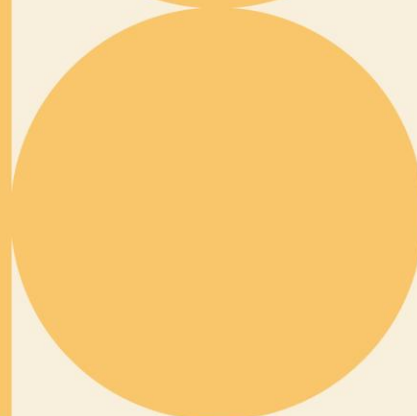
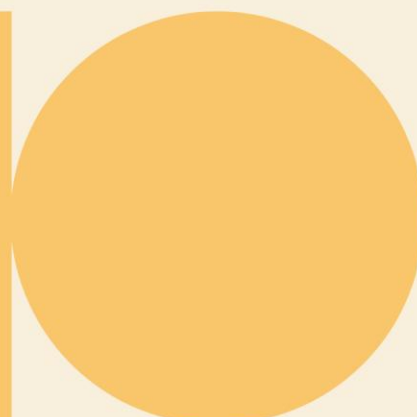


Statistikk om hat fordommer og diskriminering

Vedlegg til handlingsplanen
Ord betyr noe 2026-2030



1. Innledning

Rapporten om statistikk om hat, fordommer og diskriminering er kunnskapsgrunnlaget for handlingsplanen «Ord betyr noe» for perioden 2026 – 2030. Rapporter er laget av byrådsavdeling for sosiale tjenester, basert på forskning om temaet og årsberetninger for kommunens bydeler, etater og foretak.

Statistikken i rapporten handler om anerkjennelse av minoriteters positive bidrag som ressurs, om respekt for like rettigheter for minoriteter, og aksept og toleranse for forskjeller knyttet til etnisitet, kjønnsidentitet og seksuell legning, og funksjonsevne. Denne statistikken er stilt sammen om tall fra kommunens virksomheter, om gjennomføring av planer og tiltak som skal øke anerkjennelsen, respekten og aksepten av minoriteter. Sammenstillingen gjør bruk av anbefalinger i rapporten «Forslag til indikatorsett for mangfold og likeverd i Oslo kommune» (Rambøll 2022).

Rapporten består av

1. Innledning	s 2
2. Hovedfunn	s 3
3. Anerkjennelse av mangfold	s 4
4. Respekt og vern mot diskriminering	s 7
5. Aksept og toleranse for forskjeller	s 13
6. Kilder	s 19

Kunnskap om mangfold er en forutsetning for kvalitet og måloppnåelse i kommunens tjenester. Bydeler, etater og foretak er forpliktet til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering (likestillings og diskrimineringslovens (LDL) §24, arbeidsmiljølovens (AML) §13).

Flerkulturelt mangfold handler om likeverd og å bli sett på som Osloborgere, uavhengig av etnisk bakgrunn, kulturelle tradisjoner, tro og livssyn, eller om en selv har innvandret til Oslo eller har foreldre og besteforeldre som er født i et annet land. Kjønn- og seksualitetsmangfold handler om likeverd og frihet til selv å bestemme hvordan en vil uttrykke sin identitet, og til fritt å kunne forelske seg og leve sammen med en annen, uavhengig av kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og seksuell orientering. Funksjonsmangfold handler om å bli sett på som et fullverdig menneske, hvor nedsatt funksjonsevne ikke er en egenskap, sykdom, skade eller lyte ved individet, men et resultat av manglende tilrettelegging. Diskriminering med bakgrunn i etnisitet, tros- og livssyn, funksjonsnedsettelse, alder og kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, er skadelig og påvirker livsvilkår negativt.

I Oslo kommune mangfold som en ressurs. Tiltak mot hat, fordommer og diskriminering er del av

grunnmuren i en liberal rettstat, med ytringsfrihet, vern av minoriteter og et mangfoldig sivilsamfunn. Den liberale rettstaten bygger på anerkjennelse av mangfold, likeverd og aksept og toleranse for forskjeller. Vernet mot hatefulle ytringer og holdninger er en forutsetning for at muligheter i mangfoldet utløses som en ressurs.

2. Hovedfunn

Anerkjennelse

- I SSBs undersøkelse (2025) om holdninger til innvandrere og innvandring er 78% av befolkningen i Norge enig i at innvandrere gjør en nyttig innsats i norsk arbeidsliv og 71% mener at innvandrere flest beriker det kulturelle livet i Norge.
- I BUFdirs undersøkelse (2022) sier 82% prosent av de spurte seg enig i at alle nyter godt av å leve i et samfunn der lesbiske, homofile, bifile og transpersoner kan være åpne.
- I BUFdirs undersøkelse (2022) om holdninger til funksjonsmangfold, mener 82% av respondentene at personer med nedsatt funksjonsevne bidrar til et positivt mangfold på arbeidsplassen.
- Virksomhetenes årsberetninger (VEL 2025) viser at 26 av 43 virksomheter i 2024 hadde mål og tiltak for inkluderende arbeidsmiljø og representativ rekruttering, sammenlignet med 24 i 2023.
- I 2024 har 14% av ledere i kommunen innvandrerbakgrunn utenfor Europa (UKE 2025). Dette er en økning sammenlignet med 2022.

Respekt og likeverd

- I Oslo kommunes innbyggerundersøkelse for 2023 (Kantar 2023) oppgir 14% å ha opplevd å bli dårlig behandlet i møte med en kommunal tjeneste i løpet av det siste året på grunn av sin bakgrunn.
- I rapporten «Kartlegging av opplevd diskriminering i Oslo kommune» fra NIBR (2025) oppgir 18% av respondentene at de har opplevd diskriminerende forskjellsbehandling i møte med ansatte i Oslo kommune.
- HL-senterets undersøkelse fra 2024 viser at negative holdninger til muslimer har gått noe ned over tid, mens negative holdninger til jøder har økt fra 2022 til 2024. 31% av respondentene i undersøkelsen hadde utpregede fordommer mot muslimer (ned fra 34 %), og 24% uttrykte motvilje (ned fra 28%). 12% hadde utpregede fordommer mot jøder (opp fra 5%), og 9% uttrykte motvilje (opp fra 5%).
- Nasjonale tall for registrert hatkriminalitet viser en økning i perioden 2019-24, mens tall for Oslo Politidistrikt ligger på et stabilt høyt nivå.
- I NOVAs Trygghetsundersøkelse for 2023 oppgir 16% av respondentene nasjonalt manglende tillit til politiet i saker om hatkriminalitet. 49% av de som har vært utsatt for hatkriminalitet svarer at det å anmelde ikke ville hjulpet noe særlig.
- Virksomhetenes årsberetninger (VEL 2025) viser at 34 av 43 virksomheter i 2024 har utarbeidet planer for arbeidet med mangfold og likeverd.
- Årsberetningen for 2024 viser at 28 av 43 av virksomheter har gjort muligheten til å klage på

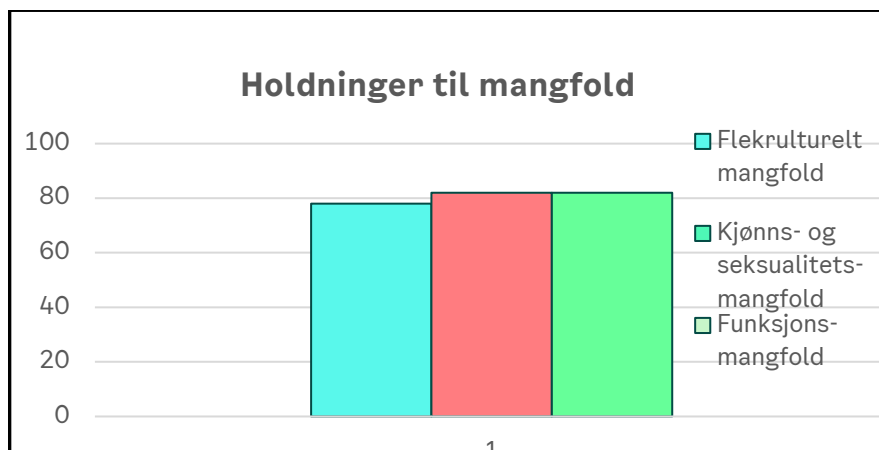
diskriminering kjent og tilgjengelig kjent for ansatte og ledere.

Aksept og toleranse

- Ungdom og skolelevers kunnskap om demokrati og medborgerskap er i en negativ utvikling (NTNU 2023).
- Rapporten «Etniske minoriteters håndtering av diskriminering i arbeidslivet» (ISF 2025) , dokumenter hvordan minoriteter toner ned og maskerer etnisk og religiøs bakgrunn for å unngå diskriminering.
- Skeive skjuler sin kjønnsidentitet, i frykt for å bli utsatt for hets og diskriminering (ISF 2021))
- Jobbsøkere med nedsatt funksjonsevne møter arbeidsgiveres idealisering av arbeidstaker uten funksjonsnedsettelse (OsloMet 2023)
- Virksomhetenes årsberetninger (VEL 2025) viser at 34 av 43 virksomheter i 2024 har oppnevnt en OXLO-kontakt.
- 30 av 43 virksomheter har i 2024 gjennomført opplæring om mangfold for ledere og ansatte.

3. Anerkjennelse av mangfold

Anerkjennelse er å verdsette mangfold som et bidrag til et bedre og rikere samfunn for alle. Mangfold beriker samfunnet ved å bringe ulike perspektiver, erfaringer og ideer som styrker innovasjon, fellesskap og bærekraft. Anerkjennelse danner grunnlag for respekt og likeverd, og for aksept, tillit og tilhørighet.



SSB 2025, BUFdir 2022

I SSBs undersøkelse (2025) om holdninger til innvandrere og innvandring er 78% av befolkningen i Norge enig i at innvandrere gjør en nyttig innsats i norsk arbeidsliv og 71% mener at innvandrere flest beriker det kulturelle livet i Norge. 92% er positiv til at innvandrere har lik mulighet til arbeid som nordmenn, og 96% er komfortabel med en innvandrer som nær kollega og 82% som nær familie. I 2024 var tallene noe høyere – 82% mente at innvandrere gjør en nyttig innsats i norsk arbeidsliv og 75% mente at innvandrere flest beriker det kulturelle livet i Norge.

Oslofolk er mer positive til innvandring, integrering og mangfold enn resten av befolkningen i Norge (ISF 2020). Positive holdninger er knyttet til høyt utdanningsnivå og høy grad av kontakt mellom mennesker med ulik bakgrunn. De som aldri har kontakt med mennesker med annen bakgrunn, skiller seg ut med mest negative holdninger.

I International Social Survey Programme (2018) oppgis det at 60% av befolkningen i Norge har positive holdninger til kristne, 27% til muslimer, 37% til hinduister, 44% til buddhister, og 41% til jøder. Rapporten «Holdninger til jøder og muslimer i Norge» (HL-Senteret 2022) viser at et flertall av den norske befolkningen har positive holdninger til muslimer. 62% av befolkningen mener muslimer er gode norske borgere, en økning fra 54% i 2017. Befolkningen i Oslo har mer positive holdninger til muslimer og islam enn befolkningen i Norge. I Oslos befolkning oppgir 50% at verdiene innenfor islam er forenlige med grunnleggende norske verdier, sammenlignet med 33% nasjonalt, mens 35% er skeptisk til personer med muslimsk tro, sammenlignet med 50% nasjonalt.

I rapporten «Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge» (NIM 2022) oppgis det at 64% av befolkningen i Norge har positive holdninger til samer og 10% til romer. Hhv. 69% og 73% har hverken positive eller negative holdninger til kvener og skogfinner.

I BUFdirs undersøkelse (2022) sier 82% prosent av de spurte seg enig i at alle nyter godt av å leve i et samfunn der lesbiske, homofile, bifile og transpersoner kan være åpne. Norske arbeidsgivere viser i hovedsak støtte og inkluderende holdninger til skeive. 60-63% positive holdninger til lesbiske, homofile og bifile, og 36-50% til transpersoner. 10-20% har negative holdninger til personer med andre kjønnsidentiteter og -uttrykk enn kjønnet de ble tildelt ved fødsel. Holdningene til seksuelle minoriteter er mer positive i Oslo enn i resten av landet.

I BUFdirs undersøkelse (2022) om holdninger til funksjonsmangfold, mener 82% av respondentene at personer med nedsatt funksjonsevne bidrar til et positivt mangfold på arbeidsplassen, og 88% mener at de bør ha samme mulighet som andre til arbeid. Personer som bruker rusmidler er en stigmatisert og marginalisert gruppe (NIM 2022). 17% mener rusavhengighet er selvforskyldt og skyldes manglende viljestyrke og selvkontroll, mens 52% oppfatter rusavhengighet mer som en sykdom og en variant av nedsatt funksjonsevne, som ikke skyldes en moralsk svikt hos den enkelte.

Norske arbeidsgivere har et hovedsakelig positivt syn på eldre arbeidstakere (Ipsos 2025 - Norsk seniorpolitisk barometer). 73% av ledere i kommunal sektor mener mange 70-åringer kan yte like godt som folk som er yngre, 88% mener arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre kollegaer. 35% av ledere i kommunal sektor, foretrekker imidlertid å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år.

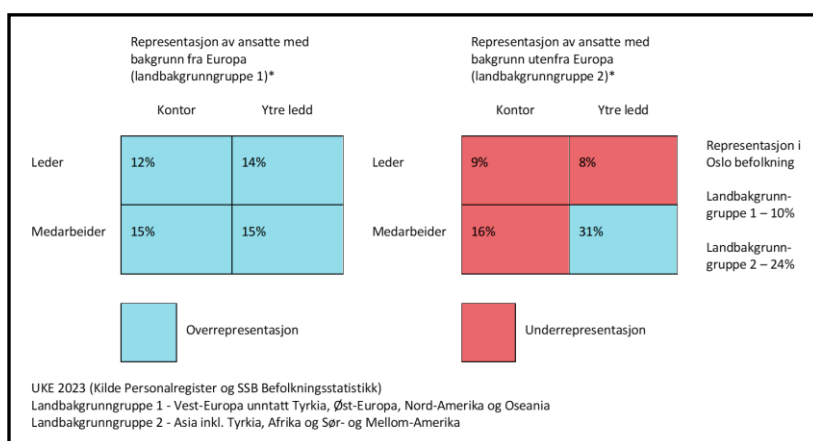
Anerkjennelse – status i Oslo kommune

Et inkluderende og representativt arbeidsmiljø fremmer tillit til og måloppnåelse i levering av kommunale tjenester. Tall for planer og tiltak for rekruttering og inkluderende arbeidsmiljø i bydeler og etater, viser om kommunale virksomheter anerkjenner mangfold som en ressurs.

Virksomhetenes årsberetninger (VEL 2025) viser at 26 av 43 virksomheter i 2024 hadde mål og tiltak for inkluderende arbeidsmiljø og representativ rekruttering, sammenlignet med 24 i 2023. I årsberetningene for 2024 rapporterte virksomhetene:

	2020	2021	2023	2024
Virksomheter med plan for økt rekruttering av ledere med minoritetsbakgrunn	16 (av 38)	19 (av 42)	24 (av 43)	26 (av 43)

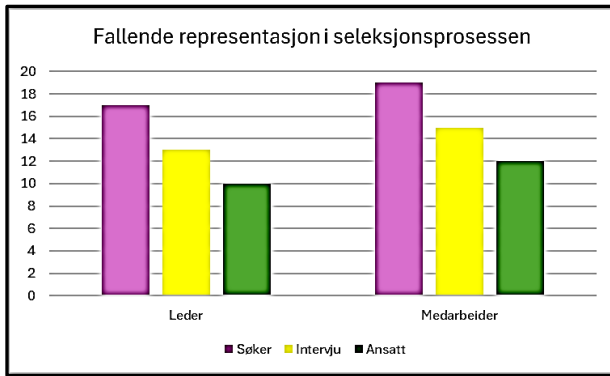
I Velferdsetatens spørreundersøkelse (2024) blant ansatte i Oslo kommune, svarer 63% at de opplever at Oslo kommune er en attraktiv arbeidsplass for ansatte minoritetsbakgrunn. I Rambølls rapport (2022) oppgir 67% av ansatte at Bydel Gamle Oslo skaper en inkluderende kultur der alle ansatte aksepteres og forskjeller verdsettes. 86% av de ansatte svarer at de føler seg respektert og verdsatt av kollegaene sine. 36% av ansatte opplever en ikke-inkluderende kultur, mot 12% av ledere.



UKE 2022 Kunnskapsgrunnlag om rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn

I 2024 har 14% av ledere i kommunen innvandrerbakgrunn utenfor Europa (UKE 2025). Dette er en økning sammenlignet med 2022.

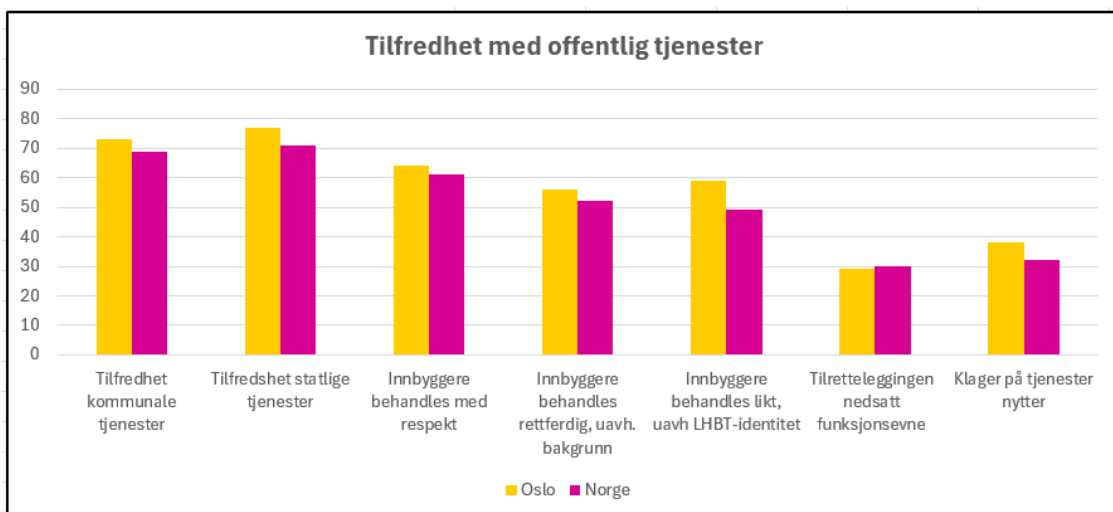
Utviklings- og kompetanseetatens rapport om rekruttering i 2022 viste at ansatte i Oslo kommune med innvandrerbakgrunn utenfor Europa var underrepresentert i leder- og stabstillinger og overrepresentert i lavere stillinger. I 2022 hadde 9% av ledere i stabsfunksjoner og 8% i operative tjenester og 16% av ansatte i stabsfunksjoner (kontoransatte) innvandrerbakgrunn utenfra Europa, sammenlignet med 31% av ansatte i operative tjenester.



UKE 2022 Kunnskapsgrunnlag om rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn

4. Respekt og vern mot diskriminering

Respekt for mangfold betyr å anerkjenne og verdsette at mennesker er forskjellige – når det gjelder kultur, språk, religion, kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering – og samtidig behandle alle med samme grunnleggende menneskeverd og rettigheter.



DFØ 2024 Innbyggerundersøkelsen

Ifølge den nasjonale innbyggerundersøkelsen (DFØ 2024) sier 73% av innbyggerne i Oslo at de er fornøyde med kvaliteten på kommunale tjenester, mot 69% nasjonalt. Tilfredsheten med tilgjengelighet, imøtekommenhet, klarspråk og digital brukervennlighet – i tillegg til ansattes kompetanse, er generelt høyere i Oslo enn i Norge nasjonalt. 56% mener at alle behandles rettferdig (uavh. av etnisitet, religion, kjønn, seksuell orientering og funksjonsevne), mens 23% ikke mener det. 59% mener at brukere av offentlige tjenester behandles likt uavhengig av seksuell legning og kjønnsidentitet. 29% mener tilretteleggingen for personer med nedsatt funksjonsevne er god, mens 27% mener den er dårlig.

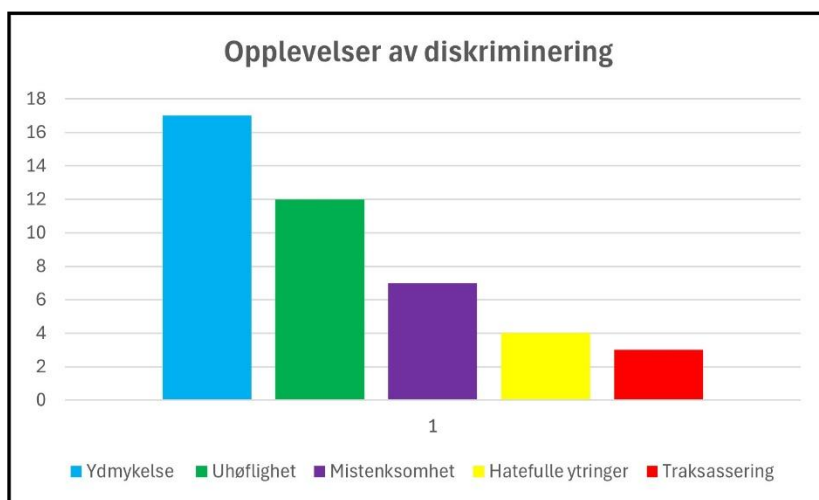
I Oslo kommunes innbyggerundersøkelse for 2023 (Kantar 2023) oppgir 14% å ha opplevd å bli dårlig

behandlet i møte med en kommunal tjeneste i løpet av det siste året på grunn av sin bakgrunn. Av dette utgjør flerkulturell bakgrunn 10% (språk, nasjonalitet, hudfarge, religion og livssyn), psykisk funksjonsevne 2% og fysisk funksjonsevne 1%, seksuell orientering og kjønnsuttrykk 1%.

Innbyggerundersøkelsen viser ellers at 44% er fornøyde med kvaliteten på kommunale tjenester, med små forskjeller mellom innbyggerne med ulike bakgrunn. På enkelte tjenesteområder dokumenteres mindre tilfredshet med bruk av kommunale tjenester blant brukere med minoritetsbakgrunn. Det gjelder bl.a. skole (5% forskjell) og barnehage (8% forskjell).

I FAFOs rapport «Hverdagsliv og integrering» (2024) oppgir 66 % at de har opplevd diskriminering – 71% blant innvandrere med bakgrunn utenfra Europa, 81 % blant deres etterkommere.

I rapporten «Kartlegging av opplevd diskriminering i Oslo kommune» fra NIBR (2025), oppgir 42% av respondentene at de har opplevd diskriminering på ett eller flere samfunnsområder det siste året. Selvpoplevd diskriminering er vanligst på arbeidsplassen og i forbindelse med jobbsøking. 27% har opplevd hverdagsdiskriminering ofte, omtalt som dårlig service, nedlatende holdning, mistenksomhet og frykt, trakassering og hatefullt språk. De vanligste opplevelsene blant de spurte, er ydmykende og nedverdiggende (17%), respektløs og uhøflig behandling (12%), og frykt og mistenksomhet (7%), - mens hatefulle ytringer og trakassering oppleves mer sjeldent (4% og 3%). 18% av respondentene at de har opplevd diskriminerende forskjellsbehandling i møte med ansatte i Oslo kommune, og 20% på et offentlig kontor. 8% oppgir at de har blitt utsatt for rasistiske ytringer på et offentlig kontor. Av disse oppgir 19% at de har vært utsatt for rasistiske ytringer fra offentlig ansatte.



NIBR 2025 Kartlegging av opplevd diskriminering i Oslo kommune

I rapporten «Kartlegging av diskriminering og rasisme i møte med Oslo kommune» fra KIFO (2022), oppgir 58 % av respondenter med minoritetsbakgrunn selvpoplevd forskjellsbehandling som jobbsøker, og 63 % om selvpoplevd forskjellsbehandling i kontakt med boligjenester, 45% i kontakt med NAV, 39 % i kontakt med skole og 37 % i kontakt med helsetjenester.

HL-senterets undersøkelse fra 2024 viser at negative holdninger til muslimer har gått noe ned over

tid, mens negative holdninger til jøder har økt fra 2022 til 2024. 31% av respondentene i undersøkelsen hadde utpregede fordommer mot muslimer (ned fra 34 %), og 24% uttrykte motvilje (ned fra 28%). 12% hadde utpregede fordommer mot jøder (opp fra 5%), og 9% uttrykte motvilje (opp fra 5%).

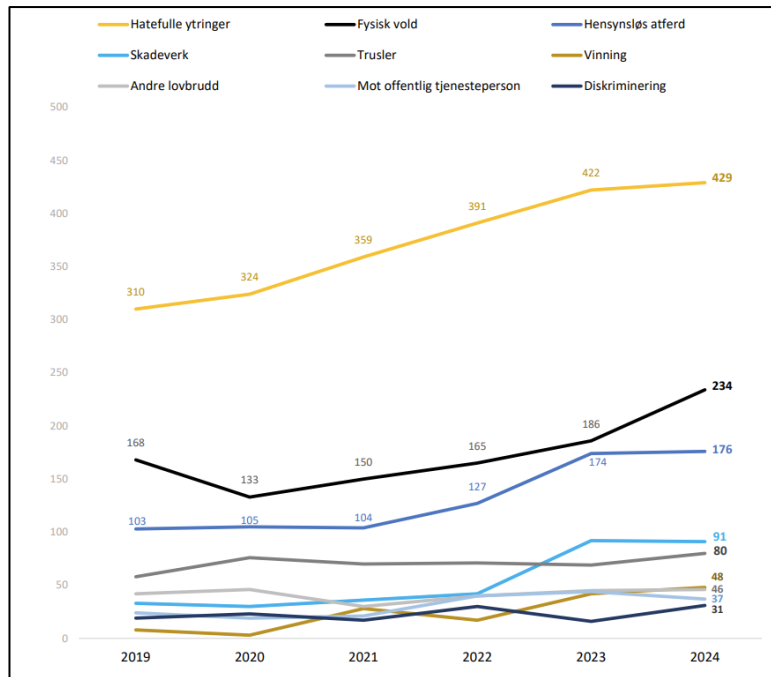
I Oslo er direkte diskriminering av samer mindre utbredt, samtidig som fordommer og negative stereotyper fortsatt finnes (NIM 2022). I samiske kjerneområder rapporterte 20% av voksne samer i SAMINOR-undersøkelsen at de har opplevd diskriminering på grunn av samisk tilhørighet (UiT 2016).

I undersøkelsen «Befolkningens holdninger til romer» (NIM 2022), oppgir 32% av befolkningen rapporterer et negativt inntrykk av romer. Nyankomne rom, oftest fra EU-land som Romania, møter fortsatt oppmerksom negativitet. 1 av 2 blant rom- og rumenske tiggere i Oslo opplever å bli spyttet på, slått eller sparket i løpet av gate-tilværelsen (UiB 2021).

Blant homofile og lesbiske oppgir 16% å ha vært utsatt for diskriminering, hatefulle ytringer og hatkriminalitet, sammenlignet med 3% blant heterofile (OsloMet NOVA 2024). 1 av 4 blant transpersoner har opplevd trusler om vold.

Funksjonshemmede er mer utsatt for hatkriminalitet enn den øvrige befolkningen (FAFO 2024). Blant personer med funksjonsnedsettelse hadde 9% vært utsatt for det de opplevde som hatefulle ytringer i løpet av 2022, og 4% hadde vært utsatt for hatkriminalitet. De vanligste typene krenkende ytringer er hets basert på usannheter om funksjonshemmede, og trakasserende ytringer om ens funksjonsnedsettelse. Personer som bruker rusmidler er en stigmatisert og marginalisert gruppe (NIM 2022 og 2024). Rusavhengige oppfattes ofte som farlige, uforutsigbare, og som selvskyldige i egen situasjon, og opplever i vanskelige livssituasjoner forskjellsbehandling i møte med offentlige tjenester.

Nasjonale tall for registrert hatkriminalitet viser en økning i perioden 2019-24, mens tall for Oslo Politidistrikt ligger på et stabilt høyt nivå. (Tall fra OPD POD Hatkriminalitet i Norge i 2025 publiseres i mai 2026). Osloborgere som tilhører minoriteter utsettes ofte for nedsettende kommentarer, hatefulle ytringer og konkrete trusler. I Oslo Politidistrikt ble 391 forhold registrert som hatkriminalitet i 2024 (POD og OPD 2025), mot 418 i 2023 og 422 i 2022. De mest fremtredende lovbruddene er hatefulle ytringer, fysisk vold og hensynsløs adferd. Av anmeldelser registrert nasjonalt, utgjør flerkulturell bakgrunn 65% av hatmotivet (etnisitet, hudfarge, religion), hvorav 3% er registrert som antisemittisme og 6 % hatmotiv mot islam. Seksuell orientering og kjønnsuttrykk utgjør 28% av registrerte hatmotiv, og nedsatt funksjonsevne 3%. Politiet antar at hatkriminalitet rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne og nasjonale minoriteter, som for eksempel samer, kvener og romfolk, har særlig høye mørketall.



POD OPD 2025 Hatkriminalitet i Norge

Ifølge en rapport fra Medietilsynet «Kritisk medieforståelse i den norske befolkningen 2024» har 13 % i alderen 16-24 år opplevd hatefulle ytringer på nett. Hatefulle ytringer, hatkriminalitet og ekstremisme på nett blir sjelden anmeldt. I 2022 oppga Politidirektoratet og Oslo politidistrikt at sosiale medier som åsted i 7 % av forholdene. Ifølge rapporten er det er grunn til å tro at det reelle antallet er langt høyere.

Tillit til klageordninger og anmeldelsestilbøyeligheten for diskriminering og hatkriminalitet er svært lav. I den nasjonale innbyggerundersøkelsen for 2024 (DFØ 2024) oppgir 43% mener at en klage på kvaliteten på en offentlig tjeneste ikke vil forbedre tjenesten, mens 38% mener at det nytter å klage. Innbyggere med minoritetsbakgrunn vet lite om hvordan de skal si fra om diskriminering, eller oppgir at de tror ikke det nytter (Proba 2024).

Oppklaringsprosenten for hatkriminalitet i 2024 var 44%, og henleggelsesprosenten 28% (POD 2025). I NOVAs Trygghetsundersøkelse for 2023 oppgir 16% av respondentene nasjonalt manglende tillit til politiet i saker om hatkriminalitet. 49% av de som har vært utsatt for hatkriminalitet svarer at det å anmelde ikke ville hjulpet noe særlig, og 26% oppgir at de trodde politiet ville henlegge saken.

Likestillingsnemnda registrerte 621 saker i 2024 nasjonalt, en økning på 19% fra 2023 (LDN årsrapport for 2024). 125 saker gjaldt etnisitet, religion og livssyn, 20 saker seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og 112 saker funksjonsnedsettelse. 336 av 621 saker (54%) ble avvist, henlagt, avsluttet uten avgjørelse eller avgjort som ikke brudd på loven. I årsrapporter fra DiMe (Diskrimineringshjelpen - Norsk Folkehjelp) og Antirasistisk senter framkommer det at vel 130 henvendelser om diskriminering ble mottatt og fulgt opp i 2024, mot 200 i 2023.

I rapporten «Stille i møte med hets» (NIM 2023), oppgir 34% av de spurte at de har observert at en person eller gruppe har blitt utsatt for hets, hvorav 56% ikke har grepet inn. I rapporten «En rettstat for alle» (OMOD 2025) svarer 30% av advokatene i en undersøkelse at dommere er strengere i saker hvor en part har minoritetsbakgrunn, og 23% har observert fordomsfulle holdninger blant dommere, 22% blant aktorer og 31% blant advokater.

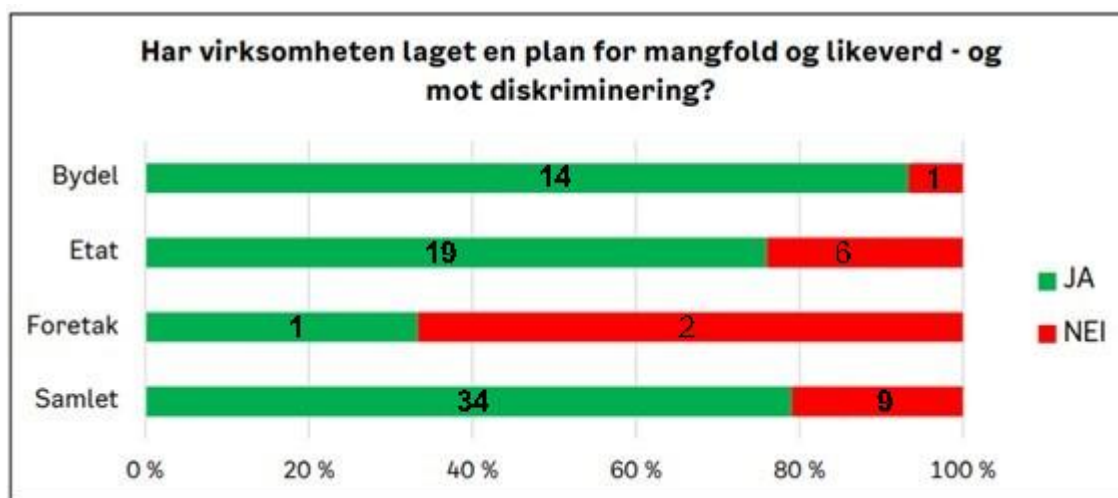
Likeverd – status i Oslo kommune

Likeverdige tjenester betyr tilpassede og tilrettelagte tjenester av lik kvalitet, slik at alle får like muligheter til å benytte seg av og få nytten av tjenestene. Tall for planer og tiltak for likeverdige tjenester og diskrimineringsvern i bydeler og etater, viser i hvilken grad kommunen respekter minoriteters rett til likeverdig behandling.

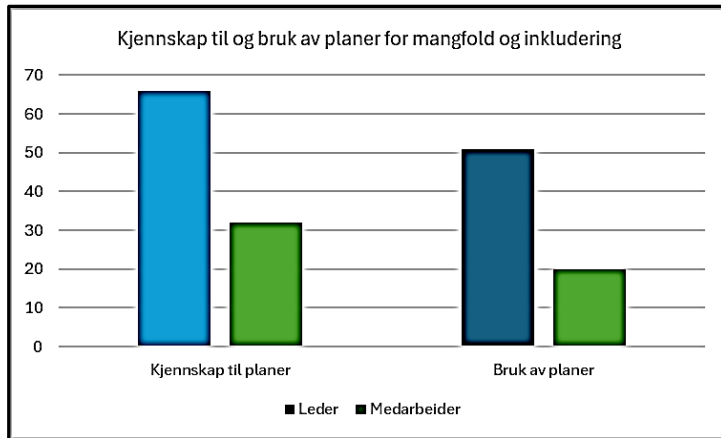
Virksomhetenes årsberetninger (VEL 2025) viser at 34 av 43 virksomheter i 2024 har utarbeidet planer for arbeidet med mangfold og likeverd. 23 virksomheter har utarbeidet egne planer, og 11 har omtalt mål og tiltak for mangfold og likeverd i overordnede strategiske planer. 22 av 34 planer retter seg mot mangfold generelt (alle diskrimineringsgrunnlag), mens flerkulturelt mangfold er omtalt i 31 av 34 planer, kjønns- og seksualitetsmangfold i 32 og funksjonsmangfold i 28.

Sammenlignet med 2023 har antallet virksomheter med planer for mangfold og likeverd økt fra 28 (65%) til 34 (79%). En betydelig andel av både bydeler (60%) og etater (56%) har forankret arbeidet med mangfold og likeverd i egne planer.

I årsberetningene for 2024 rapporterte virksomhetene om planer og tiltak:



VEL 2025 Rapport om mangfold og likeverd



VEL 2024 Spørreundersøkelse blant ledere og ansatte

I Velferdsetatens spørreundersøkelse (2024) blant ledere i Oslo kommune, svarer 66% at de kjenner til sin virksomhets planer innen mangfolds- og inkluderingsfeltet. 51% av ledere svarer at de har tatt virksomhetens planer i bruk.

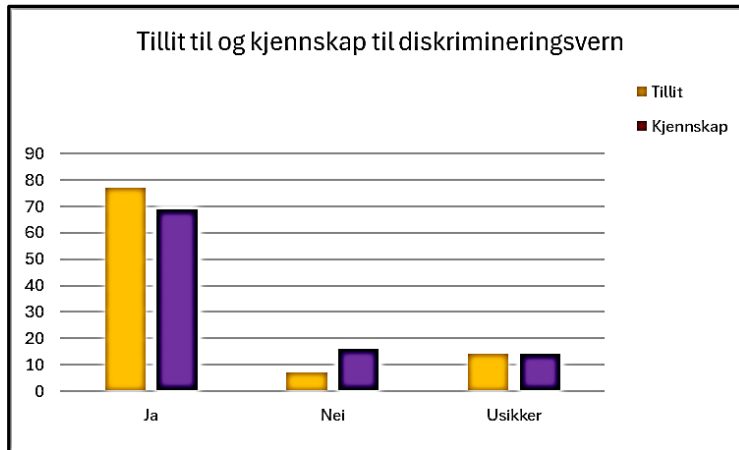
Årsberetningen for 2024 viser at 28 av 43 av virksomheter har gjort muligheten til å klage på diskriminering kjent og tilgjengelig kjent for ansatte og ledere. Antall virksomheter som informerer om diskrimineringsvern er stabil – 27 i 2023 og 28 i 2024.

I årsberetningene for 2024 rapporterte virksomhetene:



VEL 2025 Rapport om mangfold og likeverd

I spørreundersøkelsen svarer 32% blant ansatte at de kjenner til sin virksomhets planer. 20% av ansatte svarer at de har tatt virksomhetens planer i bruk. På spørsmål om diskrimineringsvern, svarer 69% av ansatte i Oslo kommune at de kjenner til muligheten til å si fra om diskriminering. 77% svarer at de vil bruke muligheten på sin arbeidsplass til å si fra om diskriminering.



VEL 2024 Spørreundersøkelse blant ledere og ansatte

For 2024 er det registrert 332 uønskede hendelser i kvalitetssystemet EQS, hvorav 297 handlet om trakassering og 35 om diskriminering. EQS er kommunens interne kvalitetssystem for rapportering o, uønskede hendelser i arbeidsmiljøet. Foreløpige tall for 2025 ligger samlet på omtrent samme nivå, med en fordobling av antallet diskrimineringshendelser. I Rambøll (2023) sin rapport om bydel Gamle Oslo, oppgir 25% av ansatte å ha bli diskriminert av andre ansatte, ledere eller innbyggere, hvorav flerkulturell bakgrunn (etnisitet, landbakgrunn) utgjør vel halvparten. 38 % har vært vitne til at en kollega har blitt diskriminert på arbeidsplassen.

5. Aksept og toleranse for forskjeller

Aksept for mangfold styrker sosial samhörighet, ved at samfunn som oppmuntrer til mangfold, også oppnår høyere nivåer av sosial tillit og interaksjon blant innbyggerne. Tillit er en forutsetning for at individet skal oppleve tilhörighet og trygghet.

Ifølge den nasjonale innbyggerundersøkelsen (DFØ 2024) har innbyggere i Oslo mer tillit til offentlig forvaltning enn det nasjonale gjennomsnittet (63% mot 54%). 82% er fornøyd med Oslo kommune som et sted å bo og leve. 73% følger sterk tilhörighet til Oslo, og 71% til bydelen de bor i. I Oslo kommunes innbyggerundersøkelse (Kantar 2023) oppgir 80% oppgir at de trives i Oslo og i nabolaget der de bor. For Osloborgere med opprinnelse utenfor Europa er tallet 70%. Osloborgere med bakgrunn utenfor Norge føler lavere grad av tilhörighet enn norskfødte med norske foreldre.

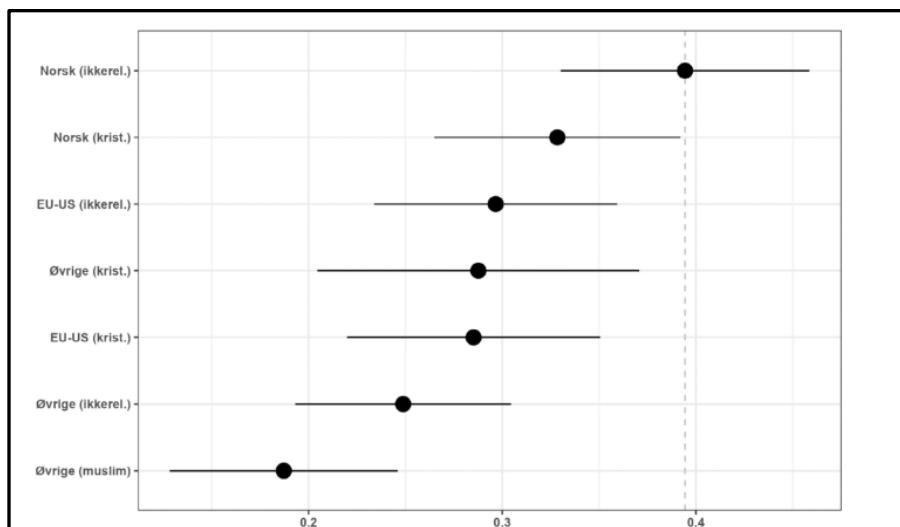
Den internasjonale demokrati- og medborgerskapsstudien i skolen viser en tilbakegang i demokratiforståelse blant norske ungdomsskoleelever (NTNU 2023 / ICCS 2022). Andelen elever på laveste kunnskapsnivå har økt fra 4,5 % i 2016 til 11,9 i 2022. Norske elever støtter i hovedsak fortsatt opp om sentrale demokratiske verdier, som like rettigheter og likebehandling. Et åpent klasseromsklima og høy andel innvandrere på skolen er positivt assosiert med elevenes holdninger til mangfold. Lærere som har negative holdninger til kulturforskjeller har en negativ virkning på elevers støtte til likebehandling, mens positive holdninger og mangfoldsaktiviteter ikke visertilsvarende sammenheng (NTNU 2025). I undersøkelsen skårer elever med lav kunnskap også lavt på

anerkjennelse og likebehandling av ulike grupper i samfunnet, og kjenner i mindre grad til trusler mot demokratiet, som desinformasjon på internett.. Forskjellene i kunnskap mellom elever med ulik sosioøkonomisk bakgrunn øker.

I FAFOs rapport «Hverdagsliv og integrering» (2024) opplever 1 av fire innvandrere (og deres etterkommere) med bakgrunn utenfra Europa, anerkjennelse og aksept som den de er. 4 av 5 personer med innvandrerbakgrunn føler seg integrert i det norske samfunnet, mens 3 av 4 føler seg akseptert. Blant norskfødte med innvandrerforeldre føler 9 av 10 seg integrert, mens 7 av 10 føler seg akseptert.

Norge skårer lavt på tilfredshet og tilhørighet blant kompetanseinnvandrere (InterNations 2023). Blant expats i Norge - arbeidsinnvandrere i internasjonale virksomheter – sier 37% at de ikke føler seg hjemme i Norge. 38% er ikke tilfredse med sitt sosiale liv, 32% opplever nordmenn som lite vennlige og 51% synes det er vanskelig å få venner og sosiale nettverk. I perioden 2015-2025 har innvandring til Norge på grunn av arbeid og utdanning sunket, og var i 2024 55% av nivået i 2015.

Rapporten «Det etniske hierarkiet» (UiO 2024) dokumenterer et hierarki i det norske arbeidsmarkedet – basert på etnisitet, religion og kjønn. Arbeidssøkere med innvandringsbakgrunn fra Europa, USA og Russland rangeres over arbeidssøkere fra Afrika, Midtøsten og Sør-Asia. Søkere med lys hud rangeres høyere enn søkere med mørk hud. For majoritetssøkere har åpen kristen tilhørighet en negativ effekt på å bli kalt inn til intervju. For søkere med bakgrunn fra ikke-europeiske land har kristendom en positiv effekt, mens islamsk tilhørighet gir en sterkt negativ effekt, spesielt for menn.



UiO 2024 - Det etniske hierarkiet

Rapporten «Etniske minoriteters håndtering av diskriminering i arbeidslivet» (ISF 2025) , dokumenter hvordan minoriteter toner ned og maskerer etnisk og religiøs bakgrunn for å unngå diskriminering. Jobbsøkere med minoritetsbakgrunn nedtoner etnisk og religiøs bakgrunn i jobbsøknader, og tilpasser utseende i CV og profilbilder. Etterkommere av innvandrere starter ofte i lavtlønnede stillinger og

bytter seg oppover som strategi for å omgå diskriminering. De som velger norskklingende navn, oppnår 30–40 % høyere inntekt og 7 % større sjanse for å være i jobb.

Levekårene for lesbiske kvinner og homofile menn i hovedsak sammenlignbare med heterofile kvinner og menn, mens bifile kvinner og menn rapporterer høyere forekomst av levekårsutfordringer (ISF 2019). Transpersoner er særlig utsatt for negative holdninger. Kombinasjonen av negative erfaringer med mobbing, diskriminering, vold eller hatytringer, og kunnskap om at gruppen man tilhører diskrimineres, fører til frykt for og beredskap mot negative møter – en kontinuerlig tilstand av mobilisering kalt minoritetsstress.

Mange skeive skjuler sin kjønnsidentitet, i frykt for å bli utsatt for hets og diskriminering (UiB 2021 og 2023). Stolthet, støtte og deltakelse i skeive organisasjoner og vennenettverk styrker for mange motstandskraften mot hat og fordommer.

Funksjonshemmede står i større grad enn andre utenfor arbeidslivet (BUFdir 2022). I 2022 var 38% av funksjonshemmede sysselsatt, mot 78 % av arbeidsstyrken ellers. Sysselsettingen blant funksjonshemmede er høyest blant de med høy utdanning og moderat behov for tilrettelegging på arbeidsplassen. 28 % av funksjonshemmede som ikke er i arbeid, ønsker seg en jobb.

Ansatte med nedsatt funksjonsevne møter både krav om arbeidsevne og kompetanse, og krav til fysisk mobilitet og deltakelse i den sosiale organiseringen av arbeidsoppgaver. Jobbsøkere med nedsatt funksjonsevne møter arbeidsgiveres idealisering av arbeidstaker uten funksjonsnedsettelse, og deres negative antagelser om funksjonshemmedes manglende sosiale tilpasning (OsloMet 2023). Arbeidsplassens universelle utforming har direkte konsekvenser for den enkeltes mulighet til å tilpasse seg det sosiale arbeidsmiljøet.

Muligheten til å realisere mangfold som en ressurs, forutsetter rutiner for mangfoldsledelse, trygt organisasjonsmiljø og vern mot diskrimineringsvern (Harvard 2020, FAIR-modellen). Eksempler fra norske bedrifter viser at ledere vanligvis oppfatter egen organisasjonskultur som åpen og tolerant, mens ansatte med majoritetsbakgrunn – og i enda større grad ansatte med minoritetstilhørighet, oppfatter norsk organisasjonskultur som konform og mindre tolerant for forskjeller i perspektiver, erfaringer og bakgrunn (Seema 2025 – Diversity index).

Aksept – status i Oslo kommune

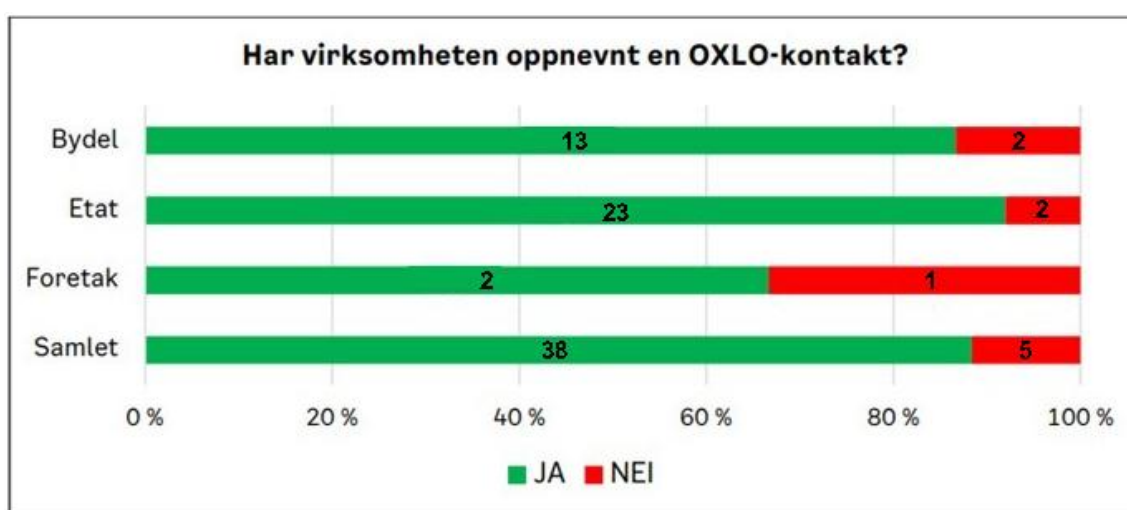
Aksept handler om å bli verdsatt og bekreftet som et medlem av et fellesskap, som den man er – uten å møte hat, fordommer og diskriminering. Tall for planmessig innsats, og for opplæring og kompetanse, viser i hvilken grad kommunen fremmer aksept for forskjeller og psykologisk trygghet for ansatte i kommunen og brukere av kommunens tjenester.

Velferdsetaten som kompetanseenhet på mangfoldsområdet bistår bydeler, etater og foretak i deres utarbeidelse av planer og tiltak. Utviklings- og kompetanseetaten iverksetter tiltak i handlingsplanen

for økt rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn. Tiltak som forbedrer rutiner og samarbeidsformer, fremmer tillit og tilhørighet og endrer diskriminerende adferd, mer enn tiltak som ser på holdninger, moral og rettferdighet (Harvard 2016). Dette gjelder særlig rutiner og planmessig innsats for inkluderende rekruttering og arbeidsmiljø, knyttet til kvalitet og måloppnåelse for kommunale tjenester.

Virksomhetenes årsberetninger (VEL 2025) viser at 34 av 43 virksomheter i 2024 har oppnevnt en OXLO-kontakt – 12 av 15 bydeler, 20 av 25 etater og 2 av 3 foretak. OXLO-kontakter har som mandat å redegjøre for status i egen virksomhet, for opplæring av ansatte om mangfold, og for planer og tiltak for likeverdige tjenester og inkluderende arbeidsmiljø.

I årsberetningene for 2024 rapporterte virksomhetene:



VEL 2025 Rapport om mangfold og likeverd

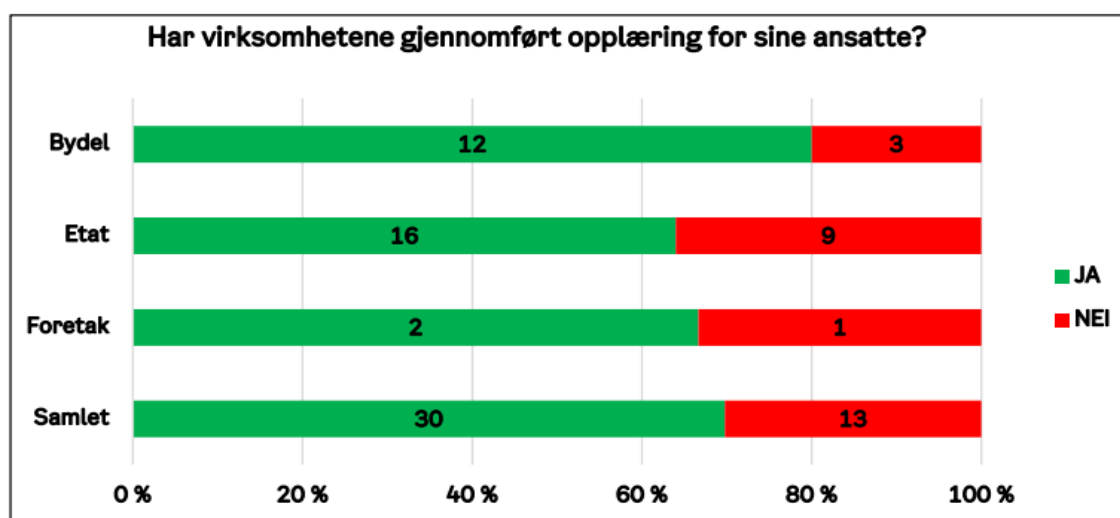
I høringen blant kommunale virksomheter om fornyelse av verdidokumentet «Oslo - en by for alle» meldte 7 av 15 bydeler og 8 av 25 etater om bruken av verdidokumentet og OXLO-symbolet. Dokumentet brukes som plakater i kommunale bygninger, kollektivtransport, eldresentre og sykehjem, skoler, bibliotek og fritidsklubber, og i kommunikasjonen med brukere av kommunale tjenester på kommunens internett. Dokumentet synliggjøres i bybildet i forbindelse med arrangementer, festivaler og konferanser i kommunens regi eller med kommunal støtte, og som flyere, bannere og postere på leskur.

Kommunen arrangerer hvert år OXLO-uka og OXLO-konferansen. OXLO-konferansen og utdelingen av OXLO-prisen ble arrangert i Rådhuset 20. november 2025. I løpet av OXLO-uka deltok 400 på Velferdsetatens arrangementer fysisk og 200 digitalt. I 2024 var mangfold som et lederansvar tema på OXLO-konferansen 13 november, samt på ledersamlinger og en egen workshopserie for ledere i etater og bydeler. På konferansen var 24 av 43 virksomheter representert (lik andel som i 2023). Vel en tredjedel av deltakerne fra kommunen – 35 av 106 – var ledere. I OXLO-uka ble det sentralt arrangert seminarer om mangfoldsledelse, opplæringstilbud, og mangfold i næringslivet.

Kommunen har hvert år en plan for kommunens deltakelse i Oslo Pride. Kommunen har en felles rigg for ekstern kommunikasjon gjennom kommunens sosiale medier, og for kampanjearbeid og internkommunikasjon, som støtter opp om virksomhetenes deltakelse i Oslo Pride. Kommunen støtter opp skeivt ansattnettverk, og ansatte i kommunen har mulighet til å bære symboler som feirer kjønns- og seksualitetsmangfold på jobb.

Oslo kommune markerer FN-dagen for funksjonshemmede den 3. desember gjennom ulike arrangementer, og kommunen bidrar til å fremme på funksjonshemmedes rettigheter og utfordringer. Markeringene inkluderer dialogmøter, seminarer og sosiale arrangementer. I 2024 arrangerte kommunen «Menneskerettighetslunsjen» med tema FNs konvensjon for funksjonshemmede (CRPD).

I årsberetningene for 2024 rapporterte virksomhetene om opplæring for ansatte:



VEL 2025 Rapport om mangfold og likeverd

30 av 43 virksomheter har i 2024 gjennomført opplæring om mangfold for ledere og ansatte. Av virksomhetene med opplæringstiltak, retter opplæringen i 20 av 30 virksomheter seg mot likeverdige tjenester, 23 mot representativ rekruttering, og 27 mot holdningsarbeid og diskriminering. Sammenligning mellom 2023 og 2024 viser at antall virksomheter er stabil – 31 i 2023 og 30 i 2024. Flertallet av virksomhetene prioriterer kompetanseutvikling på mangfoldsområdet. Samlet sett har 70 % av virksomhetene gjennomført opplæring.

15 virksomheter har for 2026 planlagt kurs om mangfold og inkludering i regi av Seema. Ledere, fagpersoner og HR-ansvarlige i 8 bydeler, 10 etater og 2 foretak og 1 byrådsavdeling har i 2025 deltatt på et kursprogram i regi av Velferdsetaten og Seema. Per medio 2025 har vel 330 kursdeltakere gjennomført kommunens e-læring om mangfoldsledelse. Det er en økning på 50% fra 2023.

Kommunen samarbeider i tillegg med flere sivile aktører gir råd og opplæring om mangfold til kommunale virksomheter. For 2024 opplyser organisasjonen FRI at de har gjennomført opplæring om

kjønns- og seksualitetsmangfold i sektorene skole og oppvekst, og helse og sosial, samt HR. Tiltaket Skeiv kunnskap i FRI har hatt 30 oppdrag med 985 deltakere, og har nådd nærmere 700 ansatte gjennom digitale ressurser. Til sammenligning deltok vel 1600 ansatte (vel 1000 digitalt) på Skeiv kunnskaps sine kursopplegg i 2023.

6. Kilder

FAFO 2024 – Hverdagsliv og diskriminering
FAFO 2024 – Hatytringer, hatkriminalitet og diskriminering – funksjonshemmedes erfaringer
FHI 2024 – Hets og diskriminering av samer
Harvard 2020 – Getting serious with diversity (Harvard Business Review)
Harvard 2016 – Why Diversity Programs Fail
HL-senteret 2017 og 2024 – Holdninger til jøder og muslimer
IMDI 2025 – Hvordan går det med integreringen i Norge
ISF 2019 – Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer
ISF 2020 – Holdninger til innvandring, integrering og mangfold i Oslo
IFS 2024 – Integreringsbarometer
ISF 2025 – Etniske minoriteters håndtering av diskriminering i arbeidslivet
InterNations 2023 – Expat Insider Survey
Ipsos 2025 – Norsk seniorpolitisk barometer
Kantar 2023 – Innbyggerundersøkelsen
KIFO 2022 – Kartlegging av diskriminering og rasisme i møte med Oslo kommune
Medietilsynet 2024 - Kritisk medieforståelse i den norske befolkningen
NIBR 2025 - Kartlegging av opplevd diskriminering i Oslo kommune
NIM 2022 – Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge
NIM 2022 – Befolkningens holdninger til romer
NIM 2022 – Rus og menneskerettigheter
NIM 2023 – Stille i møte med hets
NIM 2024 – Du har ikke noe her å gjøre
Nordlandsforskning 2021 – Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår
NOU 2024 – Felles innsats mot ekstremisme
NOVA 2024 – Trygghetsundersøkelsen
NTNU 2023 – Ett steg fram og to tilbake
NTNU 2025 – Unge medborgere i en ny tid (om ICCS 2022)
OMOD 2024 – En rettsstat for alle
OsloMet 2023 – The exclusionary potential of work inclusion policies
OPD 2025 – Hatkriminalitet mot nasjonale minoriteter og urfolk
POD 2025 – Hatkriminalitet i Norge
Proba 2024 – Hvordan kan kommuner kartlegge rasisme og diskriminering
PST 2025 – Nasjonal trusselvurdering
Rambøll 2022 – Indikatorsett for mangfold og likeverd i Oslo kommune
Seema 2025 - Diversity Index
SSB 2025 – Holdninger til innvandrere og innvandring
SSB 2020 – Levekårsundersøkelse
UiB 2021 – Discrimination against Roma
UiB 2021 – Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår
UiB 2023 – Skeive liv
UiO 2024 - Det etniske hierarkiet
UiT 2016 – Discrimination against Samis in Norway (SAMINOR)

Sivile aktører

Antirasistisk senter – Årsrapport 2024

DiMe (Norsk Folkehjelp) – Årsrapport 2024

OMOD – Årsrapport 2024

Stat og kommune

BUFdir 2018 – Holdninger til religiøse minoriteter

BUFdir 2022 – Holdninger til samer og nasjonale minoriteter

BUFdir 2022 – Holdninger til lesbiske, homofile, bifile, transpersoner

BUFdir 2022 – Holdninger til funksjonsmangfold

DFØ – Innbyggerundersøkelsen 2023 og 2024

Likestillingsnemnda – Årsrapport for 2023 og 2024

VEL 2024 – Spørreundersøkelse blant ledere og ansatte

VEL 2025 – Rapport om mangfold og likeverd (basert på årsberetninger for 2024)

UKE 2022 – Kunnskapsgrunnlag om rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn

EQS 2025 – Statistikk om diskriminering

Andre kilder

Oslo – en by for alle (bystyresak 435/23)

Mangfoldets muligheter (bystyresak 129/13)

Ord betyr noe – handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger» (bystyresak 331/21),

Handlingsplan for økt rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn» (byrådssak 1097/23),

Stolt og fri – handlingsplanen for kjønns- og seksualitetsmangfold (bystyresak 413/23)

HLS - Kunnskapsgrunnlag for ny plan for personer med funksjonsnedsettelse

Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelser (byrådssak 73/17)

Likestillings og diskrimineringslovens (LDL)

Arbeidsmiljølovens (AML)

Oslo Extra Large
En by for alle



Oslo

www.oslo.kommune.no/oxlo

Byrådsavdeling for sosiale tjenester 26. mars 2026

260326