

Like muligheter

Temastrategi for fylkeskommunens arbeid med
likestilling, inkludering og mangfold 2025-2036

AKERSHUS, NOVEMBER 2025



Tittel: Like muligheter- Temastrategi for fylkeskommunens arbeid med likestilling, inkludering og mangfold

Type dokument: Temastrategi

Eier/virksomhet: Akershus fylkeskommune

Forfatter: Akershus fylkeskommune

Vedtatt av: Fylkestinget

Dato vedtatt: [Dato]

Saksnummer: [nnnn/nn]

Fotograf: [Riktig kreditering av fotograf]

Innhold

Forord.....	3
1 Strategiens hensikt	4
2 Verdigrunnlag for arbeidet.....	5
3 Forhold til andre plan- og styringsdokumenter	6
4 Innsatsområder	7
5 Gjennomføring, oppfølging og evaluering	8
6 Handlingsplan for 2025–2026	9
7 Hvorfor er like muligheter viktig?.....	11
8 Fylkeskommunens virkemidler.....	12
9 Avhengigheter i temastrategien.....	13
10 Begrepsliste	14
11 Referanser	22

Forord

Likestilling, inkludering og mangfold er helt grunnleggende. Alle mennesker har samme verdi. Det er ikke bare fine ord – det er grunnleggende menneskerettigheter.

Som fylkeskommune har vi et særlig ansvar for å sikre at alle har like muligheter – både som arbeidsgiver, tjenesteyter og samfunnsutvikler. Denne temastrategien legger grunnlaget for vårt målrettede og systematiske likestillingsarbeid.

Temastrategiens verdigrunnlag er rettferdighet, inkludering og like muligheter for alle. I denne reviderte versjonen fremheves likestilling, kompetanseheving, systematikk og evaluering i egen organisasjon. Det vi gjør i dag, skal vi gjøre enda bedre i morgen.

Strategien er forankret i nasjonale og regionale føringer, og den skal brukes aktivt i hele fylkeskommunen, i planlegging, gjennomføring og evaluering. Den gir oss retning, forplikter og inspirerer. Og viktigst av alt, - den skal bidra til varig endring.

Det skjer allerede mye bra i Akershus fylkeskommune. Mange ansatte og ledere er i gang med å gjøre en forskjell med tanke på å realisere “like muligheter” i vår oppgaveløsning. Nå skal vi løfte dette arbeidet sammen. Vi har valgt å prioritere fem innsatsområder basert på innhentede perspektiver og konkrete forslag fra ledelse, rådgivere, medvirkningsorganer, og eksterne aktører.

Så til alle ledere og ansatte:

Ta strategien i bruk. Vær med på å gjøre fylkeskommunen til en organisasjon som er kjent for å være inkluderende i alle deler av vårt arbeid og som gir «like muligheter»– for alle.

Fylkesråd for næring, idrett, mangfold og folkehelse

Lars Birger Salvesen

1 Strategiens hensikt

Temastrategien styrer fylkeskommunens arbeid med likestilling, inkludering og mangfold i egen virksomhet. Den skal legges til grunn for vårt interne arbeid på politisk og administrativt nivå, for innbyggerne og i samarbeid med eksterne samarbeidspartnere.

Temastrategien skal fremme samarbeid og vise hvordan vi kan bruke virkemidlene våre helhetlig og samordnet. Den skal legges til grunn for fylkeskommunens arbeid med likestilling, mangfold og inkludering, og i fylkeskommunens øvrige arbeid. Det innebærer en tverrgående, koordinert og målrettet oppfølging for effektiv ressursbruk.

Temastrategien skal bidra til prioriteringer for en gitt periode. Prioriteringene synliggjøres i innsatsområdene og i handlingsplanen.

Samfunns mål: Fylkeskommunen skal bidra til at alle får like muligheter for å oppnå rettferdighet, bærekraft og alles demokratiske rett til å delta i samfunnet.

Formål: Fylkeskommunen jobber aktivt og målrettet med likestilling, inkludering og mangfold i egen virksomhet.

Hvem planen skal gjelde for: Sentraladministrasjonen, fylkeskommunale virksomheter og oppgavefelleskap.



2 Verdigrunnlag for arbeidet

Akershus temastrategi «Like muligheter» tydeliggjør verdigrunnlaget fylkeskommunens likestillingsarbeid basert på relevante lover, planer og andre føringer.

- Alle mennesker har samme verdi, og skal ha like muligheter og like rettigheter.
- Vi jobber for likestilling og mot diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse.
- Vi har nulltoleranse for, og skal forebygge, diskriminering, rasisme, trakassering og vold.



3 Forhold til andre plan- og styringsdokumenter

Fylkesrådet i Akershus fylkeskommune vedtok i 2024 å revidere temastrategien for mangfold og inkludering som ble vedtatt av Viken fylkesting i mai 2022.

Temastrategi Like muligheter skal innfri samfunnsmålet om deltagelse og inkludering og bidra til å nå målene i Regional planstrategi for Akershus (2024–2028) og oppfylle strategiene i Regional plan for økt livskvalitet og deltakelse i Akershus (2025–2036). Temastrategiens innsatsområder er forankret i planenes delmål og handlingsprogram.

Temastrategien er prinsipiell og overordnet, og må derfor sees i sammenheng med de øvrige temastrategiene i Akershus fylkeskommune og skal legges til grunn når regionale planer utarbeides. Alle rådsområdene i Akershus fylkeskommune har ansvar for å følge opp temastrategien innenfor sine ansvarsområder.

Viktige føringer for temastrategien finnes i lover og forskrifter, som likestillings- og diskrimineringsloven, folkehelseloven, integreringsloven, plan- og bygningsloven, byggeteknisk forskrift og konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD).

Føringer i regionale plandokumenter

Regional planstrategi (2024–2028):

Delmål 1C: I Akershus skal vi ha likestilling, fravær av vold og diskriminering, og universelt utformede omgivelser.

Delmål 2F: I Akershus skal vi fremme et inkluderende og rettferdig samfunns- og arbeidsliv, som også er den sentrale arenaen for livslang læring.

Regional plan for økt livskvalitet og deltakelse (2025–2036):

Strategi 1: I Akershus skal vi fremme likestilling og redusere utenforskap.

Strategi 2: I Akershus skal vi ha mer inkluderende arbeids- og samfunnsliv for økt livskvalitet og bedre levekår.

4 Innsatsområder

Innsatsområder	Hva er behovet?	Hva vil vi oppnå?
Kultur og verdier	At ledere og ansatte har nødvendig forståelse av likestilling. At det konkretiseres verktøy for å ivareta likestilling i alle prosesser, også i samarbeid med eksterne aktører.	Øke kunnskap, kompetanse, bevisstgjøring og opplæring om likestilling. Legge likestilling til grunn i vår kultur, verdier og arbeid. Sette en standard for tverrgående samarbeid med tydelig rolleforståelse.
Rekruttering og arbeidsliv	At arbeidsplassen gjenspeiler samfunnets mangfold. At ledelsen og ansatte fremmer en kultur av respekt og inkludering.	Anerkjenne verdien av mangfold i rekruttering, øke kompetanse om mangfoldig rekruttering, og tilstrebe å tiltrekke medarbeidere med ulike bakgrunn. Jobbe for at ansatte føler seg trygge, verdsatt og respektert.
Medvirkning og innovasjon	At medvirkningen er reell og at vi har transparens og systematisk involvering i beslutningsprosesser.	Sørge for at ulike synspunkter og innfallsvinkler blir hørt. Innhente brukerperspektiv der det er mulig, blant annet i samarbeid med medvirkningsorganene. Iverksette innovative prosesser som skaper bredt engasjement.
Kommunikasjon	At organisasjonens verdier om likestilling og inkludering reflekteres i all kommunikasjon. At strategien og innholdet er kjent for alle ansatte. At strategiens verdier gir fylkeskommunens arbeid en tydelig visuell og innholdsmessig profil.	Arbeide aktivt med kommunikasjon på flere kanaler, og flere språk, for å formidle temastrategiens verdier og tiltak. Ha en klar og konsistent kommunikasjonsplan og budskapsplattform.
Systematikk	At alle avdelinger følger prosedyrer, opprettholder kontinuerlig oppfølging, fremmer samarbeid på tvers av organisasjonen, og at alle ansatte har tilgang til nødvendig kunnskap og bistand i arbeid med likestilling og inkludering. At arbeidet med likestilling på tvers i organisasjonen er koordinert.	Sørge for at likestillingsperspektivet er med i alle plan- og styringsdokumenter. Innhente kunnskap om likestilling, mangfold og inkludering. Oppdatere status for arbeidet og gjennomføre evalueringer.

5 Gjennomføring, oppfølging og evaluering

Temastrategien gjelder for 2025–2036. Temastrategien evalueres og rulleres når regionale planer for Akershus vedtas, senest 2028. Oppfølgingen av temastrategien må harmoniseres med etablerte strukturer og styrende dokumenter.

Handlingsplanen gjelder for perioden 2025–2028. Handlingsplanen lages i to faser, den første for 2025–2026 og deretter en for 2027–2028. Handlingsplanen for 2025–2026 har kort virketid og omfatter grunnleggende tiltak for gjennomføring av strategien og allerede vedtatte tiltak. Handlingsplanen rulleres i tråd med handlingsprogrammet for regionale planer. Handlingsplanene evalueres etter avsluttet periode.

Tiltakene skal operasjonaliseres og konkretiseres i rådsområdenes virksomhetsplaner og/eller økonomiplan. Kostnader med gjennomføringen av handlingsplanen dekkes innenfor rådsområdenes budsjett.

Rådsområdet næring, idrett, mangfold og folkehelse har ansvaret for den helhetlige oppfølging og evaluering av temastrategien. Det rapporteres i halvårsrapport og årsrapporten på implementering av strategien i organisasjonen.

Fagområdene mangfold, integrering, universell utforming og folkehelse er særskilt sentrale verktøy i arbeidet.



6 Handlingsplan for 2025–2026

Innsatsområde	Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig rådsområde	Tiltak fra regionale planer og økonomiplan
Kultur og verdier	1.Kompetanseheving om likestilling	Gi tilbud om opplæring innen likestilling, diskriminering, rasisme og normbevissthet i alle rådsområder. Inkludere kunnskap om aktivitetsplikten i likestillingsloven. Innlemme tema i lederopplæring.	Finans og organisasjon (FO); Næring, idrett, mangfold og folkehelse (NIMF)	1.1 RPØLD
Kultur og verdier	2.Kompetanseheving om FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD).	Øke kunnskap om konvensjonen i fylkeskommunen og kommunene.	NIMF	1.13 RPØLD
Kultur og verdier	3.Kompetanseheving innen planlegging	Øke kompetansen om likestilte og universelt utformede omgivelser i fylkeskommunen og kommunene. Sees i sammenheng med sosial bærekraft.	Plan, kulturminner, klima og miljø (PKKM); NIMF	3.2 RPØLD
Kultur og verdier	4.Fylkeskommunens tilskuddsordninger skal inneholde retningslinjer for likestilling.	Innarbeide likestillingsperspektivet i retningslinjer ved tildeling av tilskudd der det mangler, inkludert driftstilskudd.	Alle	1.11 RPØLD

Rekruttering og arbeidsliv	5. Fortsette arbeidet med aktivitetsplikten som arbeidsgiver. Vurdere sertifiseringsordningen "Likestilt arbeidsliv".	Årlig gjennomføring av aktivitetsplikt, og følge opp tiltak i HR sine årlige handlingsplaner for likestilling.	FO	Årsrapport 2025
Medvirkning og innovasjon	6. Videreutvikle samarbeid om medvirkning.	Videreutvikle samarbeid med medvirkningsorganene og andre brukerorganisasjoner. Utvikle innovative tilnærminger for en bredere deltagelse i medvirkningsprosesser for innbyggere. Involvere politisk sekretariat og ansattes organisasjoner.	PKKM; NIMF	
Kommunikasjon	7. Utarbeidede kommunikasjonsplan- og plattform for strategien.	Lage en plan for hvordan strategien skal formidles, samt å etablere en digital plattform hvor informasjon om strategien, og kunnskap om likestilling kan deles og gjøres tilgjengelig.	NIMF; Fylkesrådsleders-kontor (FRLK)	1.1 RPØLD
Systematikk	8. Opprette en kompetansegruppe for oppfølging i organisasjonen.	Gruppen skal bistå rådsområdene i den operative gjennomføringen av strategien ved kompetanseheving og veiledning.	NIMF	1.1 RPØLD
Systematikk	9. Etablere rutiner for innarbeiding av likestillingsperspektiv i plan- og styringsdokumenter.	Utvikle systematiske prosesser for at likestilling blir innlemmet som et gjennomgående hensyn i planer og dokumenter.	NIMF; FO	1.1 RPØLD
Systematikk	10. Utføre evaluering. Utvikle forslag til indikatorer for å måle effekt av tiltakene.	Evaluere handlingsplanen i 2026.	NIMF; FO; FRLK	

7 Hvorfor er like muligheter viktig?

Bedre beslutningstaking. Mangfold i beslutningstakinge organer fører til mer representative beslutninger og bidrar til å øke en helhetlig vurdering av saker.

Relevans. Tjenester, tilbud og løsninger som er utformet med tanke på likestilling, svarer bedre til befolkningens faktiske behov. Tilrettelagte tilbud er attraktive og relevante for alle, noe som øker tilfredsheten og bruken av tjenestene.

Kvalitet. Tjenester og produkter som er utviklet med tanke på likestilling og inkludering, kan føre til høyere kvalitet og brukertilfredshet da de er bedre tilpasset brukernes behov.

Frihet. Likestilling øker friheten til å leve egne liv uten begrensninger basert på kjønn, etnisitet eller funksjonsvariasjon. Dette bidrar til økt toleranse og inkludering i samfunnet.

Demokrati. Likestilling er en grunnleggende forutsetning for et velfungerende demokrati. Når alle har like muligheter til å delta i politiske prosesser og beslutninger, styrkes demokratiet og tilliten til samfunnets institusjoner. Flere stemmer blir hørt og beslutninger reflekterer befolkningens mangfold.

Rettferdighet. Reelle like muligheter og rettigheter bidrar til å opprettholde et velfungerende demokrati. Ved like muligheter til å delta på alle samfunnsområder, fremmes rettferdighet og sosial utjevning.

Mindre konflikt. Når alle er inkludert og verdsatt, reduseres konflikter og spenninger i samfunnet, og det skapes et tryggere og mer stabilt miljø.

Lønnsomhet. Det er en sammenheng mellom inkludering og økonomisk vekst. Mangfold gir tilgang til en større gruppe talenter. Vi utnytter ressursene bedre, øker produktiviteten og bidrar dermed til økonomisk vekst og økt konkurranseevne.

Økt innovasjon og kreativitet. Mangfold i arbeidsstyrken fører til ulike perspektiver og ideer, noe som fremmer innovasjon og kreativitet. Bedre tjenester og produkter gagnar både virksomheten og samfunnet.

Økt trivsel. Et inkluderende og likestilt arbeidsmiljø bidrar til økt trivsel blant ansatte. Når folk føler seg verdsatt og respektert, øker deres engasjement og produktivitet.

Mer bærekraftig ressursbruk. Ved å fremme likestilling og inkludering, bidrar vi til at menneskelige og økonomiske ressurser brukes bærekraftig og øker den sosiale og økonomiske bærekraften.

Styrket omdømme. Virksomheter som aktivt fremmer likestilling og inkludering, oppnår et bedre omdømme. Et godt omdømme tiltrekker seg både kunder og talenter, og styrker virksomhetens posisjon i samfunnet.

8 Fylkeskommunens virkemidler

Når likestilling, inkludering og mangfold står på dagsorden, er fylkeskommunen en sentral aktør med mange sterke virkemidler, blant annet:

- Som **arbeidsgiver** skal vi jobbe systematisk med mangfold i ansettelsesprosesser, gjennomføre opplæring av medarbeidere og ledere, og rekruttere gjennom å bruke arbeidspraksis i virksomheten.
- Som **tjenesteyter** skal vi sørge for likeverdige tjenester som alle grupper i befolkningen har tilgang til og kan benytte seg av.
- Som **offentlig myndighet** har vi sterke virkemidler i aktivitets- og redegjørelsesplikten, folkehelseloven, likestillings- og diskrimineringsloven og i integreringsloven.
- Som **regional planmyndighet** skal vi være veileder og pådriver for at kommunene legger likestilling og inkludering til grunn i sine planer og enkelttiltak.
- Som **forvalter av tilskudd** skal vi fremme mangfold og inkludering i våre kriterier.
- Som stor **offentlig innkjøper** skal vi stille krav i leveranser.
- Som **samarbeidsaktør** skal vi fremme likestilling, inkludering og mangfold.
- Som **eier** av vei, eiendom og kollektivselskaper skal vi bidra til å sikre likeverdig tilgjengelighet i kollektiv og bygg.
- Som **samfunnsutvikler** skal vi skal være en pådriver for likestilling og bidra til at hele regionen utvikler seg i en retning der alle har reell mulighet til å delta og påvirke.
- Som **skoleeier** skal vi sørge for et trygt miljø for alle, og motvirke mobbing, hatefulle ytringer og polarisering, radikalisering og utenforskap



9 Avhengigheter i temastrategien

Illustrasjonen under viser avhengighetene i fylkeskommunens styringssystem og rammebetingelsene hvor temastrategien finner sin plass og funksjon.



10 Begrepsliste

I denne begrepslista er begrepene som brukes i strategien forklart. Lista er ikke uttømmende, og den skal oppdateres og utvikles over tid i takt med ny kunnskap, erfaringer og behov. Hensikten med lista er å bidra til en felles forståelse av sentrale begreper innen likestilling, inkludering og mangfold. En slik forståelse er avgjørende for å sikre helhetlig praksis og for å nå strategiens mål.

Aktivitets- og redegjørelsesplikt som arbeidsgiver

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Helt konkret betyr det at dere skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om dere ikke kjenner til at noen diskrimineres. Arbeidet skal også dokumenteres og redegjøres for.

Aktivitets- og redegjørelsesplikt som offentlig myndighet

Alle offentlige myndigheter er lovpålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i hele sin virksomhet. Offentlige myndigheter skal også rapportere på dette arbeidet i årsberetningen.

Alder

Forskjellsbehandling på grunn av alder må være saklig, nødvendig og forholdsmessig begrunnet. Når det gjelder aldersgrenser som følger av lov eller forskrift, regnes dette ikke som diskriminering.

Bærekraft

Bærekraft betyr å møte dagens behov uten å ødelegge fremtidens muligheter. Bærekraft er vanligvis delt opp i tre dimensjoner: miljø, sosiale forhold og økonomi. En bærekraftig utvikling må skje innenfor planeten tålegrense (miljø). Samtidig må vi sikre at mennesker har et rettferdig grunnlag for å leve gode liv (sosiale forhold), og sikre økonomisk trygghet for alle (økonomi). Både sosial og økonomisk bærekraft er avhengig av miljødimensjonen.

CRPD /FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne

FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne (på engelsk Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD) slår fast at personer med funksjonsnedsettelse har de samme menneskerettighetene som alle andre, og forklarer hvordan disse skal bli realisert. Menneskerettighetene er grunnlaget for politikken for personer med funksjonsnedsettelse.

De generelle prinsippene i CRPD er iboende verdighet og selvbestemmelse, ikke-diskriminering, deltakelse og inkludering, respekt for forskjeller, like muligheter, god tilgjengelighet, likestilling mellom kvinner og menn, og respekt for utviklingsmulighetene og identiteten til barn. De ulike rettighetene i konvensjonen skal tolkes i tråd med disse prinsippene.

Demokratiske rettigheter

Demokratiske rettigheter refererer til de grunnleggende rettighetene som sikrer at innbyggerne i et samfunn kan delta i og påvirke politiske beslutningsprosesser. Disse rettighetene er essensielle for å opprettholde et demokratisk styresett og inkluderer blant annet: stemmerett, ytringsfrihet, organisasjonsfrihet, religionsfrihet og likestilling. Disse rettighetene er fundamentale for å sikre at alle innbyggere har mulighet til å delta aktivt i samfunnets politiske liv og påvirke beslutninger som angår dem.

Diskriminering

Diskriminering er at noen blir behandlet dårligere enn andre, uten at denne forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Det spiller ingen rolle om hensikten med forskjellsbehandlingen er å diskriminere eller ikke.

For at noe skal regnes som diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven, må forskjellsbehandlingen ha sammenheng med ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Diskrimineringsgrunnlag - graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver

Likestillings- og diskrimineringsloven lister opp en rekke forhold som det er ulovlig å diskriminere noen på grunn av. Dette kalles for diskrimineringsgrunnlag. For at noe skal være diskriminering etter loven, må det ha sammenheng med et eller flere slike diskrimineringsgrunnlag. De ulike diskrimineringsgrunnlagene er: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Offentlige myndigheter bør også jobbe mot diskriminering og for likestilling som kan kobles til flere slike grunnlag.

Etnisitet, religion, livssyn

Etnisitet omfatter blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Religion referer her til personer som tilhører en religion eller trosretning. Livssyn refererer til etiske og filosofiske tilnærminger til livet som fører med seg noen bestemte verdier, menneskesyn og virkelighetsforståelser.

Folkehelse

Folkehelse defineres som befolkningens helsetilstand og hvordan helsen fordeler seg i befolkningen. Ved å fremme likestilling, kan samfunnet sikre at alle har mulighet til å oppnå best mulig helse, noe som er essensielt for en god folkehelse.

Funksjonsnedsettelse

Funksjonsnedsettelse er tap av eller skade på en kroppsdel eller i kroppens funksjoner. Dette kan for eksempel dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, nedsatt kognitiv funksjon eller nedsatt intellektuell funksjon. Som funksjonsnedsettelse regnes også psykiske lidelser, allergi, overvekt og rusavhengighet.

Personer med funksjonsnedsettelse er en stor og sammensatt gruppe. Alle mennesker kan få en funksjonsnedsettelse, og funksjonsnedsettelser er et naturlig uttrykk for menneskelig mangfold. Noen er født med en funksjonsnedsettelse, mens andre opplever å få en funksjonsnedsettelse på grunn av sykdom eller skade senere i livet. Personer med funksjonsnedsettelse er ulike, og en funksjonsnedsettelse er på samme måte som kjønn, etnisitet og seksuell orientering bare én av mange egenskaper ved en person.

Funksjonsvariasjon

Begrepet funksjonsvariasjon kan brukes for å beskrive «den fysiske, psykiske eller kognitive variasjonen som finnes hos alle mennesker, uten å vurdere den som nedsatt, fullkommen, frisk eller syk». Funksjonsvariasjon er ikke et synonym til funksjonsnedsettelse. Funksjonsvariasjon er et begrep som tydeliggjør at det er normene i samfunnet som er problemet, og ikke den enkeltes funksjonsnedsettelse.

Inkludering

Inkludering handler om at alle skal ha like muligheter og plikter til å bidra og til å delta i fellesskapet, og hvordan samfunnet bør organiseres for å oppnå dette.

Integrering

Integrering innebærer en gjensidig tilpasning mellom innvandrere og etablerte befolkningsgrupper, mellom samfunnets flertall og mindretall. På kort sikt handler integreringsprosessen om at samfunnet legger til rette slik at innvandrere kan tilegne seg nødvendige ferdigheter og greie seg selv. Alle har samme rettigheter og plikter i fellesskapet vårt.

På lang sikt omhandler målene like muligheter: Integrering handler konkret om kvalifisering, utdanning, arbeid, levekår og sosial mobilitet; innflytelse i demokratiske prosesser; deltakelse og tilhørighet i sivilsamfunnet; respekt for forskjeller og lojalitet til felles verdier. Indikatorer på god integrering er av myndighetene definert som deltakelse i frivillighet, arbeid og utdanning. God integrering av innvandrere bidrar til å øke den sosiale bærekraften i samfunnet.

Kjønn

Biologisk kjønn er kjønn vi er tildelt ved fødsel, og baseres på faktorer som ytre og indre genitalier, gener, kromosomer og kjønns hormoner. Noen er født med usikker kroppslig/somatisk kjønnsutvikling eller kjønnskarakteristika, og blir referert til som interkjønn. De fleste identifiserer seg med det kjønn de ble tildelt ved fødsel, men ikke alle. Opplevd kjønn kan brukes som et synonym til kjønnsidentitet.

Kjønnsidentitet er en persons indre opplevelse av å være kvinne, mann, både kvinne og mann eller ingen av delene. Sosialt kjønn er kjønn andre oppfatter deg som og som du sosialiseres inn i. Her snakker vi ofte om stereotypier og trange normer for hvordan samfunnet oppfatter kjønn, oftest i tokjønnsnormen mann og kvinne.

Kjønnsuttrykk er måten vi gir oss til kjenne på, for eksempel gjennom klær, som enten kvinne, mann, feminin, maskulin eller utenfor samfunnets kjønnsnorm. Selv om de fleste mennesker presenterer seg i et kjønnsuttrykk som blir oppfattet som klart mannlig eller klart kvinnelig, har noen et kjønnsuttrykk som bryter med todelingen mellom mann og kvinne. Juridisk kjønn er samfunnets offisielle registrering av kjønn, og det som står i passet ditt.

Kombinasjon av grunnlag / Sammensatt diskriminering

Sammensatt diskriminering er diskriminering som skjer basert på flere eller er en kombinasjon av flere diskrimineringsgrunnlag. Begrepet er også kjent som interseksjonalitet, et begrep som beskriver hvordan ulike oppfattede egenskaper hos mennesker kan «møtes» i andres forståelse av oss og påvirke i hvilken grad og hvordan vi utsettes for diskriminering, eller befinner oss i privilegerte, sosiale posisjoner.

En interseksjonell forståelse av diskriminering innebærer å rette oppmerksomhet mot hvordan diskrimineringserfaringer ikke eksisterer i et vakuum hvor vi kun opplever diskriminering på grunn av enkeltstående årsaker: tvert imot kan interseksjonalitet hjelpe med å forstå hvordan forskjellige sosiale kategorier samvirker og påvirker personers livsvilkår.

Likestilling og likeverd

Likestilling handler om å ha like rettigheter, lik verdi og like muligheter. Tilgjengelighet og tilrettelegging er forutsetninger for likestilling. Alle offentlige myndigheter har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Et mer likestilt og inkluderende samfunn gir personer med for eksempel funksjonsvariasjon flere muligheter til å utvikle ferdighetene sine og bidra med ressursene sine i samfunnsutviklingen uansett deres kapasitet.

Livskvalitet

Livskvalitet er et bredt og komplekst begrep som refererer til en persons generelle velvære og tilfredshet med livet. Det omfatter både objektive og subjektive aspekter av livet og kan variere betydelig fra person til person. Den subjektive livskvaliteten handler om hvordan livet oppleves for den enkelte. Den objektive livskvaliteten handler om sentrale sider ved livssituasjonen – som frihet, trygghet, helse, fellesskap og muligheter for selvutvikling.

Mangfold

Når mennesker kommer sammen, oppstår likheter og forskjeller – det er menneskelig mangfold. Mangfold er både synlig og usynlig. Eksempelvis synlige ting som kjønnsuttrykk, alder, etnisitet, hudfarge, synlig funksjonsnedsettelse, klesstil, religiøse symboler, dialekt og aksent. Og usynlige ting som kjønnsidentitet, usynlig funksjonsnedsettelse, fysisk og psykisk helse, seksuell orientering, nasjonalitet, sivilstatus, livssituasjon, omsorgsoppgaver, erfaringer, familiebakgrunn, økonomi, politiske standpunkter, tro, livssyn, verdier, egenskaper, talenter, interesser og erfaring. Alle er unike og en del av mangfoldet. Alle er forskjellige, men noen typer forskjellighet gjør en mer sårbar for diskriminering. Arbeid for mangfold må ses i sammenheng med maktforhold i samfunnet.

Medvirkning

Medvirkning betyr at man har muligheten til å si sin mening om noe, og til å bli lyttet til.

Medvirkningsorganer

Reell medvirkning er det overordnede målet for medvirkningen som gjennomføres i fylkeskommunen. Det betyr at de som er med i medvirkningsprosesser har faktiske muligheter til å påvirke resultatet. Akershus fylkeskommune har formulert syv prinsipper for å lykkes med medvirkning i praksis: Tidlig involvering i prosessen; åpenhet om prosessen, deltakere og beslutningstakere; sikre at deltakere og metode er relevante for temaet det medvirkes på; sikre mangfold av perspektiver og meninger; tilpass tema, informasjon og gjennomføring til aktørene som skal delta; sikre trygge rammer for deltakelse; dokumentere det som kommer av innspill.

Menneskerettigheter

Menneskerettigheter er grunnleggende rettigheter som er iboende for alle mennesker, uavhengig av rase, kjønn, nasjonalitet, etnisitet, språk, religion eller annen status. Disse rettighetene er universelle og gjelder for alle mennesker over hele verden. De omfatter et bredt spekter av rettigheter, inkludert sivile, kulturelle, økonomiske, politiske og sosiale rettigheter.

Rasisme

Rasisme er i smal betydning oppfatninger, holdninger eller handlinger som deler mennesker inn i påståtte «raser» hvor noen hevdes å være mer verdifulle enn andre. I dag brukes begrepet rasisme også i vid betydning om flere former for etnisk diskriminering som ikke nødvendigvis bygger på forestillingen om «menneskeraser», men som også skjer på basis av andre kjennetegn som nasjonalitet, utseende, kultur eller religion.

Seksuell orientering

Seksuell orientering er et av flere diskrimineringsgrunnlag i likestillings- og diskrimineringsloven. Med seksuell orientering menes hvem du retter kjærligheten og seksualiteten din mot. Du er beskyttet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, uansett hvor diskrimineringen skjedde.

Samfunnsutviklerollen

Fylkeskommunen har en viktig rolle som samfunnsutvikler, og skal bidra til å sette strategisk retning, mobilisere næringsliv, sivilsamfunn og kultursektor, og samordne egen og andre offentlige myndigheters virkemiddelbruk i regionen.

Sosial bærekraft

Sosial bærekraft dreier seg om hvordan mennesker har det i et samfunn, om de får oppfylt rettighetene sine og om de har mulighet til å påvirke egne liv og samfunnet de lever i. Utdanning, anstendig arbeid, likestilling, kulturelt mangfold og et godt helsetilbud er noen av områdene som berøres. Det er sammenhengen mellom den miljømessige-, økonomiske- og sosiale bærekraften, som avgjør om samfunnsutviklingen er bærekraftig.

Stereotypisering

Stereotypi er en generalisert forestilling om hvordan en bestemt gruppe mennesker er, for eksempel om visse nasjonaliteter eller yrkesgrupper. Denne type forestilling endres ikke ved konfrontasjon med individer fra de respektive gruppene selv om disse individenes egenskaper ikke stemmer overens med stereotypen.

Likestillings- og diskrimineringsloven (LDL) definerer stereotypisering som en praksis som bidrar til å opprettholde eller forsterke fordommer og forutinntatte oppfatninger om personer basert på deres kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller andre vesentlige forhold ved en person. Stereotypisering kan føre til at personer blir behandlet på en urettferdig måte, og det kan begrense deres muligheter og rettigheter. Offentlige myndigheter har derfor en plikt til å motarbeide stereotypisering og fremme likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid.

Trakassering

Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr trakassering på grunn av blant annet seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

I likhet med lovens diskrimineringsforbud omfatter trakasseringsforbudet både trakassering som skjer på grunn av et eksisterende diskrimineringsgrunnlag, trakassering som skjer på grunn av et antatt diskrimineringsgrunnlag og trakassering som skjer fordi en person vil besitte et diskrimineringsgrunnlag i fremtiden. Trakasseringsforbudet gjelder også hvis en person blir trakassert på grunn av sin tilknytning til en annen person og trakasseringen skjer på grunn av for eksempel seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Universell utforming

Universell utforming er definert som juridisk norm i likestillings- og diskrimineringsloven: «Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, inkludert informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), slik at virksomhetens alminnelige funksjoner kan benyttes av flest mulig, uavhengig av funksjonsnedsettelse». Universell utforming er en samfunnskvalitet som bidrar til samfunnets bærekraft, økt likestilling og bedrer fysiske og digitale omgivelser for alle.

Universell utforming er formulert som en generell strategi i FN-konvensjonen for likestilling av personer med funksjonsnedsettelse: «Med universell utforming menes utforming av produkter, omgivelser, programmer og tjenester på en slik måte at de kan brukes av alle mennesker, i så stor utstrekning som mulig, uten behov for tilpassing og en spesiell utforming» (CRPD).

Utenforskap

Med utenforskap menes utfordringen med at innbyggere har manglende tilknytning til samfunnet. Å være utenfor arbeidslivet, et utdanningsløp eller det øvrige samfunnslivet er sentrale eksempler på utenforskap. Det kan begrense den enkeltes mulighet til å delta i samfunnet på lik linje med andre. Utenforskap er en sammensatt utfordring, og en aktør kan ikke løse den alene. Løsningene må finnes på tvers av forvaltningsnivåer, sektorer og fagområder.

Vold

Ifølge Verdens helseorganisasjon, WHO, er vold definert som forsettlig bruk, eller trussel om bruk, av fysisk makt eller tvang, rettet mot en selv, andre enkeltpersoner eller en gruppe, som enten resulterer i, eller har høy sannsynlighet for å resultere i, død, fysisk eller psykisk skade, eller mangelfull utvikling.

11 Referanser

Det finnes et stort og bredt kunnskapsgrunnlag som er relevant for denne temastrategien. Under har vi listet opp publikasjonene og litteraturen som er lagt til grunn i arbeidet:

- Akershus fylkeskommune (2025). *Regional planstrategi for Akershus 2024–2028*. Lenk: <https://afk.no/tjenester/planlegging/samfunnsplanlegging/regional-planstrategi/regional-planstrategi-2024-2028/>.
- Akershus fylkeskommune (2025). *Regional plan for økt livskvalitet og deltakelse i Akershus 2025–2036*. Lenk: <https://pub.framsikt.net/plan/akershus/plan-cf78d0c4-5206-4b94-b23f-96bb8c60c11f-32163/#/>.
- Balansekunst (2025). *Ordliste*. Lenk: <https://www.balansekunst.no/ordliste>.
- Bufdir (2021). *Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgiver*. Lenk: https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=ARP.
- Bufdir (2021). *Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for offentlige myndigheter*. Lenk: https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/.
- Bufdir (2025). *Lhbt+-ordlista*. Lenk: <https://www.bufdir.no/likestilling/lhbtqi-ordlista/>.
- FN-sambandet (2025). *Demokrati og medborgerskap*. Lenk: <https://fn.no/tema/menneskerettigheter/demokrati-og-medborgerskap#Hvaerdemokrati?-0>.
- Folkehelseinstituttet (2021). *Livskvalitet i Norge*. Lenk: <https://www.fhi.no/he/fr/folkehelse rapporten/samfunn/livskvalitet-i-norge/?term=#hva-er-livskvalitet>.
- Integreringsloven, §4 m.fl. Lenk: [Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid \(integreringsloven\) - Lovdata](#)
- Integreringsforskriften §65 Lenk: [Forskrift til integreringsloven \(integreringsforskriften\) - Lovdata](#)
- Integreringsmeldingen Meld. St. 17 (2023-2024) Lenk: [Meld. St. 17 \(2023–2024\) - regjeringen.no](#)
- IMDi rapport «Hvordan går det med integreringen i Norge» Indikator, status og utviklingstrekk 2024 Lenke: [hvordan-gar-det-med-integreringen-i-norge-2024-2.pdf](#)
- Likestillings- og diskrimineringsombudet (2025). *Seksuell orientering*. Lenk: <https://ldo.no/diskrimineringsgrunnlag/seksuell-orientering/>.
- Likestillingssenteret KUN (2025). *Likestilling og bærekraft*. Lenk: <https://kun.no/likestilling-og-baerekraft>.
- Molde kommune (2025). *Hva er bærekraft?* Lenk: <https://www.molde.kommune.no/baerekraftig-utvikling/hva-er-baerekraft/>
- Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (2025). *Vold og overgrep*. Lenk: <https://www.nkvts.no/tema/vold-og-overgrep-i-naere-relasjoner/>

