en del av kunnskapsutviklingen om hatefulle ytringer vil Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet i 2020 lyse ut et oppdrag for å kartlegge omfanget av faktiske ytringer av hatefulle eller diskriminerende karakter ved bruk av stordataanalyse.

Kulturdepartementet

18. Ytringsfrihetskommisjon

Hatefulle ytringer på sosiale medier og i kommentarfelter er noe flere grupper opplever. Dette er et demokratisk problem ved at det kan føre til at mange avstår fra å gi uttrykk for sine meninger i offentligheten. I en diskusjon om debattkulturen på nettet er det viktig å være presis på hvilke ytringer som ikke er beskyttet av ytringsfriheten og hvilke som er det, men som likevel kan oppfattes som uakseptable og uønskede fordi de fører til et dårlig debattklima og reduserer utsatte gruppers reelle ytringsmuligheter og deltakelse i offentligheten. Regjeringen vil nedsette en ytringsfrihetskommisjon som, med utgangspunkt i myndighetenes ansvar etter § 100 i Grunnloven, vil utrede rammene og forutsetningene for ytringsfriheten på bredt grunnlag.

Kulturdepartementet

19. Ta initiativ til en veileder om forebygging og håndtering av hatefulle ytringer og trusler mot lokalpolitikere

Regjeringen vil styrke innsatsen mot hat og trusler mot politikere, blant annet gjennom å utarbeide en veileder om forebygging og håndtering av hatefulle ytringer og trusler mot lokalpolitikere. Som et ledd i dette vil regjeringen skaffe mer kunnskap om hvilke konsekvenser hatefulle ytringer og trusler har for rekruttering, politisk motivasjon og om det fører til at folk trekker seg fra sine verv eller sier nei til renominasjon.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet



Barn, unge og utdanning

Rasisme og diskriminering kan redusere troen på egne muligheter i fremtiden, og hindre en god oppvekst. God kvalitet i barnehage og skole kan bidra til livsmestring og deltakelse i samfunnet, styrke respekt og likeverd og bidra til å motvirke diskriminering og utenforskap. ■

En spørreundersøkelse blant ungdom i Oslo, gjennomført av NOVA i 2012, fant at ungdoms opplevelse av rasisme reduserer troen på egne muligheter i fremtiden. Få av ungdommene med innvandrerbakgrunn som var intervjuet, hadde opplevd stor grad av diskriminering og rasisme. Imidlertid var det forskjeller med hensyn til hvilken bakgrunn ungdommene hadde. Litt over halvparten av ungdom med bakgrunn fra Tyrkia/Nord-Afrika/Midtøsten hadde opplevd rasisme. Jentene i undersøkelsen hadde færre opplevelser med diskriminering enn guttene (Frøyland og Gjerustad 2012).

Kvalitet i barnehage og skole

Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver fastslår at personalet skal forebygge, stoppe og følge opp diskriminering, utestenging, mobbing, krenkelser og uheldige samspillsmønstre. Regjeringen har lansert nye tiltak mot mobbing og andre krenkelser i barnehage, blant annet kompetanseheving for personalet og støtte og veiledning til barn og unge og deres familier som utsettes for mobbing og andre krenkelser. Kunnskapsdepartementet har satt

i gang et eget lovarbeid om psykososialt barnehagemiljø.

Skolens arbeid mot mobbing, og eksisterende og nye tiltak rettet inn mot rasisme, diskriminering og demokratiopplæring i skolen, er vesentlig for å styrke læringsmiljøet.

I opplæringsloven framgår det nå tydelig at det er nulltoleranse mot krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering av alle slag i skolen. Overordnet del av læreplanverket understreker at «alle elever skal behandles likeverdig, og ingen elever skal utsettes for diskriminering.» Den siste Elevundersøkelsen viser at andelen elever som blir mobbet har gått ned fra 6,6 prosent i 2017 til 6,1 prosent i 2018 (Wendelborg 2019).

Dembra er et nasjonalt tilbud om kompetanseheving for skoler i forebygging av antisemittisme, rasisme og udemokratiske holdninger. Tilbudet koordineres av Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter (HL-senteret), og freds- og menneskerettighetssentrene deltar i den nasjonale spredningen av Dembra ut til landets skoler. Dembra har gjennom mange år primært vært rettet inn mot ungdomsskoler og videregående skoler, men fra 2020 inkluderes også barnetrinnet i satsingen.

Det pågår også et prosjekt med Dembra for lærerutdannere (Dembra LU). Målet er å styrke profesjonskompetansen om temaer knyttet til rasisme, antisemittisme, fordommer og diskriminering i lærerutdanningen. Det har blitt utviklet ressurser som skal gi lærerstudentene gode redskaper til å forstå og reflektere rundt diskriminering og gruppefiendtlighet knyttet til



*Skoleklasse besøker Jødisk museum Oslo.
Foto: Jødisk museum Oslo*

blant annet kjønn, kjønnsidentitet/-uttrykk, seksuell orientering, etnisitet, religion/livssyn og nedsatt funksjonsevne. Dembra-ressursene for skolen vil i 2020 også bli oversatt til nord-samisk, som en følge av at Narviksenteret kommer med i den nasjonale satsingen.

På vegne av Utdanningsdirektoratet drifter HL-senteret utdelingen av den årlige Benjaminprisen, til minne om Benjamin Hermansen, som ble drept på Holmlia i 2001. Dette er kunnskaps- og integreringsministerens 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. Det europeiske Wergeland-senteret og NTNU har også fått i oppdrag å utvikle refleksjonsmateriell og læringsressurser om 22. juli og liknende hendelser, til bruk i lærerutdanningene og til skolebasert kompetanseheving av lærere i grunnsopplæringen.

De to tiltakene Samiske veivisere og Jødiske veivisere går ut på at unge samer eller unge jøder besøker videregående skoler og

Alle barnehager skal bidra til at alle barn i barnehagen blir kjent med at samene er Norges urfolk, og at de får kjennskap til samisk kultur. ■

utdanningsinstitusjoner rundt om i landet. Formålet med de samiske veiviserne er å øke kunnskapen om det moderne samiske samfunnet og samisk historie. Formålet med de jødiske veiviserne er blant annet å bidra til å synliggjøre unge jøder i Norge og motvirke antisemittisme. Begge tiltakene er finansiert over Kommunal- og moderniseringsdepartementets budsjett.

Tilbud til samiske barn i barnehager og samiske elever i skolen

Alle barnehager skal bidra til at alle barn i barnehagen blir kjent med at samene er Norges urfolk, og at de får kjennskap til samisk kultur. Samiske barnehager skal fremme barnas samiskspråklige kompetanse, styrke barnas samiske identitet og videreføre samiske verdier, kultur og tradisjonskunnskap. Tilsvarende gjelder for samiske avdelinger i andre barnehager. Samiske barn i andre barnehager skal få støtte til å bevare og utvikle sitt språk, sin kunnskap og sin kultur uavhengig av hvor i landet de bor.

Opplæringsloven fastsetter rett til opplæring i og på samisk for alle i grunnskolealder i samiske distrikt, og også i visse tilfeller utenfor disse. I

videregående opplæring har samer rett til opplæring i samisk.

Det er utviklet egne læreplaner for Kunnskapsløftet – samisk. For å sikre at *alle* elever lærer om samenes historie, kultur og samfunnsliv, er det samisk innhold både i de nasjonale læreplanene og i de samiske parallelle likeverdige læreplanene.

Økt rekruttering til arbeid i barnehage og skole er viktig for å sikre at samiske barn og unge får ivarettatt sine rettigheter. Regjeringen samarbeider med Sametinget om ulike kompetanse- og rekrutteringstiltak, herunder *Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018–2022*.

Nasjonale minoriteter

Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver fastslår at barnehagen skal bidra til at barna får kjennskap til nasjonale minoriteter. Det gis et eget tilskudd til kvensktilbud i barnehager.

I forslaget til endring i opplæringsloven om elevers rett til opplæring i kvensk i grunnskolen,

foreslår Kunnskapsdepartementet å presisere at elever som har rett til opplæring i finsk også har rett til opplæring i kvensk dersom de heller ønsker det.

Læreplan i kvensk eller finsk som andrespråk har vært på høring. Nye læreplaner ble fastsatt høsten 2019, og skolene kan ta dem i bruk fra høsten 2020.

Oslo kommunes tiltak *Skolelos for romelever* arbeider for å styrke romelevers læringsutbytte, redusere fravær og øke antallet elever som fullfører grunnopplæringen. Tiltaket er finansiert over Kommunal- og moderniseringsdepartementets budsjett og ble styrket i 2019.

Høyere utdanning

Regjeringen har et mål om at alle skal kunne ta høyere utdanning uavhengig av sosial, kulturell og språklig bakgrunn, kjønn, kognitive og fysiske forskjeller. En høyere andel av norskfødte med innvandrerforeldre i aldersgruppen 19–29 år var i norsk høyere utdanning per 1. oktober 2018 enn den øvrige befolkningen i samme aldersgruppe. Derimot var det en mye lavere andel innvandrere i samme aldersgruppe i norsk høyere utdanning (SSB). Sistnevnte forsøkes å imøtegå blant annet med tiltak for å gjøre det enklere for innvandrere å dokumentere generell studiekompetanse slik at de kan søke opptak til høyere utdanning, samt tiltak for å styrke språkopplæringen.

Studentenes helse- og trivselsundersøkelse i 2018 viste at diskriminering basert på kultur- bakgrunn forekommer i høyere utdanning og er en utfordring man må ta tak i (Knapstad,

Heradstveit og Sivertsen 2018). Flere utdanningsinstitusjoner har utviklet handlingsplaner for etnisk mangfold, gjerne som en integrert del av en overordnet handlingsplan for likestilling og mangfold.

Universitets- og høyskoleloven ble endret i henhold til *Prop. 89 L (2018–2019)*, med ikraft-tredelse 1. august 2019. I lovteksten får universitets- og høyskolestyrene tydeliggjort sitt ansvar for å forebygge og forhindre trakassering. Videre skal alle studenter ha tilgang til studentombud.

Høyere utdanning har ulike studietilbud og gjennomfører forskning som på ulikt vis kan belyse og bidra til å imøtegå rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Teologisk fakultet ved Universitetet i Oslo tilbyr en masterutdanning i lederskap, etikk, og samtalepraksis for religiøse ledere. Kunnskapsdepartementet har økt Universitetet i Oslo sin ramme med fem millioner kroner for å utvikle og drifte dette masterprogrammet.

Adopsjonsforeberedende kurs

Alle som skal adoptere barn skal gjennomføre et adopsjonsforeberedende kurs som Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet har utviklet. Ett av temaene på kurset er *Identitet og annerledeshet* og 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.

Barn, unge og utdanning

20. Styrket kunnskap om diskriminering og rasisme rettet mot barn og unge

Regjeringen vil vurdere å styrke kunnskapsgrunnlaget om barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering.

Barne- og familiedepartementet

21. Gjennomgang av ung.no

Ung.no er Norges største nettsted for ungdom med en omfattende spørsmål- og svartjeneste på en rekke aktuelle temaområder. Tjenesten besvarer blant annet spørsmål om diskriminering, likestilling og minoriteter. Det skal gjøres en gjennomgang av artikler som omhandler disse temaene som et grunnlag for å gjøre eventuelle endringer i tjenesten. Det skal særskilt vurderes om det er behov for å dekke flere problemstillinger knyttet til rasisme og diskriminering.

Barne- og familiedepartementet

22. Dembra for barnetrinnet

Det vil igangsettes en Dembra-satsing i barneskolen, med en halvårseffekt på 1, 3 millioner kroner i 2020. Ved også å innlemme barnetrinnet i Dembra, vil arbeidet med å forebygge rasisme, diskriminering og udemokratiske holdninger bli en helhetlig satsing for grunnopplæringen. Dembras fokus på inkludering, dialog, relasjonskompetanse og kritisk tenkning, bidrar til å gi gode innspill til hvordan dette kan forstås og arbeides med på barnetrinnet.

Kunnskapsdepartementet

23. Videreføring av læringsressurser for lærerutdanningen- Dembra LU

Det er viktig å styrke kompetanse blant lærere og skoleledere om hvordan man kan motarbeide og håndtere rasisme og diskriminering, samt spre kunnskap om «good practices» fra Norge og utlandet knyttet til disse temaene. Utdanningsdirektoratet ga høsten 2017 HL-senteret i oppdrag å utvikle, utprøve og evaluere ressurser for lærerutdanningen. Formålet var å bidra til styrking av profesjonskompetanse om temaer som fordommer, gruppefiendtlighet, rasisme, diskriminering og radikalisering. For å øke utbredelsen og effekten av arbeidet med læringsressurser for lærerutdanningen, vil prosjektet bli videreført i to år med fem nye institusjoner, til en kostnad av to millioner kroner per år. Institusjonene vil i denne fasen utvikle flere nettbaserte ressurser, styrke egen kompetanse og undervisning om de aktuelle temaene og videre inngå i et voksende nettverk på feltet.

Kunnskapsdepartementet

24. Kurs for ungdom med flerkulturell oppvekst

Det vil i 2020 lyses ut en ettårig pilot/et kurs for skoleungdom med kryss-kulturell oppvekst. Fokuset for det ettårige kurset skal være både styrking av enkeltindividets identitet og selvbilde, samt forebygging av konflikt og motsetninger i et flerkulturelt samfunn.

Piloten har en kostnadsramme på en million kroner.

Kunnskapsdepartementet



Arbeid



Arbeidslivet er en viktig arena for inkludering og integrering. Diskriminering i arbeidslivet må reduseres for å lykkes bedre med å få flere i arbeid. Regjeringen har i Granavollplattformen slått fast at den vil bekjempe diskriminering i arbeidslivet. ■

Lavere sysselsetting for personer med innvandrerbakgrunn

Tall fra SSB viser at sammenliknet med befolkningen for øvrig har innvandrere lavere sysselsetting, lavere jobbsikkerhet, høyere ledighet, og flere som står utenfor arbeid og utdanning. Det er flere årsaker til dette, blant annet at en del innvandrergrupper har manglende norsk kunnskaper, svake grunnleggende ferdigheter og/eller manglende utdanning. Også andre barrierer kan stå i veien for innvandrere i yrkeslivet, blant annet diskriminering. Det finnes lite dokumentasjon på hvor stor del av forskjellene som skyldes diskriminering.

I SSBs artikkel *Er religiøse innvandrere mindre integrert* (Barstad 2019) drøftes det i hvilken grad diskriminering eller urettmessig forskjellsbehandling av innvandrere har sammenheng med religion. Det fremgår av artikkelen at det gjennomgående ikke er store forskjeller i opplevd forskjellsbehandling, avhengig av hvilken trosretning innvandrerne tilhører. De som ikke tilhører noen trosretning, ser ut til å være like utsatt for diskriminering på arbeidsplassen som det muslimere er. De muslimske

innvandrerne opplever imidlertid i noe sterkere grad enn andre innvandrere at de har blitt utsatt for forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser.

SSBs rapport *Levekår blant innvandrere i Norge 2016* tyder på at menn og kvinner opplever nesten like mye forskjellsbehandling ved ansettelse. Kvinner som hadde søkt jobb i løpet av de siste 12 månedene rapporterte om marginalt mer innvandrerrelatert forskjellsbehandling ved ansettelse enn menn. Rapporten viser også at av personer med innvandrerbakgrunn mente 16 prosent at de hadde opplevd å bli forskjellsbehandlet på arbeidsplassen på grunn av sin innvandrerbakgrunn. Samlet sett var det lite forskjell mellom kjønnene også her, men det var stor variasjon innad i og mellom landene. Kvinner fra Iran og Irak rapporterte om mest forskjellsbehandling på arbeidsplassen relatert til innvandrerbakgrunn (Vrålstad og Stabell 2017).

Det er gjennomført studier med bruk av fiktive søknader. Forskning viser blant annet at personer med utenlandskklingende navn har 25 prosent mindre sjanse for å bli innkalt til jobbintervju enn andre (Midtbøen og Rogstad 2012).

Norsk arbeidsliv synes å stadig ha et forbedringspotensial med hensyn til å verdsette den kompetansen høyt utdannede personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn representerer. Kandidatundersøkelsen 2017 finner at særlig ikke-vestlige innvandrere med utdanning fra norske lærersteder har høyere arbeidsledighetsrisiko enn ikke-innvandrere (Støren og Nesje 2018).



Staten som arbeidsgiver

Statens arbeidsgiverpolitikk har som mål at rekrutteringsarbeidet i staten skal ha en bred og inkluderende tilnærming. Kommunal- og moderniseringsdepartementet er pådriver for likestilte rekrutteringsprosesser i statlige virksomheter. Holdningskapende arbeid har vært ett av tiltakene. Ved å søke etter kvalifiserte medarbeidere blant all den kompetanse som er tilgjengelig i samfunnet, uansett søkerens bakgrunn, sikrer man å få tak i de beste medarbeiderne.

I statlig forvaltning utgjør landgruppe 2 (Asia, Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utenom EU/EFTA, Oseania utenom Australia og New Zealand) 6,3 prosent av de ansatte (SSB 2018).

Andelen innvandrere har økt gradvis over tid i statsforvaltningen. Imidlertid viser flere forskningsrapporter at det fortsatt er barrierer som hindrer innvandrernes arbeidsdeltakelse. En studie av utvalgte statlige virksomheter viser at rekrutteringspraksis ikke ser ut til å skille seg i stor grad fra andre deler av arbeidslivet. Søkere med 40 års relevant arbeidserfaring og utdanning, med majoritetsnavn, har 61 prosent sjanse for å bli innkalt til intervju. De med minoritetsnavn, med samme erfaring, vil ha 42 prosent sjanse for å bli innkalt til intervju. De med majoritetsnavn har 17 prosent sjanse til å få tilbud om jobb. De med minoritetsnavn har syv prosent sjanse (Bjørnset, Rogstad og Sterri 2018).

Arbeidsgivere skal særlig rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering, det vil si diskriminering på flere grunnlag samtidig. ■

Det er behov for mer kunnskap om barrierene som vanskeliggjør innvandreres arbeidsdeltakelse og hva slags tiltak som kan være nødvendig for å fremme likestilt rekruttering i statlige ansettelsesprosesser.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Etter gjeldende lov har alle arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter, uansett størrelse, en generell plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder. Arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter som jevnlig sysselsetter flere enn 50 ansatte, har plikt til å følge en lovbestemt metode i dette arbeidet. Dette omtales gjerne som den konkretiserte aktivitetsplikten. Etter gjeldende rett har de færreste av private virksomheter en redegjørelsesplikt. Regjeringen fremmet forslag om å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten og forslaget ble vedtatt i juni 2019. Endringene trer i kraft 1. januar 2020.

Endringene innebærer blant annet at arbeidsgivere særlig skal rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering, det vil si diskriminering på flere grunnlag samtidig. Lovendringen innebærer videre at den lovbestemte arbeidsmetoden skal gjelde for arbeidsgivere i private virksomheter som har mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter krever det, i tillegg til arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter med mer enn 50 ansatte. Arbeidsmetoden

består i å undersøke om det finnes risiko for diskriminering, analysere årsakene til de identifiserte risikoene, iverksette korrigerende tiltak og vurdere resultatene av de gjennomførte tiltakene. Arbeidsgivere som er forpliktet til å følge denne arbeidsmetoden, har også en redegjørelsesplikt. Det betyr at de må redegjøre i årsberetningen, årsrapporten eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten. Arbeidsgivere som ikke har en redegjørelsesplikt, har likevel en plikt til å dokumentere arbeidet de gjør og kan bli bedt om å legge denne frem for Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

Arbeids- og pensjonspolitisk råd er et treparts-samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Rådet har en egen arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet som koordineres av Kulturdepartementet.

Trakassering og hatefulle ytringer i arbeidslivet

Personer i visse yrkestyper er mer utsatt for trakassering og hatefulle ytringer enn andre. Arbeidsgivere må bli bevisste på hvilke plikter de har slik at de kan inkludere arbeidet mot hatefulle ytringer i det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Arbeidsliv er et av innsatsområdene i regjeringens *Strategi mot hatefulle ytringer (2016–2020)*. Likestillings- og diskrimineringsloven har en bestemmelse som pålegger arbeidsgivere å forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering.

Det er behov for mer kunnskap om barrierene som vanskeliggjør innvandreres arbeidsdeltakelse og hva slags tiltak som kan være nødvendig for å fremme likestilt rekruttering i statlige ansettelsesprosesser. ■

25. Forsøk med anonyme søknader i staten

Forsøk med anonyme søknader er forankret i Granavollplattformen. Forsøket skal belyse om anonyme søknader kan være et godt virkemiddel for å integrere innvandrere i arbeidslivet. Forsøket skal dokumentere om anonyme søknader fører til at flere innvandrere blir innkalt til intervju og får tilbud om ansettelse i staten. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har innhentet erfaringer fra tilsvarende forsøk i Norge, Sverige og Danmark, og har på bakgrunn av dette undersøkt hvorvidt anonymisering av søknader kan ivaretas gjennom digitale rekrutteringsløsninger. Det er nå utviklet en ny funksjonalitet i to ulike rekrutteringssystemer som er i bruk i staten, for å ivareta dette. Femten statlige virksomheter deltar i forsøket. Forsøksperioden startet 1. august 2019 og varer til og med 1. september 2020. Direktoratet for forvaltning og ikt (Difi) skal dokumentere gjennomføring av forsøket og evaluere resultatene. En sluttrapport skal ferdigstilles før jul 2020.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

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

Endringene i aktivitets- og redegjørelsesplikten fra 2020 konkretiserer både offentlige og private arbeidsgivers plikter. For offentlige myndigheter gjelder ikke endringene bare deres rolle som arbeidsgiver. Aktivitetsplikten som offentlig tjenesteyter og myndighetsutøver konkretiseres også. Endringene vil føre til et økt ressursbehov for veiledning, oppfølging og håndheving av regelverket hos LDO og Sekretariatet for Diskrimineringsnemnda (DN). I budsjettforslaget for 2020 foreslår regjeringen en økning i bevilgningen til LDO på tre millioner kroner blant annet for å bidra til å styrke veiledningen om og oppfølgingen av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det foreslås også å styrke bevilgningen til Sekretariatet for Diskrimineringsnemnda med samme beløp.

Kulturdepartementet

27. Utarbeide veiledningsmaterieell og maler om aktivitets- og redegjørelsesplikten

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har fått i oppdrag å utarbeide veiledningsmaterieell og maler for arbeidsgivers og offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt nedfelt i de nye reviderte bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven.

Kulturdepartementet

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

Mange vet ikke hvordan de kan klage og benytte sine rettigheter når de blir utsatt for rasisme eller diskriminering på grunn av etnisitet eller religion. Det er derfor viktig å nå ut med informasjon om hvordan man går frem i slike tilfeller. Regjeringen vil gjennomføre en informasjonskampanje som kan bidra til økt kunnskap om den enkeltes rettigheter.

Kulturdepartementet

29. Sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv

Regjeringen foreslår å gi tilskudd til Agder fylkeskommune for sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv i 2020. For å bli sertifisert som likestilt virksomhet, må bedriftene dokumentere systematisk arbeid og rutiner innen syv innsatsområder. Sertifiseringen kan gi bedriften omdømme som attraktiv og mangfoldig arbeidsplass.

Kulturdepartementet

30. Kampanje om hets og trakassering i arbeidslivet

I 2020 vil Bufdir lansere en kampanje om hets og trakassering i arbeidslivet. Kampanjen vil adressere hvordan hets og trakassering arter seg i arbeidslivet og hvordan det kan forebygges. Kampanjen vil være rettet mot både arbeidsgivere og arbeidstakere i offentlig og privat sektor, uten fokus på enkeltbransjer eller enkeltgrupper.

Kulturdepartementet

31. Følge opp kunnskapskartlegging om kvinner med innvandrerbakgrunn og sysselsetting

Institutt for samfunnsforskning (ISF) gjennomfører på oppdrag fra Bufdir en kunnskapskartlegging om kvinner med innvandrerbakgrunn og sysselsetting. Kunnskapen på dette området er fragmentert, og det er derfor behov for en kunnskapsoppsummering for å kunne utvikle mer effektive tiltak. Arbeidet skal oppsummere årsaker, utfordringer og kunnskapshull. Regjeringen vil vurdere videre oppfølging når Bufdir kommer med sine anbefalinger på bakgrunn av rapporten.

Kunnskapsdepartementet og Kulturdepartementet

Arbeid

32. Ny mangfoldspris

Kunnskapsdepartementet har gitt Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) i oppdrag å dele ut Mangfoldsprisen, med en nærmere spesifisering om hvordan den nye prisen skal utformes og gjennomføres både regionalt og nasjonalt. Mangfoldsprisen er statens utmerkelse for fremragende bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet. Hvem som helst kan foreslås, både store og små virksomheter. Prisen går til ledere og ansatte som vet at det som gjør oss ulike, gjør oss sterkere sammen. Prisen ble for første gang delt ut i september 2019.

Kunnskapsdepartementet

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

Buudir har gitt ISF i oppdrag å gjennomføre en undersøkelse som kartlegger kunnskap om etnisk og religiøst mangfold og holdninger til etniske og religiøse minoritetsgrupper blant arbeidsgivere i privat og offentlig sektor, samt ansatte (ledere og medarbeidere) i barnehager, i grunnskole og i barnevernet. Resultatene fra studien kan bidra til å utvikle bedre og mer likeverdige offentlige tjenester, og sette søkelyset på et inkluderende arbeidsliv.

Kulturdepartementet

34. Veiledningsmaterieell for å legge til rette for gode samtaler om samvittighetsfrihet i norsk arbeidsliv

Det er viktig å skape dialog på arbeidsplassene om hva tro betyr for den enkelte og dermed forbygge motsetninger og bidra til smidige løsninger. Det skal utarbeides veiledningsmaterieell som skal baseres på prinsippene fra Samvittighetsutvalget om at reservasjon skal bygge på dyp og viktig samvittighetsoverbevisning som ikke er inngripende for tredjepart eller fører til store ulemper for arbeidsgiver eller kolleger.

Arbeids- og sosialdepartementet

35. Kunnskap om arbeidsgiveres forståelse av språkkrav og språkprøver

På oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet gjennomfører Fafo en undersøkelse av arbeidsgiveres forståelse av språkkrav og språkprøver. Manglende norskkunnskaper blir ofte nevnt som en mulig forklaring på innvandrernes dårligere utfall på arbeidsmarkedet i Norge. Formålet med forskningsoppdraget er å få mer kunnskap om hvordan arbeidsgivere analyserer og resonnerer rundt språkkrav knyttet til ansettelsesprosesser eller liknende situasjoner hvor arbeidstakeres språklige kompetanse vurderes. Prosjektet ferdigstilles innen utgangen av 2020.

Arbeids- og sosialdepartementet

36. Kunnskap om flyktningers tilknytning til arbeidslivet over tid

På oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet og IMDi gjennomfører Proba en kvalitativ undersøkelse av flyktningers 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 flyktningers tilknytning til arbeidslivet over tid. Prosjektet ferdigstilles innen utgangen av 2020.

Arbeids- og sosialdepartementet



Bolig



Det er nedfelt i Granavollplattformen at regjeringen vil bekjempe diskriminering på boligmarkedet. Det framgår også av plattformen at regjeringen vil forsterke det boligsosiale samarbeidet. Regjeringen er opptatt av at alle skal kunne bo godt og trygt, uten å oppleve diskriminering. ■

Diskriminering på boligmarkedet

En del husholdninger har ustabile og dårlige boforhold og sliter med å skaffe seg eller beholde en egnet bolig. Statistisk sentralbyrå (SSB) anslår at om lag 3,4 prosent av befolkningen eller rundt 175 000 personer kan defineres som vanskeligstilte på boligmarkedet. Vanskeligstilte på boligmarkedet er personer og familier som ikke har mulighet til å skaffe seg eller opprettholde et tilfredsstillende boforhold på egenhånd. Disse kan være uten egen bolig, stå i fare for å miste boligen sin eller bo i uegnet bolig eller bomiljø. Enslige forsørgere, innvandrere og store barnefamilier er mer utsatt enn andre grupper på boligmarkedet.

Den boligsosiale politikken og virkemidlene er i stor grad rettet inn mot vanskeligstilte på boligmarkedet. De viktigste boligsosiale virkemidlene er Husbankens låneordninger (startlån og grunnlån), bostøtte og tilskudd til utleieboliger. Den nasjonale, tverrsektorielle og langsiktige strategien for boligsosialt arbeid *Bolig for velferd (2014–2020)* styrker og målretter den boligsosiale politikken på kommunalt,

regionalt og statlig nivå. Regjeringen har satt i gang et arbeid med en stortingsmelding om den boligsosiale politikken. Meldingen vil gi en helhetlig vurdering av den boligsosiale politikken. Den vil gi en vurdering av de økonomiske virkemidlene med mål om å gjøre dem bedre og mer treffsikre.

Vi har en del kunnskap om diskriminering på boligmarkedet (blant annet Sørvoll og Aarset 2015). Dette er hovedsakelig om diskriminering i leiemarkedet.

Levekårsundersøkelsen blant innvandrerbefolkningen viser at personer med innvandrerbakgrunn er overrepresentert i leiemarkedet. To av fem med innvandrerbakgrunn bor i leid bolig. Det er store forskjeller etter landbakgrunn i hvilke grupper som er eiere og leiere av bolig. Hvorvidt man eier eller leier henger blant annet sammen med botid og hvorvidt man forventer å bli boende i Norge. De innvandrergruppene med høyest andel som leier bolig, kommer fra typiske flyktingeland. Personer med innvandrerbakgrunn er mer avhengig av leiemarkedet og at vi har et leiemarkedet der de ikke diskrimineres. I 2005 oppga en av fem ikke-vestlige innvandrere at de har blitt nektet å leie eller kjøpe bolig på grunn av sin innvandrerbakgrunn. I 2016 var andelen som hadde opplevd forskjellsbehandling på boligmarkedet vesentlig lavere. Kun mellom en og tre prosent oppga at de hadde opplevd forskjellsbehandling ved leie eller kjøp av bolig (Vrålstad og Stabell 2017).

Undersøkelser om de nasjonale minoritetene rom og romani viser at disse opplever diskriminering på boligmarkedet.



Boliglovene (borettslagsloven, boligbyggelagsloven, eierseksjonsloven og husleieloven) inneholder alle generelle forbud mot diskriminering, blant annet på grunn av etnisitet eller religion. Bestemmelsene viser til at ved diskriminering gjelder likestillings- og diskrimineringsloven, og påståtte brudd på bestemmelsene kan klages inn for Diskrimineringsnemnda. I tillegg kan en person som mener han er blitt diskriminert få gratis råd og veiledning hos Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

Kunnskap om diskriminering på boligmarkedet er først og fremst basert på selvrapportert diskriminering. Eldre forskning viser til store forskjeller mellom ulike grupper når det gjelder erfaring med diskriminering i boligmarkedet. En gruppe som i 2009 oppga å ha opplevd diskriminering var innvandrere fra Somalia (Søholt og Astrup 2009). Diskrimineringsnemnda har imidlertid mottatt svært få klagesaker om diskriminering i boligmarkedet og de kan kun vise til en klagesak som har fått medhold (LDN 2017). Statistikk fra LDO viser at de årlig

Leiekontrakter formidles ofte gjennom uformelle kanaler som slekt og venner. Denne delen av leiemarkedet kan derfor være lite tilgjengelig for boligsøkere med begrenset nettverk i Norge. ■

mottar rundt 50–60 henvendelser om diskriminering på boligmarkedet. Dette er en relativt liten andel i forhold til det totale antall henvendelser ombudet får. Erfaringer fra leiemarkedet og boligmarkedet kan virke inn på personers relasjon til storsamfunnet og samfunnsinstitusjoner generelt, for eksempel ved at vilkårlige og potensielt diskriminerende utvelgelsesprosesser i leiemarkedet kan motvirke utviklingen av generell tillit (Sørvoll og Aarset 2015).

Forskjellsbehandlingen i leiemarkedet forklares ofte med at leiemarkedet er «eiernes marked», der utleierne kan velge hvem de vil leie ut til (Skevik Grødem og Skog Hansen 2015). Utleiere kan for eksempel vegre seg for å leie ut til familier med mange barn eller husstander med ingen eller svak tilknytning til arbeidslivet (jf. Levekårsundersøkelsen). I forskningen pekes det også på at strukturen på det norske leie-

markedet, som er preget av privatpersoners småskalautleie av sokkel- og ekstraboliger, kan bidra til forskjellsbehandling. Leiekontrakter formidles ofte gjennom uformelle kanaler som slekt og venner. Denne delen av leiemarkedet kan derfor være lite tilgjengelig for boligsøkere med begrenset nettverk i Norge, som for eksempel en del innvandrergupper (Sørvoll og Sandlie 2014). Regjeringen lanserte i 2016 en ny standard husleiegaranti som skal gjøre det enklere og tryggere for privatpersoner å leie ut til vanskeligstilte på boligmarkedet. Garantiordningen innebærer at kommunene kan stille som garantister hvis private leier ut boliger og leieforholdet misligholdes. Ved bruk av garantien blir det lavere risiko å leie ut til vanskeligstilte i boligmarkedet, og ordningen kan dermed bidra til å motvirke diskriminering på leiemarkedet.

TILTAK

Bolig

37. Kunnskapsutvikling

Diskriminering kan gjøre det vanskelig å få leid en bolig. Leie tilbys, men til høyere pris eller med dårligere vilkår i leiekontrakten. Det er behov for oppdatert og økt kunnskap om både diskriminering på boligmarkedet og hvilke tiltak som kan bøte på dette. I tilknytning til den kommende stortingsmeldingen om boligsosial politikk, vil Kommunal- og moderniseringsdepartementet undersøke omfanget og vurdere mulige tiltak for å motvirke diskriminering på boligmarkedet.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet



STOP

Straffesaks- kjeden



Politiet skal sørge for trygghet, lov og orden i samfunnet. Forebygging er i kjernen av politiets samfunnsoppdrag, jf. politiloven § 1. Politiets forebyggende arbeid hviler på et grunnpremiss om gode relasjoner til alle deler av befolkningen. Flere tiltak i arbeidet mot hatkriminalitet de senere årene har bidratt til økt kompetanse i å forebygge, avdekke og etterforske saker i politiet. ■

Forebygging skal være en primærstrategi innenfor alle politiets virksomhetsområder og på tvers av kriminalitetsområder. Målet er at politiet skal bidra til å redusere sårbarhet i samfunnet og ivareta sikkerheten gjennom å forebygge kriminalitet og uønskede hendelser. Samarbeid og dialog mellom politiet, kommunene og øvrige aktører i lokalsamfunnet er en forutsetning for å forebygge kriminalitet.

Tillit til politiet

Politiets innbyggerundersøkelse for 2018 viser at 77 prosent av befolkningen har ganske eller svært stor tillit til politiet. Dette underbygges av funn i SSBs Levekårsundersøkelse (Vrålstad og

Stabell 2017), hvor mer enn syv av ti har tillit til politiet. Tallet er noe høyere for innvandrerbefolkningen enn for befolkningen totalt.

Dialog og tillitsskapende arbeid er avgjørende for at politiet skal kunne utøve sine oppgaver på en god måte og for at befolkningen tar kontakt når de trenger hjelp. Tilliten påvirkes blant annet av hvordan politiet møter befolkningen og løser sine oppgaver. Tillit er også av vesentlig betydning for at befolkningen deler informasjon i andre sammenhenger, for eksempel tips om mulige straffbare forhold som ikke gjelder dem selv.

Hvis deler av befolkningen opplever seg diskriminert, vil dette gå ut over politiets legitimitet og folkets tillit. Dette vil redusere politiets evne og mulighet til å utøve sitt samfunnsoppdrag. Det er uheldig dersom grupper av befolkningen opplever seg utsatt for vilkårlig kontroll. Politiets kontroll må være hjemlet i lov. Det er viktig at politiet på en god måte formidler grunnlaget for den enkelte kontroll slik at denne ikke oppleves som vilkårlig. Samtidig har politiet i perioder behov for stor tilstedeværelse i områder der det er registrert mye kriminalitet. I noen av disse områdene er andelen beboere med minoritetsbakgrunn høy. Måltall på uttransportering vil dessuten også påvirke politiets kontrollvirksomhet.

I forbindelse med Prosjekt nye politidistrikt skal alle politidistriktene etablere en mangfolds-

kontakt. Mangfoldskontaktene jobber opp mot ulike etniske minoritetsmiljøer for å forebygge konflikter og etablere tillit mellom politi og minoritetsmiljøer. Det er særlig knyttet kontakt mot ulike trossamfunn, voksenopplæring og frivillige organisasjoner. Målet er å forebygge kriminalitet og forhindre tillitskriser som man har sett i andre land. Oslo politidistrikt har per i dag lengst erfaring med denne rollen.

Mangfold og likestilling i politietaten

For å ha legitimitet blant alle grupper i befolkningen, er det viktig at politiet speiler befolkningssammensetningen. Politihøgskolen har over tid hatt som målsetting å øke mangfoldet i studentmassen, og skal i årene fremover opprettholde denne målsettingen. Tallene viser en gradvis økning av andelen med etnisk minoritetsbakgrunn, med en økning fra 12 prosent i 2015 til 15 prosent i 2018.

Politihøgskolen har lagt særskilt vekt på betydningen av variert språklig og kulturell kompetanse i rekrutteringsarbeidet. Dette fremgår av Politihøgskolens strategiske plan for 2017–2021. Studenter med to utenlandsfødte foreldre utgjorde ca. fire prosent av søkermassen i 2018, og er de som i størst grad innehar språkkompetanse utover nordiske språk og engelsk. I tillegg har Politihøgskolen hatt et rekrutteringsfokus rettet mot å øke antall søkere med tilhørighet til den samiske befolkningen.

Det er viktig med en bred tilnærming for å øke mangfoldet i studentmassen. Politihøgskolen gjennomfører for eksempel veiledningssamtaler med innvandrerungdom og deres foreldre, skolebesøk, tilbud om svømmeopplæring, oversettelse av rekrutteringsmaterieell til nordsamisk og deltakelse på utdanningsmesser.

Hatkriminalitet

Hatkriminalitet er straffbare handlinger begått mot personer på grunn av deres religion, etnisitet, kjønnsidentitet, funksjonsevne mv. I straffeloven kriminaliseres ikke bare direkte hatefulle ytringer, se § 185, eller diskriminerende handlinger, se § 186. I tillegg vil en rekke andre ordinære straffebud, som kroppskrenkelse, trusler og skadeverk kunne vurderes som grove når de er begrunnet i fornærmedes hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse, religion, homofile orientering eller nedsatt funksjonsevne. Dermed vil en strengere strafferamme kunne anvendes. Straffeloven § 77 fastsetter også at slike motiver hos en gjerningsmann skal kunne anvendes som et straffeskjerpene moment innenfor strafferammen ved alle typer lovbrudd.

Hatkriminalitet har de siste årene fått økt offentlig oppmerksomhet, både nasjonalt og internasjonalt. Hatkriminalitet er alvorlig både for dem som rammes direkte og fordi det rammer indirekte ved å skape frykt hos en gruppe. Flere strategier og handlingsplaner

Politiet styrker nå sin tilstedeværelse på nett i alle politidistrikter. Formålet er blant annet å forebygge kriminalitet, herunder straffbare hatefulle ytringer på internett. ■

har tiltak som skal bidra til økt kunnskap og kompetanse om hatkriminalitet i politiet. Disse tiltakene har bidratt til økt oppmerksomhet i politiet så vel som i andre etater. De har også bidratt til ytterligere fenomenforståelse og kompetanse i å avdekke, forebygge og etterforske saker.

Riksadvokatens mål- og prioriteringer for straffesaksbehandlingen har over flere år løftet hatkriminalitet som ett av flere områder som skal prioriteres.

I 2018 ble det anmeldt 624 tilfeller av hatmotivert kriminalitet i Norge. Antallet anmeldelser økte med nesten 14 prosent fra 2017 til 2018. Det har vært en jevn sammenhengende økning siden 2014. Politiet viser til at økningen i tallet på anmeldelser blant annet kan forklares med en mer korrekt registrering av saker som følge av økt kunnskap om hatkriminalitet i politiet. Tydelige styringssignaler og innføringen av felles straffesaksinntak har dessuten medført en sterkere forankring av arbeidet mot hatkriminalitet og en bedre forståelse av fenomenet.

Rase/etnisk tilhørighet var registrert som motiv i 73 prosent av anmeldelsene, mens religion var registrert i 18 prosent. Antisemittisme ble lagt til som eget motiv i politiets datasystem i april 2018 i tråd med tiltak 6 i regjeringens *Handlingsplan mot antisemittisme (2016–2020)*, og i 2018 ble det registrert 15 anmeldelser med dette motivet (Politidirektoratet 2019).

Det er viktig å presisere at tallene viser til *anmeldt* hatkriminalitet og ikke det faktiske omfanget av hatkriminalitet. Det er grunnlag for å tro at det er mørketall, ved at forhold ikke blir anmeldt til politiet og heller ikke avdekkes av politiet.

Oslo politidistrikt har siden 2014 hatt en egen hatkriminalitetsgruppe. Gruppen etterforsker alle saker i distriktet som kodes som hatkriminalitet. Hatkriminalitetsgruppen får forespørsler knyttet til anmeldelser som håndteres i andre politidistrikter. De har en utstrakt kontakt med ulike minoritetsmiljøer for å bygge tillit inn til disse miljøene, så flere skal våge å anmelde. Politidirektoratet viser til at arbeidet Oslo politidistrikt har gjort på hatkriminalitet, har betydd svært mye for tilliten til politiet – særlig i etniske minoritetsmiljøer og i ulike religiøse miljøer.

Kripos har det overordnede nasjonale ansvaret for tipsmottaket på hatkriminalitet, radikalisering og ekstremisme. Publikum kan tipse Kripos om ulike hendelser via politiets nettsider.

Politiet styrker nå sin tilstedeværelse på nett i alle politidistrikter. Formålet er blant annet å forebygge kriminalitet, herunder straffbare hatefulle ytringer på internett.

Kompetanse

Alle ansatte i politiet som har behov for det i sin daglige utøvelse av jobben, skal ha tilstrekkelig

kunnskap om forebygging, identifisering og etterforskning av hatkriminalitet. For å sikre ensartet håndtering av saksfeltet, utarbeidet Politidirektoratet i 2018 en veileder for registrering av hatkriminalitet til bruk i politidistriktene. Veilederen skal bidra til at flere saker kan avdekkes og registreres på lik måte i politidistriktene.

Gjennom bachelorutdanningen ved Politihøgskolen lærer studentene å håndtere utfordringer knyttet til mangfold, kulturforståelse og hatkriminalitet. I desember 2018 startet Politihøgskolen med nettbaserte studier i videreutdanningstilbudet *Forebygging og etterforskning av hatkriminalitet*. Politihøgskolen har også to videreutdanninger innen mangfold og konflikt-håndtering som har blitt gjennomført nesten årlig det siste tiåret. Formålet er å bidra til at politiet er i stand til å behandle alle befolkningsgrupper på en respektfull og likeverdig måte. Politet skal reflektere over handlingsvalg og håndtere eventuelle konflikter på en profesjonell måte.

Domstolene har arbeidet for å sikre at dommere ikke skal la seg påvirke av faktorer som ikke har betydning for saken, eksempelvis religion og etnisitet. Gjennom refleksjon og dialog om dette i dommerseminarer økes bevisstheten om slike faktorer. I introduksjonsprogrammet for dommere er hatkriminalitet på overordnet plan et tema.

Mangfoldig tros- og livssynstjeneste i kriminalomsorgen

I Granavollplattformen sier regjeringspartiene at de vil «[s]amarbeide med trossamfunnene slik at eldre og pasienter i institusjon, personell i forsvaret og mennesker under kriminalomsorgen gis mulighet for og tilbud om noen å snakke med om åndelige og eksistensielle spørsmål.» Mennesker som på grunn av militærtjeneste, soning eller sykdom, ikke kan delta i tros- og livssynssamfunnenes ordinære virksomhet, bør så langt det lar seg gjøre, ha tilgang på tros- og livssynsbaserte tjenester i tråd med sin tro eller sitt livssyn. Barne- og familiedepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet har kommet fram til at det i kriminalomsorgen er behov for å legge bedre til rette for en mer mangfoldig tros- og livssynstjeneste.

Straffesaks- kjeden

38. Nasjonalt kompetansemiljø innen hatkriminalitet

Anmeldelsesstatistikken viser at det til dels er store variasjoner i antall anmeldelser av hatkriminalitet mellom de enkelte politidistrikt. Dette fører til at politidistriktene får ulik erfaring med konkrete saker. Politidirektoratet vil vurdere hvordan et nasjonalt kompetansemiljø innen hatkriminalitet kan bygges opp for å være til støtte for alle politidistrikt.

Justis- og beredskapsdepartementet

39. Åpne for å anmelde hatkriminalitet via internett

Det er et mål å redusere mørketallene for anmeldelser av hatkriminalitet. Det er også et mål at politiets tjenester skal være enkelt tilgjengelig for publikum. I dag kan man anmelde en begrenset mengde kategorier lovbrudd via internett. Politidirektoratet vil åpne for at det skal bli mulig å anmelde også hatkriminalitet på nett.

Justis- og beredskapsdepartementet

40. Målrettet rekruttering til politiet

Politihøgskolen har i sin strategiske plan for 2017–2021 fastsatt mål om å drive «Målrettet rekruttering av søkere med variert språklig og kulturell kompetanse.» Politihøgskolen har, som del av et bredere mangfoldperspektiv, de senere årene hatt særlig fokus på rekruttering fra innvandrer miljøene. Politihøgskolen vil videreføre og videreutvikle oppsøkende rekrutteringstiltak med hovedsatsing på målgruppen søkere med innvandrerbakgrunn, samt bidra til økt bevisstgjøring om etatens ansvar i det lokale rekrutteringsarbeidet når det gjelder fremtidig kompetanse.

Justis- og beredskapsdepartementet

41. Videreutvikle politiets kriminalitetsforebyggende strategi

Forebygging skal være politiets primærstrategi. Politidirektoratet skal videreutvikle strategien for perioden 2020–2025. Strategien skal utdype hva forebygging som primærstrategi betyr for det enkelte virksomhetsområde i politiet. Mangfold, dialog og tillitsskapende arbeid vil integreres som en del av dette arbeidet, herunder å etablere dialog og møteplasser med grupper som er utsatt for rasisme og diskriminering.

Justis- og beredskapsdepartementet

42. Sikre et mangfoldsperspektiv i hele politiets opplæring og utdanning

Mangfoldsperspektivet skal være ivaretatt i helheten av politiets opplæring og utdanning. Det skal foretas en kartlegging og vurdering av behov for endringer i fag hvor det er relevant.

Oslo politidistrikt har utarbeidet et dagskurs som skal rulles ut for samtlige operativt ansatte i distriktet. Kurset har fokus på kommunikasjons- og konflikthåndtering, med et særlig fokus på politiets dialog og møte med minoritetsungdom.

Justis- og beredskapsdepartementet

43. Tros- og livssynsveiledere innenfor kriminalomsorgen

Som en forsøksordning ønsker Barne- og familiedepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet å legge til rette for et pilotprosjekt med livssynsmedarbeidere i kriminalomsorgen. Prosjektet skal etablere et team av representanter for tros- og livssynssamfunn som sammen kan møte de innsattes tros- og livssynsbehov. En slik forsøksordning vil kunne innhente viktige erfaringer før det eventuelt fattes beslutning om mer permanente ordninger for tros- og livssynsbetjening. Tiltaket er også forankret i handlingsplanen mot radikalisering og voldelig ekstremisme, tiltak 16.

Barne- og familiedepartementet



Offentlige tjenester

Offentlige virksomheter skal gi likeverdige tjenester slik at alle har tilgang til tjenester av like god kvalitet uavhengig av etnisitet eller religion. Tjenestene skal og være tilpasset den enkeltes behov. ■

Offentlig sektor har høy tillit i Norge og de fleste innbyggerne er fornøyde med tjenestene som stat og kommune leverer. Imidlertid er det store forskjeller i hvordan statlige og kommunale etater samarbeider om tjenestilbudet. Undersøkelser viser at diskriminering innenfor de offentlige tjenestene bærer preg av å være indirekte og strukturelle. Dette dreier seg om organisasjonskultur, manglende kompetanse og manglende ressurser, og ikke nødvendigvis direkte forskjellsbehandling i seg selv (Midtbøen og Lidén 2015).

De fleste innvandrere og norskfødte barn med innvandrerforeldre opplever likeverdig behandling i kontakt med helsetjenesten og offentlige kontorer. Imidlertid er det ulik oppfatning av likebehandling mellom grupper av innvandrere (Vrålstad og Stabell 2017).

Alle mennesker har gjennom livet behov for velferdstjenester, slik som helse- og omsorgstjenester, spesialisthelsetjeneste og tjenester fra Nav. Offentlige virksomheter skal gi likeverdige tjenester slik at alle har tilgang til tjenester av like god kvalitet uavhengig av etnisitet eller religion. Tjenestene skal og være tilpasset den enkeltes behov. Å ikke gi et tilpasset tilbud kan innebære diskriminering. Likeverdige tjenester til alle betyr ikke like tjenester til alle, men det betyr tilrettelagte tjenester for den enkelte og for ulike grupper. Det kan være å kommunisere på et språk brukeren forstår, eller å tilpasse tjenester til religion.

Offentlige myndigheter har i dag en plikt til å arbeide aktivt, planmessig og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering, både som arbeidsgiver, tjenesteyter og myndighetsutøver. Fra 1. januar 2020 trår det i kraft endringer i disse pliktene. Endringene innebærer blant annet at aktivitetsplikten offentlige myndigheter har i egenskap av å være myndighetsutøver og tjenesteyter konkretiseres. Blant annet skal offentlige myndigheter motarbeide stereotypisering. Endringen innebærer også at offentlige myndigheter får en plikt til å redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Det er Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) som skal følge opp at offentlige myndigheter overholder sin aktivitets- og redegjøringsplikt.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har vært initiativtaker til et større nordisk forskningsprosjekt om levekår for samer med nedsatt funksjonsevne. Funnene viser at disse kan oppleve utfordringer i møte med hjelpeapparatet. Mangel på kulturforståelse og informasjon på samisk ble pekt på som en utfordring. Utfordringene er spesielt store for samiske kvinner med utviklingshemming. Gjennom dette prosjektet er det etablert en møteplass for kunnskapsutvikling og erfaringsutveksling for forskningsmiljøer i Norge, Sverige og Finland.



På oppdrag fra Justis- og beredskapsdepartementet og Sametinget utarbeidet Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress i 2017 en rapport som særskilt tar opp vold i nære relasjoner i samiske samfunn. I studien blir blant annet manglende samisk språk- og kulturkompetanse hos hjelpeapparat og politi løftet fram som en utfordring (Øverli, Bergman, og Finstad 2017). Regjeringen har bestemt at det skal utarbeides en ny handlingsplan mot vold i nære relasjoner, med en egen del om vold og overgrep i samiske samfunn. I oktober 2019

gjennomførte regjeringen og Sametinget i samarbeid en innspillskonferanse i Karasjok i forbindelse med arbeidet med handlingsplanen.

Rasisme og diskriminering i et folkehelseperspektiv

Folkehelsepolitikken skal bidra til gode liv for alle. Folkehelsearbeidet bygger på at det er en sammenheng mellom levekår, god helse, livskvalitet og trivsel, og at innsatsen må skje i alle sektorer. Å oppleve mestring og mening, være

Med folkehelseloven har kommunene et bredt ansvar for å fremme befolkningens helse og ha god oversikt over helse-tilstand og påvirkningsfaktorer. Forekomst av diskriminering og rasisme kan inngå i et slikt utfordringsbilde. ■

tilfreds og ha positive relasjoner fremmer god psykisk helse og er et vern mot belastninger. Betydningen av å fremme god psykisk helse og livskvalitet har fått økt oppmerksomhet som del av folkehelsepolitikken. Regjeringen har lagt fram *Mestre hele livet, regjeringens strategi for god psykisk helse (2017–2022)*, samt *Prop. 121 S (2018–2019) Opptappingsplan for barn og unges psykiske helse (2019–2024)*, som er til behandling i Stortinget.

Med folkehelseloven har kommunene et bredt ansvar for å fremme befolkningens helse og ha god oversikt over helsetilstand og påvirkningsfaktorer. Forekomst av diskriminering og rasisme kan inngå i et slikt utfordringsbilde. I den grad diskriminering og rasisme påvirker befolkningens helse og trivsel bør kommunene etter loven ha vurdert dette, og om det eventuelt er behov for bedre oversikt over omfang og konsekvenser av diskriminering og rasisme i kommunen. Dersom dette har en konsekvens med klar betydning for befolkningens helse og trivsel bør det fastsettes mål og tiltak på dette også i et folkehelseperspektiv.

For å styrke kommunenes arbeid med det tverrsektorielle folkehelsearbeidet og den

forebyggende innsatsen, har Helse- og omsorgsdepartementet i samarbeid med KS og Helse- og omsorgsdepartementet iverksatt et tiårig folkehelseprogram for å styrke kunnskap og metoder, som blant annet vektlegger kunnskap om risikofaktorer og treffsikre tiltak. Å styrke barn og unges psykiske helse er prioritert i programmet.

Helse- og omsorgstjenester

Helse- og omsorgstjenestene må organiseres med utgangspunkt i pasientenes behov, og pasientene skal sikres et likeverdig tilbud av helsetjenester over hele landet. Dette er forankret i regjeringsplattformen. Det er et mål at de ordinære helse- og omsorgstjenestene skal ha kunnskap, kompetanse og kapasitet til å møte alle innbyggerne og deres helseutfordringer.

Gjennom Helsenorge.no kan befolkningen få kjennskap til oppbygging av helse- og omsorgstjenesten og de tjenestetilbud som finnes. Deler av nett-tjenesten er oversatt til engelsk og nordsamisk. Planen er å oversette tjenesten til flere språk.

Helsedirektoratet lanserte høsten 2019 en norsk versjon av et nettsted for informasjon om

seksuell og reproduktiv helse og rettigheter, Zanzu.no, informasjonen på nettsiden er særlig rettet mot personer med kort botid i landet.

Ved Oslo Universitetssykehus og Akershus Universitetssykehus er det opprettet egne stillinger som arbeider for likeverdige helse-tjenester, mangfold og forebygging av diskriminering.

Etter forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger som trer i kraft fra og med opptak til studieåret 2020–2021, § 2, skal kandidaten ha kunnskap om «inkludering, likestilling og ikke-diskriminering, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, slik at kandidaten bidrar til å sikre likeverdige tjenester for alle grupper i samfunnet.»

Norsk nettverk for migrantvennlige sykehus (NONEMI) skal arbeide for at sykehus i Norge gir pasienter med innvandrerbakgrunn et likeverdig helsetilbud. Nettverket skal gjennom erfaringsutveksling, samarbeid og kunnskapsformidling gjøre norske sykehus bedre i stand til å yte trygge og effektive helsetjenester til alle.

Psykisk helse er en av regjeringens viktigste satsingsområder. For personer med innvandrerbakgrunn og psykiske helseutfordringer er risikoen til stede for dobbelt stigmatisering og diskriminering. Betydningen av å satse mer på forebygging og etablere tjenester med lav terskel og god tilgjengelighet er dermed svært viktig for denne gruppen.

Regjeringen vil bygge ned hindrene for å oppsøke hjelp, blant annet for minoritetsbefolkningen. Det viktigste virkemiddelet er å gjøre tjenestene mer tilgjengelige der folk bor, mer tilpasset den enkeltes behov og bedre koordinert for de med sammensatte behov.

For å sikre individuelt tilpasset og likeverdig hjelp, trenger tjenestene kunnskap om ulike grupper i befolkningen og bevissthet om hvordan disse kan møtes og tilbys gode og tilgjengelige tjenester.

Barnevern

Barneverntjenesten skal sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid. Barnevernet skal også bidra til at barn og unge får gode og trygge oppvekstvilkår. For at barneverntjenesten skal kunne gjøre en god jobb, og sørge for at barn så tidlig som mulig får god og riktig hjelp, må de som er bekymret for et barn melde fra om dette. Dette forutsetter at befolkningen har kjennskap og tillit til tjenesten.

Barnevernet skal gi likeverdige tjenester til alle barn, uavhengig av status, oppholdsgrunnlag og bakgrunn. I barnevernsloven fremkommer det tydelig at det ved omsorgsplassering skal tas tilbørlig hensyn til barnets religiøse, kulturelle og språklige bakgrunn. I 2018 ble det videre tatt inn i barnevernsloven at barneverntjenesten alltid skal vurdere om noen i barnets familie eller nære nettverk kan velges som fosterhjem.

I høringsnotatet om ny barnevernslov foreslår Barne-, og familiedepartementet også å lovfeste at barnevernet i sitt arbeid skal ta hensyn til barnets språklige, kulturelle og religiøse bakgrunn. Bestemmelsen tydeliggjør barnevernets ansvar for å vurdere konkret hvordan barnets bakgrunn skal vektlegges og ivaretas på ulike stadier av en barnevernssak. Høringsnotatet inneholder også andre forslag som kan bidra til bedre ivaretagelse av barnets kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn. Det vises særlig til forslaget om at barnevernstjenesten skal legge til rette for involvering av barnets familie og nettverk i alle faser av en barnevernssak.

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. Dette er også tema som adresseres i et større kompetanseløft for det kommunale barnevernet.

Behovet for og betydningen av denne typen tiltak underbygges i forskningsrapporter fra IPSOS og NOVA (IPSOS 2017 og Aarset og Bredal 2018). IPSOS gjennomførte en kartlegging av tilliten til barnevernet blant personer med innvandrerbakgrunn. Graden av tillit varierer mellom ulike grupper med innvandrerbakgrunn. Rapporten dokumenterer imidlertid en

større skepsis til å kontakte barnevernet blant personer med innvandrerbakgrunn sammenlignet med den øvrige befolkningen. NOVAs rapport tar for seg barnevernets arbeid med minoritetsfamilier i saker som omhandler omsorgssvikt og spørsmål om omsorgsovertakelse. Forskerne anbefaler målrettet arbeid for å styrke barnevernstjenestens relasjons- og kulturkompetanse i de ansattes samhandling med familier som ikke kjenner barnevernets rolle og/eller har tillit til tjenesten.

Tolk

Likeverdige tjenester forutsetter lik tilgang på informasjon og lik reell mulighet for medvirkning. Språkproblemer kan være et hinder for lik tilgang til tjenester av like god kvalitet. Noen brukere er avhengig av tolk i sitt møte med for eksempel helse- og omsorgstjenesten. Bruken av tolk er i stor grad usystematisk, og det er behov for flere kvalifiserte tolker og bedre bruk av tolkenes kapasitet for å dekke samfunnets behov. Enkelt personer og grupper kan bli diskriminert i tjenesteytingen og i enkelttilfeller kan manglende eller feil bruk av tolk føre til alvorlige negative konsekvenser, særlig innenfor for eksempel helse- eller justissektoren. Som en oppfølging av *NOU 2014:8 Talking i offentlig sektor – et spørsmål om rettssikkerhet og likeverd*, har regjeringen satt i gang et arbeid med lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk. Lovforslaget har vært på høring og høringsfristen var 7. juni 2019.

I høringsnotatet om ny barnevernslov foreslår Barne- og familiedepartementet også å lovfeste at barnevernet i sitt arbeid skal ta hensyn til barnets språklige, kulturelle og religiøse bakgrunn. ■

Offentlige tjenester

44. Øke kunnskapsutvikling om tilrettelegging av tjenester innenfor helse- og omsorgssektoren

Det trengs mer kunnskap om tilrettelegging av tjenester og tilpasning til minoritetsgrupper.

Det er etablert et nytt styringssystem for de helse- og sosialfaglige utdanningene, RETHOS, med forskriftsfestede læringsutbyttebeskrivelser både overordnet og for det enkelte fag. I de felles læringsutbyttebeskrivelsene heter det at kandidatene skal ha kunnskap om inkludering, likestilling og ikke-diskriminering med mer slik at kandidaten bidrar til å sikre likeverdige tjenester for alle grupper i samfunnet. Videre skal kandidatene også kjenne til samers rettigheter og ha kunnskap om og forståelse for samenes status som urfolk.

Kunnskapsdepartementet

45. Øke helsekompetansen i befolkningen

Regjeringen har lansert en strategi for å øke helsekompetansen (health literacy)³ i befolkningen. I regi av Helsedirektoratet vil Norge delta i den flernasjonale kartleggingen av helsekompetanse i befolkningen. Resultatene av denne undersøkelsen vil gi oss kunnskap om helsekompetansen i befolkningen i Norge sammenlignet med andre europeiske land. Kunnskapen fra denne kartleggingen vil bli et viktig grunnlag for utformingen av det videre arbeidet med å øke helsekompetansen i befolkningen.

Helse- og omsorgsdepartementet

46. Styrke barnevernets oppfølging av barn og familier med innvandrerbakgrunn

Regjeringen vil prioritere arbeidet for å styrke tilliten til barnevernet blant innvandrere. Regjeringen vil også bidra til å styrke barnevernets oppfølging av barn og familier med innvandrerbakgrunn. Det skal etableres nye kompetansetiltak for både det kommunale og det regionale statlige barnevernet. Det skal også utvikles faglige anbefalinger for oppfølging av fosterhjem. Disse vil omfatte fosterhjem for barn med

³ Helsekompetanse er personers evne til å forstå, vurdere og anvende helseinformasjon for å kunne treffe kunnskapsbaserte beslutninger relatert til egen helse.

minoritetsbakgrunn. Systematisk og kvalitets-sikret bruk av brobyggere/linkarbeidere i barne- vernet vil bli vurdert som en del av arbeidet med å bedre dialogen og tilliten mellom barne- vernet og brukergrupper. Regjeringen vil legge til rette for tiltak som kan øke kunnskapen om, og forståelsen av, barnevernets rolle og mandat.

Barne- og familiedepartementet

47. God veiledning av brukere med innvandrers- og/eller minoritetsbakgrunn i Nav-kontoret

Arbeids- og sosialdepartementet legger vekt på at Nav-kontoret skal møte brukerne med god informasjon og kunnskap. Flere veilednings- verktøy som omhandler oppfølging og veiled- ning av arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn, er tilgjengelig 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 rutinene følges.

Arbeids- og sosialdepartementet

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

Bufdir koordinerer Forum om etnisk diskrimi- nering som består av seks direktorat, Kommu- nal- og moderniseringsdepartementet og LDO. Forumet er en møteplass for statlige aktører som skal sikre at offentlige tjenester er like- verdige og ikke diskriminerer etniske minoriteter. I handlingsplanperioden skal forumet bidra i oppfølgingen av handlingsplanen og styrke det tverrsektorielle samarbeidet. Forumet skal få i oppdrag å gjennomføre en kartlegging av like- verdige offentlige tjenester. På grunnlag av denne skal forumet foreslå tiltak og innsatser for å fremme likeverdige tjenester.

Kulturdepartementet



Internasjonal innsats



Å beskytte og fremme menneskerettigheter er en hovedpilar i norsk utenriks- og utviklingspolitikk. ■

Meld.St.10 (2014–2015) Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken er førende for regjeringens internasjonale engasjement for menneskerettigheter. Det er i Norges interesse å støtte opp om liberale verdier, rettsstatsprinsipper og universelle menneskerettigheter. Diskriminering, intoleranse og vold basert på etnisitet, religiøs tilhørighet og livssyn er et stort problem i mange land, også i etablerte demokratier.

Global innsats, FN og multilaterale arenaer

FNs mekanismer, organer og institusjoner er viktige arenaer for arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. FNs rasediskrimineringskonvensjon er inkorporert gjennom likestillings- og diskrimineringsloven og gjelder dermed som norsk lov. Konvensjonen forutsetter at alle konvensjonspartene er fast bestemt på å treffe alle tiltak som er nødvendige for raskt å kunne avskaffe alle former for og utslag av rasediskriminering.

FNs rasediskrimineringskonvensjon, FNs rasediskrimineringskomité, spesialrapportørene og landhøringene (UPR) i FNs menneskerettighetsråd er viktige virkemidler for at FN-landenes myndigheter kan påvirke hverandre og rette

oppmerksomhet mot konkrete situasjoner og problemstillinger. Norge deltar aktivt i resolusjonsforhandlinger der tematikken berøres. Hatefulle ytringer utfordrer ofte ytringsfriheten. Det er vanskelig å finne balansen mellom ytringer som er forbudt og ytringer som må tillates. Det er viktig å sikre at terskelen for å begrense ytringsfriheten forblir svært høy, og Norge arbeider for dette også i internasjonale fora.

FNs verdenskonferanse mot rasisme fant sted i Durban, Sør-Afrika, i 2001. Der ble FNs medlemsland enige om en erklæring og en handlingsplan for å bekjempe rasisme – Durban Declaration and Programme of Action (DDPA). Den norske handlingsplanen mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion er en oppfølging av sluttdokumentet etter Durban-konferansen i 2001 og FNs tilsynskonferanse mot rasisme i 2009.

Det internasjonale tiåret for mennesker med afrikansk avstamning ble vedtatt i FN i desember 2013. Programmet skal fremme anerkjennelse, utvikling og rettferdighet for personer med afrikansk avstamning i perioden 2015–2024. Målet for initiativet er å styrke menneskerettighetene til personer med afrikansk avstamning som utsettes for direkte og indirekte diskriminering.

Norge ble høsten 2018 invitert til å bli med i en nyopprettet «vennegruppe for eliminering av rasisme», et initiativ i FN i New York lansert av Belgia og Sør-Afrika. Initiativet er i startfasen, men kan på sikt være en interessant plattform for Norge framover.



Høsten 2018 ble det inngått en avtale med Kontoret til Høykommissæren for menneskerettigheter (OHCHR) for fireårsperioden 2018–2021. Avtalen har en ramme på totalt 660 millioner kroner. OHCHR er en av Norges viktigste partnere på menneskerettighetsområdet, inkludert arbeidet med religiøse minoriteters rettigheter på landnivå.

De seneste årene har regjeringen trappet opp det utenrikspolitiske arbeidet for tros- og livssynsfrihet, herunder religiøse minoriteter. Situasjonen for religiøse minoriteter er tatt opp i samtaler med en rekke land på ulikt nivå og Norge deltar i internasjonale nettverk på området ved Utenriksdepartementets egen spesialrepresentant for tros- og livssynsfrihet. Situa-

sjonen for religiøse minoriteter er blant de spørsmålene som tas opp fra norsk side under den periodiske gjennomgangen av menneskerettighetssituasjonen i enkeltland (UPR).

På bistandsområdet forvalter Norad støtte til målrettede tiltak for styrking av tros- og livssynsminoriteters rettigheter på landnivå, samt til sivilt samfunn i aktuelle land.

Regionalt arbeid i Europa

De nordiske statsministrene vedtok i august 2019 sin nye visjon for det nordiske samarbeidet. Målet er at Norden skal bli verdens mest bærekraftige og integrerte region innen 2030. Dette inkluderer en strategisk prioritering om

Nasjonal gjennomføring av mottakerlandenes forpliktelser innen grunnleggende rettigheter er et eget programområde innen EØS-midlene. Innsats mot all diskriminering, inkludert hatefulle ytringer og hatkriminalitet er en viktig del av dette arbeidet. ■

et sosialt bærekraftig Norden, som betyr at landene skal fremme en «inkluderende og likestilt region med felles verdier, kulturliv og velferd.» Flere av spørsmålene i Handlingsplanen mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion er felles nordiske utfordringer. Det bør derfor ses på mulighetene for å løfte satsingsområder inn i en nordisk kontekst. Økt vekt på erfaringsdeling knyttet til hvilke tiltak man har lyktes med i de respektive nordiske land, kan ha stor betydning.

Norge arbeider aktivt i, og gjennom, regionale organisasjoner og samarbeidsmekanismer. I Europa er dette samarbeidet velutviklet og forankret i blant annet EU, Europarådet og Organisasjonen for sikkerhet og samarbeid i Europa (OSSE). EØS-midlene er Norges bidrag til sosial og økonomisk utjevning i Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet (EØS). Støtten skal også styrke forbindelsene og samarbeidet mellom Norge og de 15 mottakerlandene i Sentral- og Sør-Europa.

Rom er den største minoriteten i dagens Europa med omtrent 12 millioner rom, hvorav cirka åtte

millioner bor innen EU/EØS. Minoriteten er utsatt og opplever diskriminering på flere områder. En hovedprioritering for EØS-midlene er å bedre sosiale og økonomiske forhold for denne minoriteten. Arbeidet er særlig konsentrert i fem fokusland med stor rombefolkning; Bulgaria, Romania, Tsjekia, Slovakia og Ungarn. Det er også eget program for rom i Hellas.

Nasjonal gjennomføring av mottakerlandenes forpliktelser innen grunnleggende rettigheter er et eget programområde innen EØS-midlene. Innsats mot all diskriminering, inkludert hatefulle ytringer og hatkriminalitet er en viktig del av dette arbeidet. Også tilskuddene til sivil samfunn i mottakerlandene legger stor vekt på dette arbeidet. EØS-midlene er for perioden 2014–2021 på EUR 2,8 milliarder, hvorav om lag EUR 200 millioner vil gå til fond for sivil samfunn. Justisprogrammene vil også bidra til arbeidet mot diskriminering. Her satses det blant annet på tilgang til rettsvesenet, opplæring av politi og så videre.

I OSSE (Organisasjonen for sikkerhet og samarbeid i Europa) stammer arbeidet med toleranse

og ikke-diskriminering fra erkjennelsen av at rasisme, fremmedfiendtlighet og andre typer intoleranse er en sikkerhetstrussel. OSSEs kontor for menneskerettigheter og demokratiske institusjoner (ODIHR) driver kontinuerlig, konkret og praktisk arbeid for toleranse og ikke-diskriminering. Særlig viktig er OSSEs arbeid for å synliggjøre hatkriminalitet og å støtte deltakerstatene i sitt arbeid med å identifisere og bekjempe hatkriminalitet.

ODIHR har utviklet et sett av ressurser og programmer for å øke oppmerksomheten rundt diskriminering, hatkriminalitet, antisemittisme og andre former for intoleranse, inkludert mot muslimer, kristne og medlemmer av andre religioner. Gjennom støtte til politikk- og lovutvikling, og trening av politi, påtalemyndighet og lærere bidrar kontoret til å styrke deltakerstatenes kapasitet til å forhindre og respondere på problemet. ODIHR arbeider også for å øke evnen til sivilsamfunnet til å rapportere på hatkriminalitet og hendelser. Norge støtter økonomisk og politisk OSSE/ODIHRs aktiviteter på området. Etter beslutninger på OSSEs utenriksministermøter i henholdsvis 2002 og 2004, har OSSE-formannskapet hatt tre spesialrepresentanter innenfor feltet toleranse og ikke-diskriminering, med ansvar for henholdsvis antisemittisme, diskriminering mot muslimer og diskriminering mot kristne.

Europarådets overordnede formål er å bidra til å realisere Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK) gjennom kjerneverdiene menneskerettigheter, demokrati og rettsstat. Organisasjonen representerer felleseuropeiske idealer og verdier, og har ved Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) etablert en

instans som alle europeere kan benytte etter at nasjonale rettsmidler er uttømt. Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter ble utarbeidet og vedtatt av Europarådet for å styrke menneskerettighetsvernet i Europa. Norge ratifiserte Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter i 1999.

Norsk støtte politisk og økonomisk til Europarådets arbeid er viktig også på området ikke-diskriminering. Den europeiske kommisjon mot rasisme og intoleranse (ECRI) har uavhengige representanter fra alle medlemsland. ECRI overvåker ingen særskilt konvensjon, men utarbeider anbefalinger til medlemslandenes på bakgrunn av undersøkelser av landets generelle arbeid for å forhindre rasisme og intoleranse. ECRI samarbeider med blant annet EU, OSSE samt sivilt samfunn. Mange av Europarådets overvåkingsinstrumenter, som Komiteen for bekjempelse av tortur (CPT) og Kommisjonen for demokrati gjennom lovgivning (Venezia-kommisjonen), er også viktige i arbeidet mot diskriminering.

Menneskerettighetsfondet (MR-fondet), som ble opprettet i 2008 etter initiativ fra Norge, støtter prosjekter som bidrar til å hjelpe stater med å oppfylle sine forpliktelser overfor Europarådet, for eksempel arbeidet med å sørge for at den nasjonale lovgivningen er i tråd med EMK. Både handlingsplaner og prosjekter i MR-fondet implementeres ved hjelp av kapasitets- og kompetansebygging, utsendte eksperter og lokale landkontorer for Europarådet i samarbeid med medlemslandet selv.

Internasjonal innsats

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

Det er rom for å følge temaet rasisme tettere i internasjonale fora. Forhandlinger om rasisme i FN og internasjonale organisasjoner er imidlertid sammensatte og kompliserte. Dette fordrer god oppfølging fra ansvarlige fagdepartement i samarbeid med Utenriksdepartementet.

Utenriksdepartementet

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

Tros- og livssynsfrihet er grunnleggende for et demokratisk samfunn. Diskriminering og vold basert på religiøs tilhørighet og livssyn er dessverre et utbredt problem i mange land, også i demokratier. Beskyttelsen av religiøse minoriteter tas opp jevnlig av Norge i internasjonale fora, blant annet når andre land høres i FNs menneskerettighetsråd. Norge gir også betydelig finansiell støtte til målrettede tiltak for å styrke tros- og livssynsfrihet, herunder religiøse minoriteters rettigheter.

Utenriksdepartementet

Litteraturliste

Aarset, M.F. og Bredal, A. (2018)

Omsorgsovertakelser og etniske minoriteter. En gjennomgang av saker i fylkesnemnda. NOVA. Rapport nr. 5/18

Aarset, M. F. og Nordvik, R (2015)

«Dagens situasjon. Levekår og livskvalitet blant tater/romanifolk» i *Vedlegg til NOU 2015:7. Assimilering og motstand. Norsk politikk overfor taterne/romanifolk fra 1850 til i dag.*

Bangstad, S. og Døving, C.A (2015)

Hva er rasisme? Universitetsforlaget

Barstad, A. (2019)

Er religiøse innvandrere mindre integrert? SSB Analyse 2019/22

Berg-Nordlie, M. & Ikdahl, I. & Skorgen, T. (2019, 4. januar)

rasisme. I Store norske leksikon. Hentet 1. november 2019 fra <https://snl.no/rasisme>

Bjørge, T. (Red.). (2018)

Høyreekstremisme i Norge – Utviklingstrekk, konspirasjonsteorier og forebyggingsstrategier PHS Forskning 2018:4

Bjørge, T. og Silkoset, E. (2017)

Trusler og trusselhendelser: En spørreundersøkelse blant stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer. PHS forskning 2017

Bjørklund, T. og Bergh, J. (2013)

Minoritetsbefolkningens møte med det politiske Norge: Partivalg, valgdeltakelse, representasjon Oslo: Cappelen Damm

Bjørnset, M., Rogstad, J. og Sterri, E.B. (2018)

Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering. Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldnettverket Fafo-rapport 2018:01

Blank, R. M., Dabady, M. og Citro, C. F (2004)

Measuring racial discrimination. Washington, D.C: National Academic Press, 2004

Brekke, J.P. og Mohn, F.A. (2018)

Holdninger til innvandring og integrering i Norge. Integreringsbarometeret 2018. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2018:18

Bråthen, M., Zhang, H. og Rogstad, J. (2016)

Indikatorer på diskriminering av innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter. Fafo-notat 2016:26

Dalgard, A. B. (red) (2018)

Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016. SSB 2018/20

Eggebo, H., Stubberud, E. og Karlstrøm, H. (2018)

Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge. NF rapport nr.: 9/2018

Fladmoe, A., Nadim, M. og Birkvad, S. R. (2019)

Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2019:4

Frøyland, L. R. og Gjerustad, C. (2012)

Vennskap, utdanning og framtidsplaner. Forskjeller og ulikheter blant ungdom med og uten innvandrerbakgrunn i Oslo. NOVA nr. 5/12

Hansen, K.L. (2015)

«Ethnic discrimination and health: the relationship between experienced ethnic discrimination and multiple health domains in Norway's rural Sami population» i *International Journal of Circumpolar Health*. Volume 74, 2015–Issue 1

Hansen, K. L. (2016)

«Selvopplevd diskriminering av samer i Norge» i *Samiske tall forteller 9. Kommentert statistikk 2016.* Sámi University College. 1/2016

Hoffmann, C. og Moe, V. (2017)

Holdninger til jøder og muslimer i Norge 2017. Befolkningsundersøkelse og minoritetsstudie. Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter 2017

Ipsos (2017)

Tillit til barnevernet blant personer med innvandrerbakgrunn. IPSOS 2017

Ipsos (2019)

Hat og trusler mot folkevalgte. Laget for Kommunesektorens organisasjon. Mars 2019

Kulturanalys Norden (2017)

Vem får vara med? Perspektiv på inkludering och integration i kulturlivet i de nordiska länderna. Nordisk kulturfakta. Stockholm 2017

Kjøllesdal M, Straiton M.L., Øien-Ødegaard C, Aambø A, Holmboe O, Johansen R, Grewal NK og Indseth T (2019)

Helse blant innvandrere i Norge. Levekårsundersøkelse blant innvandrere 2016. Folkehelseinstituttet

Knapstad M, Heradstveit O. og Sivertsen B. (2018)

Studentenes Helse- og Trivselsundersøkelse 2018. Oslo: SiO (Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus), 2018

LDN 2017

Vedtatt 2007,
<http://www.diskrimineringsnemnda.no/nb/innhold/sider/vedtak/2116>

Midtbøen, A. og Lidén, H. (2015)

Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge. En kunnskapsgjennomgang. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2015:01

Midtbøen, A. og Lidén, H. (2016)

«Kumulativ diskriminering» i
Sosiologisk tidsskrift 01/2016 (Vol 24)

Midtbøen, A. og Rogstad, J. (2012)

Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2012:01

Njie, R. Å. (2. mai 2017)

Utelivsdiskriminering er utbredt i Oslo.
Hentet fra NRK.
https://www.nrk.no/norge/_-utlivsdiskriminering-er-utbredt-i-oslo-1.13497703

NOU 2017:2 (2017)

Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring.

PEW (2018)

«Nationalism, immigration and minorities» i *Being Christian in Western Europe.*
<https://www.pewforum.org/2018/05/29/nationalism-immigration-and-minorities/>

Politidirektoratet (2019)

STRASAK-rapporten 2018 – Anmeldt kriminalitet og politiets straffesaksbehandling.

Retriever (2017)

Innvandring og integrering i norske medier 2017. En medieanalyse utført på oppdrag fra IMDi.

Skevik Grødem, A. og Skog Hansen I. L. (2015)

Integration in Homeownerland: The Norwegian housing regime and why it matters for immigrants' social inclusion i Nordic Journal of Migration Research 5(3): 117–125

Støren, L. A. og Nesje, K. (2018)

Kandidatundersøkelsen 2017: Nyutdannede masters møte med arbeidslivet og vurdering av relevans, studiekvalitet og læringsutbytte. NIFU-rapport; 2018:22

Søholt, S. og Astrup, K. (2009)

Etniske minoriteter og forskjellsbehandling i leiemarkedet. NIBR-rapport 2009:2

Sørvoll, J. og Aarset, M.F. (2015)

Vanskeligstilte på det norske boligmarkedet. En kunnskapsoversikt. NOVA-rapport 13/2015

Sørvoll, J. og H.C. Sandlie (2014).

Et velfungerende leiemarked? Profesjonell utleie og offentlig-privat samarbeid. NOVA-notat nr. 4/14

Tyldum, G. (2019)

Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge. 2. utgave. Fafo-rapport 2019:26

Vrålstad, S. og Stabell, K. W (red.) (2017)

Levekår blant innvandrere i Norge 2016. SSB 2017/13

Wendelborg, C. (2019)

Mobbing og arbeidsro i skolen. Analyse av Elevundersøkelsen skoleåret 2018/19 NTNU 2019

Øverli, I.T., Bergman, S.H. og Finstad, A.K. (2017)

«Om du tør spørre, tør folk å svare»: *Hjelpeapparatets og politiets erfaringer med vold i nære relasjoner i samiske samfunn.* Oslo: Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress. Rapport 2/2017

Utgitt av:

Kulturdepartementet

Bestilling av publikasjoner:

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

www.publikasjoner.dep.no

Telefon: 22 24 00 00

Publikasjoner er også tilgjengelige på:

www.regjeringen.no

Publikasjonskode: V-1016 B

Design: Anagram Design as

Forsidefoto: GettyImages

Trykk: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

12/2019 – opplag 200

