



POLITIET
POLITIDIREKTORATET

Årsrapport 2025

Mangfold og likestilling



Innhold

Innledning	3
Del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling	4
Kjønnsbalanse	5
Deltidsarbeid	5
Midlertidig ansatte	5
Foreldrepermisjon	6
Kartlegging av lønnsforskjeller mellom kjønn	6
Lønns- og arbeidsvilkår	6
Del 2: Politiets arbeid med likestilling og mangfold - risikoer og tiltak	7
Retningslinjer og rutiner.....	7
Risikoer og tiltak	7
Organisering og medvirkning	8
Rekruttering og profilering.....	8
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	10
Tilrettelegging og arbeidsmiljø	11
Balanse mellom arbeid og familieliv	12
Mobbing, trakassering og seksuell trakassering	13
Kompetanse og kunnskap	14
Del 3: Politiets arbeid med likestilling og mangfold som offentlig myndighet...	15
Kunnskap om innbyggernes trygghet og tillit til politiet.....	15
Tilrettelegge for informasjon og kommunikasjon på ulike språk	16
Vold og overgrep	17
Hatkriminalitet.....	18
Dialog og tillitsbygging.....	19
Rutiner for personkontroller.....	20
Rutiner og informasjon om klageordningen i politiet	21
Del 4: Planer og forventinger for videre arbeid og tiltak	22
Del 5: Samarbeid og nettverk	23

Innledning

Politiet er organisert med et sentralt direktorat, Politidirektoratet (POD), med følgende underliggende enheter: tolv politidistrikter, fem særorganer med nasjonale oppgaver og fire øvrige underliggende enheter.¹ Politiet har et bredt samfunnsoppdrag og plikten til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i all sin virksomhet favner derfor svært bredt.

Politiet har som mål å fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med lovens krav § 24 og § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. Politiet har siden 2022 rapportert på arbeidet med mangfold og likestilling gjennom et eget vedlegg til politiets årsrapport. Dette for å kunne gi en systematisk og grundig oversikt over arbeidet på dette området. Politiet er en stor og variert virksomhet og jobber med mangfold og likestilling innenfor mange ulike fagfelt, både for å levere bedre tjenester til innbyggerne og for å ivareta de ansatte.

[Mangfold, dialog og tillit: Handlingsplan for politiets arbeid \(2022-2025\)](#) ble ferdigstilt i juni 2022. Handlingsplanen har 22 tiltak som viser en tydelig satsing på likestilling og mangfold i politiet. Planen er førende for hvilke tiltak politiet prioriterer. Den er gjort kjent for etaten både gjennom utsendelse til underliggende virksomheter, informasjon på politiets intranettside Kilden (herunder en fast temaside), samt gjennom ulike interne arrangementer hvor temaer knyttet til mangfold, og likestilling profileres. Handlingsplanen er forankret i både politidirektørens ledergruppe og nasjonal ledergruppe som består av alle ledere for underliggende virksomheter.

Handlingsplanen er lagt ut på politiets nettside og delt med en rekke samarbeidende aktører. Den er presentert i ulike eksterne sammenhenger, blant annet på seminar for departementer og direktorater i regi av Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir).

Det er besluttet å forlenge virketiden til handlingsplanen frem til og med 2027.

Det vil i denne rapporteringen redegjøres for tiltak og aktiviteter på mangfolds- og likestillingsfeltet, både nasjonalt og i regi av politidistrikter, særorgan og øvrige underliggende enheter i politiet. I en samlet rapportering er det ikke mulig å gå i detalj på alle aktiviteter som er utført i den enkelte underliggende enhet.

Del 1 i redegjørelsen omhandler nøkkeltall for den faktiske kjønnslikestillingen i politiet.

Del 2 i redegjørelsen beskrives identifiserte risikoer for diskriminering og politiets arbeid med tiltak som fremmer likestilling og hindrer diskriminering internt i virksomheten.

Del 3 redegjør for politiets arbeid med likestilling og ikke-diskriminering som offentlig myndighet.

Del 4 omhandler planer og forventinger for videre arbeid og tiltak.

Del 5 omhandler samarbeid og nettverk.

¹ Politidistrikter: Oslo politidistrikt, Øst politidistrikt, Innlandet politidistrikt, Sør-Øst politidistrikt, Agder politidistrikt, Sør-Vest politidistrikt, Vest politidistrikt, Møre og Romsdal politidistrikt, Trøndelag politidistrikt, Nordland politidistrikt, Troms politidistrikt, Finnmark politidistrikt. Særorgan: Kripos, Økokrim, Politiets utlendingsenhet, Utrykningspolitiet, Politihøgskolen. Andre underliggende enheter: Politiets fellestjeneste, Politiets IT-enhet, Grensekommisariatet, Nasjonalt ID-senter. Sysselmasteren på Svalbard er politimester for øygruppa, jf. Svalbardloven § 5. Sysselmasteren etatsstyres fra og er direkte administrativt underlagt Justis- og beredskapsdepartementet. Les mer om politiet her: <https://www.politiet.no/om-politiet/>

Del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Politiet har på de fleste områder opplevd stabil eller økt kjønnsbalanse sammenlignet med 2024.

Nøkkeltall				
Kvinneandel	2022	2023	2024	2025
Totalt alle ansatte	48 %	48 %	49 %	49 %
Politi ansatte	36 %	37 %	38 %	38 %
Sivilt ansatte	66 %	65 %	65 %	64 %
Politijurist ansatte	66 %	67 %	67 %	68 %
Totalt politidistrikt	48 %	49 %	49 %	50 %
Totalt særorgan	48 %	48 %	48 %	50 %
Totalt andre enheter	46 %	47 %	47 %	46 %
Totalt alle ledere	38 %	38 %	40 %	41 %
Politi ledere	26 %	27 %	28 %	29 %
Sivile ledere	60 %	60 %	59 %	60 %
Påtalejurist ledere	52 %	53 %	58 %	55 %
Totalt politidistrikt	37 %	38 %	40 %	40 %
Totalt særorgan	39 %	38 %	38 %	40 %
Totalt andre enheter	46 %	45 %	44 %	45 %



Kjønnsbalanse

Kvinneandelen i politiet har økt gradvis gjennom flere år. Spesielt gjelder dette politistillinger, noe som henger sammen med en økende andel kvinnelige studenter på politihøgskolen.² Den har siden 2012 ligget på over 40 prosent og siden 2019 på over 50 prosent. I 2025 er kvinneandelen blant studenter 54 prosent. I overordnet plan for kjønnsbalanse i lederstillinger ble det satt mål om 30 prosent kvinnelige ledere i politistillinger, og 40 prosent kvinnelige ledere totalt innen 2022. Målene er mer eller mindre nådd. Det er også ett mål om 40 prosent kvinnelige politiledere i 2027. Det er en gradvis økning av kvinneandel i alle kategorier ledere i planperioden, noe som skyldes målrettet arbeid gjennom årlig rapportering av lokale måltall og tiltak. Samtidig er det variasjon i politidistriktene i andelen kvinner i politileder-stillinger. Felles er at alle politidistrikt har hatt en gradvis økning gjennom flere år.

Deltid, midlertidige, foreldrepermisjon 2025

	Kvinner	Menn	Totalt
Deltidsansatte	6,3 %	1,6 %	4 %
Midlertidig ansatte	3 %	2 %	2,5 %
Foreldrepermisjon andel uker			
Politiansatte	66 %	34 %	
Påtalejurist ansatte	87 %	13 %	
Sivilt ansatte	77 %	23 %	
Totalt	70 %	30 %	

Deltidsarbeid

Det er 4 prosent av de ansatte som jobber deltid i politiet per 31.12.25. Av disse er 79 prosent kvinner og 21 prosent menn. Totalt er det 779 personer som jobber deltid i politiet. Omkring halvparten av de som jobber deltid er ansatt i deltidstillinger, mens de resterende har ulike varianter av permisjon. Majoriteten er mellom 32 og 61 år. Deltidsprosent varierer, men vi finner at de fleste har en deltidstilling på mellom 40-80 prosent.

Det ble i 2022 og 2024 gjennomført undersøkelse om deltid. Årsaker som oppgis hyppigst er delvis pensjonering grunnet sykdom/skade/helse, omsorgspermisjon og uføre. 8 prosent av de som svarte i 2024 oppga at de ønsker eller er tilgjengelige for å jobbe mer. Spørsmål om uønsket deltid ble tatt inn i veiledningen til medarbeidersamtalemalen i 2024.

Midlertidig ansatte

Politiet har som andre virksomheter også behov for noe midlertidige ressurser. Dette knytter seg for eksempel til store nasjonale prosjekter. Andel midlertidige totalt har imidlertid hatt en nedgang fra 3,8 prosent i 2024 til 2,5 prosent i 2025. Nedgangen

² Rapportering fra Politihøgskolens opptak ligger på Politihøgskolens sine hjemmesider – se spesielt del 1 side 25-30 og del 2 side 40-44. <https://www.politihogskolen.no/om-oss/opptakstall-til-vare-utdanninger/opptaksrapporter/opptaksrapport-2025.pdf>

gjelder både kvinner og menn og skyldes i hovedsak noe økende turnover blant politiutdannede og tilførsel av ekstra midler til kriminelle nettverk.

Foreldrepermisjon

Politiet har til enhver tid et stort antall ansatte i vikariater for medarbeidere i permisjon, spesielt foreldrepermisjoner eller permisjoner for å tiltre annen stilling internt i etaten eller utenfor etaten. Det er 1 prosent økning totalt for kvinner fra 2024. Kvinnelige politijurister har en økning på 4 prosent fra 2024. Om vi ser på rett til foreldrepermisjon som er 34 uker for kvinner og 15 uker for menn, samsvarer det med fordeling av andel uker for kvinner og menn. Sammenlignet med kvinner, tar menn ut 88 prosent av dager med gradert permisjon. Politiet tilrettelegger for god informasjon om rettigheter og plikter ved foreldrepermisjon for å sikre at de ansatte kan ta gode valg for sin familie.

Kartlegging av lønnsforskjeller mellom kjønn

Som statlig virksomhet hvor lønns- og arbeidsvilkår er knyttet til den enkelte stilling, er det i politiet i hovedsak likelønn for likt arbeid. I flere politistillinger og topplederstillinger ligger kvinner og menn omtrent likt. I den grad det er lønnsforskjeller forklares det ut fra variabler som bl.a. godtgjørelser, ansiennitet, turnover, samt at det fortsatt er flere menn i lederstillinger og reflekterer i liten grad en faktisk forskjell mellom kvinner og menn i fast avtalt lønn for likt arbeid. Menn og kvinner er representert ulikt på flere kriminalitetsområder, hvor en hypotese er overvekt av kvinner som jobber med etterforskning og en overvekt av menn i operative stillinger.

Kvinnens lønn i prosent av menns 2025

Alle ansatte	Alle	95,5 %
Ledere	Nivå 1 (toppledere)	96,2 %
	Nivå 2 (øvrigt strategiske ledere)	100,8 %
	Øvrige ledere med personalansvar	99,4 %
Påtalejurister	Politiadvokat/politiadvokat 2	96,9 %
Etterforskning	PB1-PB3	98,9 %
	Politiførstebetjent/politioverbetjent	98,4 %
	Sivile	92,4 %
Patrolje	PB1-PB3	96,7 %
	Politiførstebetjent/politioverbetjent	99,1 %

Lønns- og arbeidsvilkår

Arbeidet med likestilt lønns- og arbeidsvilkår er et kontinuerlig arbeid. Alle enheter har en lokal lønnspolitisk plan for å bidra til å fremme likelønn. Lønnspolitikken har bestemmelser for å sikre likelønn og like utviklingsmuligheter som blir fulgt opp gjennom året. Vurderingene gjøres på bakgrunn av faglige kriterier. Ubegrunnede forskjeller tas opp i lønnsforhandlinger. Alle som har vært ute i svangerskapspermisjon får en vurdering av lønn ved tilbakekomst for å sikre at ubegrunnede forskjeller unngås. Generelle tillegg gis til alle. Den lokale lønnspolitikken revideres i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør, og skal revideres når en av partene ønsker det, normalt hvert andre år.

Del 2: Politiets arbeid med likestilling og mangfold - risikoer og tiltak

Politidirektoratet (POD) har gjennom lovpålagte plikter i likestillings- og diskrimineringsloven det overordnede ansvar for arbeidet. POD har også et rapporterings- og pådriveransvar overfor politidistrikter, særorgan og øvrige enheter i politiet. Rapportering fra virksomhetene i politiet skjer gjennom politiets styringssystem (PSV). Sentralt IDF, fagorganisasjonene og verneombud involveres i arbeidet med mangfold og likestilling.

Det er i 2024 igangsatt en rekke tiltak og aktiviteter nasjonalt og lokalt. De fleste av tiltakene er oppfølging av politiets handlingsplan for mangfold, dialog og tillit, som totalt består av 22 tiltak med ulike aktiviteter som gjennomføres i planperioden 2022-2025. Det rapporteres i tillegg på tiltak som er forankret i andre sentrale dokumenter og lovverk. Satsningsområdene, tiltak og tilhørende aktiviteter i handlingsplanen er utarbeidet gjennom en omfattende kartlegging bl.a. med innspillsrunder og dialogmøter med et betydelig antall minoritetsorganisasjoner og flere interne arbeidsseminarer.

Mangfold og likestilling er innført som et fast rapporteringskrav i resultatavtalene POD har inngått med alle underliggende enheter. Resultatavtalene gir prioriterte føringer for alle enheter i løpet av året. POD har utviklet en veileder for rapporteringen for likestillingsarbeidet. Enhetene skal redegjøre for planlagte og gjennomførte tiltak som følger av pliktene etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26. Enhetene er også bedt om å utarbeide en egen lokal plan for sitt arbeid med likestilling og mangfold.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) klaget inn politiets likestillingsredegjørelse for 2021 til Diskrimineringsnemda. POD svarte opp vedtak fra Diskrimineringsnemnda i november 2024. POD har etter vedtaket fra Diskrimineringsnemnda systematisert rapporteringen for i større grad for å synliggjøre arbeidet politiet gjør med mangfold og likestilling.

Retningslinjer og rutiner

På politiets intranett, i personalhåndboken og personalreglement for POD med underliggende enheter, finnes det eksisterende retningslinjer for blant annet rekruttering, lønnsforhøyelser, fortrinnsrett for deltidsansatte, lønnsfastsettelse, lønnsforhandlinger, lønnspolitikk, tilrettelegging før, under og etter foreldrepermisjoner, medbestemmelse, sykefraværsoppfølging, HMS, kompetanseutvikling og tilrettelegging. Det er også utarbeidet rutiner for varsling om kritikkverdige forhold, for håndtering av konflikt, samt mobbing og trakassering

Risikoer og tiltak

Politiets arbeid er aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Handlingsplanen har særlig prioritert tiltak som retter seg mot minoritetsgrupper. Inndelingen av områdene nedenfor er med utgangspunkt i kravene til arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt. Noen risikoer og tiltak som er sortert under ett område kan likevel være til dels overlappende for flere områder.

Organisering og medvirkning

Mangfold- og likestillingsarbeidet i politiet følges opp av en koordineringsgruppe fra ulike avdelinger i POD med møter annenhver uke, i tillegg til en del adhocmøter om ulike saker. I de faste møtene gjennomgås status på arbeidet, risikoer identifiseres og det arbeides med oppfølging av igangsatte og planlagte tiltak. POD veileder også underliggende enheter ved behov. Det er også opprettet et nettverk for mangfoldkoordinatorer med representanter fra underliggende enheter.

Politiet jobber systematisk med medbestemmelse og trepartssamarbeid. Det gjennomføres månedlige møter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver både sentralt og lokalt, hvor likestilling og mangfold jevnlig er på agendaen. De tillitsvalgte har vært en sentral part i utarbeidelsen av politiets handlingsplan for mangfold, dialog og tillit. I tillegg er de tillitsvalgte involvert i flere av planens tiltak underveis i arbeidet. Politiet har også egne HMS-nettverk hvor verneombud er representert sentralt og lokalt som har jevnlig møter hvor særlig resultater fra medarbeiderundersøkelsen gjennomgås. Det er også utarbeidet en egen HMS handlingsplan som oppdateres årlig.

Rekruttering og profilering

Det er viktig for politiet og ha ansatte med minoritetsbakgrunn som nedsatt funksjonsevne, hull i CV, etniske minoriteter og annen minoritetsbakgrunn. Minoriteter har annen erfaring, bakgrunn og kulturell- og språklig kompetanse politiet trenger for å løse sine oppgaver. Det er et mål for politiet å rekruttere flere ansatte med minoritetsbakgrunn, både til Politihøgskolen og til sivile stillinger. Dette er et langsiktig arbeid som følges opp over tid og som har et betydelig utviklingspotensial.³

Andel innvandrerbakgrunn	2021	2022	2023	2024
Innvandrerbakgrunn politiet	5,0 %	5,4 %	5,6 %	6,0 %
Innvandrerbakgrunn politihøgskolen	3,9 %	4,1 %	4,7 %	4,0 %

* Personer med innvandrerbakgrunn er en samlebetegnelse på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.

Kategori	2024			2025		
	Søkere	Ansatte	Prosent	Søkere*	Ansatte	Prosent**
Innvandrerbakgrunn	4878	121	2,5	139		
Nedsatt funksjonsevne	514	12	2,5	15		
Hull i CV	505	4	1,4	6		
Totalt	5897	137		160		

*Grunnet overgang til nytt rekrutteringssystem i 2025, er det ikke mulig å få ut korrekte tall på antall søkere

**Prosent avhenger av søkertall

³ SSB publiserer tall for Innvandrerbakgrunn 2025 i april 2026 <https://www.ssb.no/statbank/table/12625>

Politistillinger har særskilte krav for rekruttering og opptak. Søkere med nedsatt funksjonsevne og hull i cv vil i mange tilfeller ikke tilfredsstille kravene. Hull i CV som handler om forhold som ikke er forenelig med plettfrivandel eller rusbakgrunn vil være diskvalifiserende.

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- Politiet har lav andel av ansatte med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne, samer og nasjonale minoriteter.
- I den norske befolkningen var andelen med innvandrerbakgrunn 21,4 prosent i 2025. Sett opp mot nasjonale tall er studentmassen på Politihøgskolen og ansatte i politiet i liten grad representativ for befolkningssammensetningen.
- Det er lite kunnskap om samisk kultur, utfordringer ved å skaffe til veie kompetente tolker, samt oversettelse av informasjonsmateriell og skjemaer. Nettsider, både internt og eksternt, er ikke tilgjengelige på noen av de offisielle samiske språk. Det er en risiko for at det påvirker rekruttering av samiskspråklige ansatte og studenter til politihøgskolen.
- Politiet har lavere tillit blant minoritetsbefolkningen, som kan påvirke rekrutteringen og politiet som en attraktiv arbeidsplass.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal hindre diskriminering og fremme likestilling:

- Politiutdanningen i Alta hadde oppstart høst 2025 og hadde 256 søkere til 24 studieplasser. Den desentraliserte utdanningen er et pilotprosjekt for å sikre stabil og god rekruttering til de nordligste politidistriktene. Det er besluttet at piloten skal videreføres med ett nytt kull i 2026. Målet er å rekruttere søkere fra nord, og at flere med samisk språkkompetanse tar politiutdanning.
- Det ble i 2024 laget nasjonale råd om politiets omtale av kjønn i media i samarbeid med representanter for LHBT+ organisasjoner. I 2025 ble det gjennomført en evaluering og justering av rådene. Rådene vil bidra til en bevissthet om begrepsbruk i politiet som kan være positivt både for rekruttering, arbeidsmiljø og tillit til politiet.
- Karrieresiden på politiet.no skal bidra til å vise mangfoldet av oppgaver og behov i politiet for å tiltrekke flere ansatte med minoritetsbakgrunn. Karrieresiden er under stadig utvikling.
- Det blir årlig gjennomført flere karrieredager i ulike deler av Norge hvor både representanter fra PHS, POD, politidistrikter, særorgan og øvrige enheter deltar.
- POD drifter et eget rekrutteringsnettverk med deltakere fra alle politidistrikt, særorgan og øvrige enheter som gjennomføres månedlig. Nettverkets formål er å sikre lik praksis, dele erfaringer og oppdatere kunnskap.
- Flere enheter har hatt opplæring i rekruttering for ledere for å øke kunnskapen om mangfoldsrekruttering, samt oppstartsmøter med veiledning for ledere som skal rekruttere.
- Politiets fellestjenester deltar med to kandidater i traineeprogrammet i staten.
- For å sikre mer objektive vurderinger i rekrutteringsprosesser benytter enhetene kompetansebaserte metoder, standardiserte intervjuer og objektive vurderingskriterier for å sikre likebehandling og forebygge diskriminering

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det skal være like muligheter til forfremmelse og utvikling i politiet. Alle ansatte skal ha minst en medarbeidersamtale årlig hvor utvikling er et sentralt tema.

Livsfaseutfordringer som spesielt er satt på dagsorden er seniorfasen, foreldrepermisjon og livshendelser som sykdom mv., men det er også gjennomført et webinar om overgangsalder. Det er ett mål for politiet å tilrettelegge for å beholde og utvikle ansatte.

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- Det er gjennom forskning avdekket at politiet ikke er gode nok til å anvende og etterspørre minoritetsansattes kompetanse. Det kan bidra til svekkede karrieremuligheter, påvirke rekruttering og at ansatte med denne kompetansen slutter i politiet.
- Det er gjennom arbeid med økt kjønnsbalanse i operative stillinger avdekket at mange kvinner slutter i operativ tjeneste i forbindelse med svangerskap og permisjon.
- Flere ansatte i politiet har i forbindelse med re-klarering mistet sin sikkerhetsklarering etter endret sikkerhetssituasjon. Det kan føre til nedgradering i stilling, lav motivasjon og svekke omdømme til politiet som en attraktiv arbeidsplass, spesielt for ansatte med innvandrerbakgrunn og/eller flerkulturelle familier.
- For nyansatte med minoritetsbakgrunn kan det ta uforholdsmessig lang tid å få sikkerhetsklarering, noe som kan bidra til at de finner seg en annen jobb og/eller at ledere vegrer seg for å tilsette personer de ikke vet om vil klareres.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal hindre diskriminering og fremme likestilling:

- Politidirektoratet fikk i 2025 tildelt tariffavsatte kompetansemidler for å gjennomføre ett prosjekt om mangfold og inkludering i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten. Prosjektet består av tre deler: Mangfoldundersøkelse, workshop for ledere og utvikling av e-læring. 10 politidistrikter og 2 særorgan skal i 2026 gjennomføre WS for sine ledere.
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter er forankret som en del av ledertrening for førstegangsledere i de fleste politidistrikter. De fleste politidistrikt/særorgan er godt i gang med lederutvikling/-opplæring. Prioriterte tema i 2025:
 - Forebygging og oppfølging av sykefravær
 - Opplæring i reviderte etiske retningslinjer og innføring av dilemmatrening.
 - Opplæring i nye varslingsrutiner og forebygging av varsling
 - Mangfold som resurs. I 2024 ble det gjennomført et kursholderkurs for ansatte, tillitsvalgte fra ulike fagforeninger og verneombud i samarbeid med politiets fellesforbund. Kursholderne har i løpet av 2025 holdt flere kurs i politiet.

- I 2025 er det opprettet en egen temaside på politiets intranettside for livsfasepolitikk i politiet.
- I den nye digitale løsningen for medarbeidersamtaler, ble det i 2025 laget en egen del for seniorsamtaler. Seniorsamtaler skal bidra til å sikre utvikling og beholde flere seniorer.
- Det er laget et digitalt skjema for sluttevaluering som alle ansatte som har sagt opp får tilsendt. Formålet er å få mer systematisk kunnskap om sluttårsaker for å ta det med inn i arbeidet for å beholde ansatte.
- Mange enheter har en økt bevissthet rundt innstillinger til etter- og videreutdanning. Det er utarbeidet ny nasjonal retningslinje for å bidra til at utvelgelse til kurs og utviklingstiltak skal være basert på saklige og dokumenterbare kriterier.
- I Finnmark pd får medarbeidere med språkkompetanse i samisk, finsk eller russisk får ekstra lønnstillegg, dersom de aktivt bruker språket i stillingen sin.

Tilrettelegging og arbeidsmiljø

Et inkluderende arbeidsmiljø der ansatte blir verdsatt og lederne ser verdien av mangfold er noe politiet stadig jobber med. En kultur der alle føler seg trygge til å si sin mening og bidra i fellesskapet er noe det legges vekt på. Politiet er opptatt av å tilrettelegge for ansatte som bidrar til at de kan fungere så godt som mulig.

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- Ansatte med nedsatt funksjonsevne kan oppleve at tilretteleggingen ikke er god nok.
- Liten tilgang på dedikerte seremonirom for tro og livssyn kan bidra til at politiet ikke oppfattes som en inkluderende arbeidsplass.
- Lite kunnskap om minoriteter kan påvirke holdninger og arbeidsmiljøet.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak for å hindre diskriminering og fremme likestilling:

- Det er planlagt i 2026 å lage ett skriv med føringer om at alle distrikter, særorganer og underliggende enheter må legge til rette for ett rom som kan anvendes av ansatte med ulike religioner og livssyn ved behov.
- Det gjennomføres flere markeringer i løpet av året som id, samenes nasjonaldag, kvinnedagen og verdensdagen for psykisk helse både nasjonalt og lokalt.
- Lokalt legger alle distrikter til rette for kunnskap om kjønns- og seksualitetsmangfold og deltakelse i prideaktiviteter. Det er gjennomført prideparader med deltakelse av politiet i hele landet.
- Arbeidstakere som ikke tilhører Den norske kirke har rett til fri fra arbeid i inntil to dager hvert kalenderår i forbindelse med religiøse høytider knyttet til sin religion.
- Det er adgang til hjemmekontor 2 dager i uken i de stillingene som har mulighet til det. Adgangen kan også utvides ved behov for tilrettelegging av livsfase, nedsatt funksjonsevne m.m.

- Det gjennomføres en arbeidsmiljøundersøkelse hvert annet år i politiet. Ny undersøkelse ble gjennomført i 2025. Undersøkelsen har spørsmål som omhandler bl.a. diskriminering og annen uønsket adferd, ytringsklima, inkludering og psykologisk trygghet. Diskriminering ble for første gang inkludert i 2024 medarbeiderundersøkelsen. Resultatene viser at de ansatte som oppgir å ha opplevd diskriminering har økt fra 5,5 prosent i 2024 til 7,1 prosent i 2025. I halvparten av tilfellene av diskriminering har det vært snakk om urettferdighet knyttet til tildeling av lønn eller andre goder, deretter kommer manglende anerkjennelse og forfremmelse eller jobbskifte. Funnene i undersøkelsen vil bli fulgt opp fremover. Årsaker til at ansatte opplever seg diskriminert er varierende. Flest svarer «annet» eller «kjenner ikke årsaken», deretter kommer «måten jeg ytrer meg», kjønn og alder. Resultatene fra undersøkelsen vil følges opp i alle enheter i politiet fremover.

Balanse mellom arbeid og familieliv

Politiet er opptatt av å være en arbeidsplass for alle i ulike livsfaser. Endringene som skjer i samfunnet påvirker arbeidslivet på mange ulike vis. Politiet er avhengig av å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse for å ivareta vårt samfunnsoppdrag. For å ivareta våre ansatte og å sikre at politiet er en attraktiv arbeidsgiver må det legges til rette for at medarbeidere i alle livsfaser og gjennom ulike livshendelser opplever mestring og god tilpasning på arbeidsplassen.

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- Økt pensjonsalder – behov for og forventninger om tilrettelegging. Det er vedtatt nye pensjonsregler som medfører at ansatte vil stå lenger i arbeid.
- Økt belastning for operativt politi, med en økning i vold og trusler, kan føre til emosjonell slitasje.
- Det er en utfordring at mange kvinner i operativ tjeneste slutter i forbindelse med svangerskap og permisjon og går over til kontorarbeid/annet fagområde som eksempelvis etterforskning.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal hindre diskriminering og fremme likestilling:

- Det er igangsatt et livsfaseprosjekt hvor det er prioritert følgende livshendelser; seniorkarriere, kombinere foreldrerollen med jobb - særlig i operativ tjeneste og stå i en utsatt eller kritisk situasjon. Politiet har en ambisjon om å beholde ansatte gjennom god oppfølging og tilrettelegging. Arbeidet sees i sammenheng med plan for økt kjønnsbalanse i operative stillinger.
- Arbeidet med en plan for økt kjønnsbalanse i operative stillinger er ferdigstilt. Planen har satsningsområder og tiltak som skal bidra til å rekruttere og beholde flere kvinner i operativ tjeneste. Analyser av datamaterialet viser at turnusarbeid er den viktigste barrieren for at kvinner skal stå i operativ tjeneste etter at de har fått barn. Det er også et stort potensial for å styrke lederes oppfølging og tilrettelegging før, under og etter graviditet, samt gode utviklingsmuligheter. Planen vil følges opp i 2026.

- Sør-Vest politidistrikt har utarbeidet en handlingsplan for tilrettelegging før, under og etter uttak av foreldrepermisjon. Handlingsplanen ble i 2025 gjort nasjonal. I handlingsplanen er det fokus på tilrettelegging, informasjon og oppfølging som er spesielt aktuelt for å beholde kvinner i operativ tjeneste. Planen vil følges opp i 2026.
- Økokrim har hatt spesielt fokus på å legge til rette for at medarbeidere skal kunne kombinere familieliv og arbeid og har egen seniorpolitikk som er fulgt opp gjennom flere år.

Mobbing, trakassering og seksuell trakassering

Det skal være nulltoleranse for uønsket adferd. Arbeidsgiver skal legge til rette for en inkluderende organisasjonskultur, gjennom å sikre medvirkning, jobbe forebyggende, kontinuerlig og systematisk med å utvikle et helsefremmende arbeidsmiljø. Det må sikres at HMS-systemer og HMS-opplæring i etaten i tilstrekkelig grad inneholder tematikk som beskriver forutsetningene for å lykkes med mangfoldsarbeidet.

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- I arbeidsmiljøundersøkelsen i 2025 oppgir 1 prosent av de ansatte å ha opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet som er det samme som året før. 4,7 prosent å ha opplevd mobbing/trakassering mot 3,8 i 2024.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal hindre diskriminering og fremme likestilling:

- I politiets overordnede HMS-handlingsplan for 2024, var fokus på uønsket seksuell oppmerksomhet satt opp som delmål 1 av 3 delmål. Delmålet er videreført til 2025. Delmål 1 var som følger: *Ingen skal utsettes for mobbing, trakassering (herunder også seksuell trakassering) diskriminering eller annen uønsket atferd.* På møter i hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) har status på tiltak knyttet til delmålet blitt presentert. Alle politidistrikt og særorgan hadde også lokale tiltak knyttet til delmålet.
- Politidistrikt og særorganer har rapportert på deres tiltak i politiets forbedringssystem Synergi, og rapporteringen viser at det har vært et stort fokus på temaet både i 2024 og 2025. Uønsket seksuell oppmerksomhet er fortsatt en del av ledersamtaler og styringsdialogen internt i politiet.
- Det er innført bestemmelser om at arbeidsgiver ikke finansierer alkohol på arrangementer der arbeidsgiver er ansvarlig vertskap i arbeidstiden eller i arbeidsgivers lokaler ved sosiale anledninger. Dette samme gjelder i sosiale anledninger relatert til jobb som jobbreiser, trening, leiropphold, fester, representasjon, konferanser og lignende. Det er heller ikke lov å nyte alkohol på arbeidsstedet.
- PHS arbeider med et nordisk prosjekt om seksuell trakassering hvor politiforskerne skal undersøke forståelser, og måter å jobbe på i praksis med seksuell trakassering. Arbeidet er i samarbeid med politiet i Sverige, Island og Norge.

- Det er til dilemmatrening laget flere dilemmaer som omhandler diskriminering på ulike grunnlag. Dette er gjort tilgjengelig for alle enhetene i politiet og tas i bruk lokalt.

Kompetanse og kunnskap

Det er avgjørende at politiet har ansatte med variert kompetanse for å løse samfunnsoppdraget. Samtidig er det en forutsetning at ledere ser verdien av og anvender mangfold og at det kan bidra til bedre oppgaveløsning og tillit i befolkningen. Det er et kontinuerlig arbeid å øke kompetanse og kunnskap om mangfold og likestilling som følges opp gjennom opplæring, trening og informasjon i ulike kanaler.

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- Adgang til lederstillinger for kvinner kan svekkes om de ikke gis tilgang til lederutdanning.
- Lite kunnskap og kompetanse om minoriteter og mangfold kan være en barriere for å utnytte verdifull kompetanse i politiets oppgaveløsning.
- Lite kunnskap og kompetanse om minoriteter og mangfold kan svekke tilliten til politiet blant minoritetsbefolkningen.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal sikre hindre diskriminering og fremme likestilling:

- Temaside på politiets intranett (Kilden) gir oppdatert informasjon om arbeidet med oppfølgingen av politiets handlingsplan for mangfold, dialog og tillit. Det er også en egen gruppeside på politiets intranett, hvor medarbeidere løpende kan holde seg oppdatert over aktiviteter og dele erfaringer.
- I politiets nasjonale handlingsplan for mangfold og likestilling er det forankret at alle politidistrikter og særorgan i politiet skal ha etablert en egen rolle som mangfoldskoordinator, med fagansvar for mangfoldsarbeidet.
- Rosa kompetanse justis gjennomførte 8 kurs i politiet om kjønn- og seksualitetsmangfold. I tillegg er det gjennomført noen kurs i samarbeid med PF. Kurset gir ansatte i politiet innsikt i hvordan kunnskap om kjønns- og seksualitetsmangfold kan bidra positivt både i arbeidsmiljøet og i hvordan politiet møter innbyggerne.
- Politidistrikter og særorgan er gitt informasjon om og oppfordres til å gjennomføre e-læringsprogrammet om samer og nasjonale minoriteter, utviklet av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ).⁴
- I 2025 har Politiets Nasjonale Beredskapsressurser (NB) og Politihøgskolen (PHS) arrangert informasjonsmøte om utdanning og rekruttering til operative spesialdisipliner, med spesielt søkelys på kvinnelige søkere. Det er også arrangert precamp for å trene til opptak til spesialdisiplinene for kvinner som har motivasjon og intensjon om å søke opptak til operative spesialdisipliner.
- FOU-planen for politiet vil følges opp videre, hvor ett av tre satsningsområder er relasjonen mellom politiet og innbyggerne. Det presiseres at kompetanse og kunnskap om mangfold er en forutsetning for at politiet skal kunne levere

⁴ Se <https://dfo.no/kurs>

likeverdige tjenester til alle grupper i samfunnet og for å kunne bidra til trygghet for innbyggerne.

Del 3: Politiets arbeid med likestilling og mangfold som offentlig myndighet

Innbyggerne i Norge representerer et bredt mangfold og politiet arbeider for å kunne levere likeverdige tjenester til alle grupper i samfunnet. Politiet er avhengig av tillit for å kunne utføre samfunnsoppdraget på en god måte. Innbyggernes tillit til politiet påvirkes av mange faktorer, blant annet hvor effektivt og kompetent politiet er til å løse sine oppgaver og hvordan politiet møter innbyggerne på ulike arenaer.

Det har i 2025 vært arbeidet med en rekke tiltak og aktiviteter nasjonalt og lokalt. Mange av tiltakene er forankret i politiets nasjonale handlingsplan for mangfold, dialog og tillit, eller gjennom lokale planer som er forankret i den enkelte virksomhet i politiet. Andre tiltak er forankret i andre sentrale dokumenter og lovverk.

Kunnskap om innbyggernes trygghet og tillit til politiet

Politiet arbeider for å få kunnskap om tjenestene treffer brukerne de er ment for og er nyttig for de som trenger dem. For politiet er det viktig å ha kunnskap om mangfoldet i befolkningen, og hvordan ulike grupper av innbyggere opplever møtet med politiet og tjenestene som leveres.

Politiet har identifisert risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- Politiet har for liten kunnskap om hvordan opplevd trygghet og tillit til politiet kan variere mellom ulike grupper av innbyggere.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal hindre diskriminering og fremme likestilling:

- Politiet gjennomfører årlig en innbyggerundersøkelse for å få kunnskap om innbyggernes trygghet og tillit til politiet, og hvilke behov innbyggerne har til politiets tjenester.⁵ Undersøkelsen inneholder blant annet spørsmål om opplevd trygghet, tillit til og inntrykk av politiet, samt prosessuell rettferdighet.⁶
- Flere bakgrunnsvariabler er tatt inn i politiets innbyggerundersøkelse for å få mer dybdekunnskap om variasjon i trygghet og tillit i befolkningen; alder, utdanning, egenidentifisert kjønn, seksuell orientering, og innvandringsbakgrunn.
- Det planlegges for å gjøre ytterligere analyser av innbyggerundersøkelsen med fokus på å få bedre kunnskap om ulike minoritetsgruppers trygghet og tillit til politiet.⁷

Det er i 2025 vært arbeidet videre med i "*Innbyggerstemmen*", som handler om å sette innbyggerne i sentrum og bidra til større involvering av ulike målgrupper for

⁵ Innbyggerundersøkelsen er tilgjengelig på politiets nettside: <https://www.politiet.no/om-politiet/tall-og-fakta/innbyggerundersokelsen/>

⁶ Prosessuell rettferdighet omhandler innbyggernes opplevelse av rettferdig behandling. Dette inkluderer at politiet følger loven, håndhever regler på en rettferdig og konsekvent måte, ivaretar innbyggernes rettigheter og fremstår på en måte som er i overensstemmelse med de verdier og holdninger som er rådende i samfunnet for øvrig.

⁷ Se for øvrig: POD-rapport 4/2023. *Temarapport – tillit til politiet: En analyse av møtet mellom politi og innbygger.*

å få frem ulike perspektiv. Stemmene har gitt viktig innsikt som har blitt benyttet i både daglig drift, utvikling og beslutningsprosesser. Eksempelvis har flere politidistrikt gjennomført målrettede spørreundersøkelser som har blitt publisert på flere språk. Flere av undersøkelsene omhandler innbyggernes trygghet i nærmiljøet og tillit til politiet. En av undersøkelsene tok for seg opplevelser med hatprat og rasisme blant 5. klassinger, i en av bydelene i Oslo. Innbyggerstemmen har tett samarbeid med Politihøgskolen og underviser i dette på bachelorutdanningen. POD har i 2025 tilbudt et kurs i tjenstedesign i samarbeid med NTNU på 7.5 studiepoeng – eksklusivt for ansatte i politiet med totalt er 60 studieplasser. Kurset er med på å styrke arbeidet med å bli mer brukerorienterte i utvikling av tjenester.

Tilrettelegge for informasjon og kommunikasjon på ulike språk

Det er viktig for politiet å tilrettelegge for informasjon og kommunikasjon på ulike språk i møte med innbyggerne. Politiet arbeider for at viktig informasjon som publiseres på politiets nettsider og i andre kanaler skal være tilgjengelig på flere språk.

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- Manglende tilrettelegging kan medføre at politiet ikke når ut med nødvendig informasjon til ulike grupper av innbyggere.
- Mangel på språkkompetanse, tolkekapasitet og skriftlige oversettelser kan svekke rettssikkerheten.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal bidra til å hindre diskriminering og fremme likestilling:

- Det er inngått en rammeavtale for skriftlige oversettelser for politiet, som omfatter oversettelse av dokumenter, omgjøring av lydfiler til tekst eller ved behov for at oversetter møter hos politiet for å oversette dokumenter. Rammeavtalen kommer i tillegg til rammeavtale som omfatter muntlige oversettertjenester (tolk).
- POD ble i 2024 tildelt midler fra Stimulab for å starte prosjektet *Tverrspråklig effektiv kommunikasjon (TEK)* for å utforske og forbedre kommunikasjonen mellom politiet og innbyggere som ikke bruker norsk eller engelsk. Politiet ønsker ved bruk av kunstig intelligens (KI) og språkmodeller å finne løsninger på språkbarrierer i kommunikasjonen. Initiativet har gitt god innsikt i muligheter og begrensninger samt hvilke barrierer som finnes – både teknologisk, juridisk, etisk, kulturelt og språklig. I 2025 er det gjennomført en rekke simuleringer og tester av teknologien sammen med innbyggere som ikke behersker norsk eller engelsk på flere av tjenestoområdene politiet har ansvar for. Arbeidet med KI for å forbedre politiets tjenester for ikke-norskspråklige innbyggere fortsetter i 2026.
- Politidirektoratet har i 2025 deltatt i et samarbeidsprosjekt med domstolene, kriminalomsorgen og konfliktrådene for å fremme opprettelse av et nasjonalt senter for samisk rettssikkerhet. Relevante tjenester omfatter blant annet oversettelse av dokumenter, tolketjenester, informasjonsarbeid, utvikling av kompetansehevende tiltak og oversettelse, utvikling og fastsettelse av juridiske

termer.⁸ Planleggingen av et slikt senter videreføres i 2026.

Vold og overgrep

Vold og seksuelle overgrep er alvorlig kriminalitet, som utgjør både en likestillingsutfordring og et folkehelseproblem. Vold i nære relasjoner er en av de største barrierene for å nå målet om likestilling.⁹ Arbeidet for å forebygge vold og overgrep er gitt høy prioritet i politiet.

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- Kapasitetsutfordringer knyttet til gjennomføring av risikovurderinger og uklare samhandlingsrutiner kan bidra til at de som er utsatt for kriminalitet møtes på ulik måte og at nødvendige tiltak ikke iverksettes.
- Manglende kompetanse og kunnskap i politiet om ulike minoriteter kan gjøre det vanskeligere å komme i posisjon til å forebygge vold og overgrep.
- Manglende tillit til politiet kan føre til at saker ikke blir anmeldt og at det derfor blir mørketall.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal bidra til å hindre diskriminering og fremme likestilling:

- Politiet har i 2025 fortsatt arbeidet med å sikre en mer helhetlig tilnærming til det forebyggende arbeidet mot vold og overgrep. Flere av tiltakene i regjeringens opptrappingsplan mot vold og overgrep mot barn og vold i nære relasjoner er iverksatt og under arbeid. Fire av tiltakene utføres gjennom direktoratssamarbeidet på feltet, hvor de ulike direktoratene er gitt likelydende oppdrag i respektive tildelingsbrev.
- Oppfølging og videreutvikling av beskyttelsestiltak har vært et fokusområde også i 2025, med videre oppfølging og utvikling av besøksforbud, brudd på besøksforbud, mobil voldsalarm og omvendt voldsalarm (OVA).
- Implementeringen av arbeidsmetodikken RISK, for å forebygge vold i nære relasjoner, er videreført i politidistriktene som ble utpekt i 2024 (en geografisk driftsenhet i hver av politidistriktene Sør-Vest, Sør-Øst og Nordland). Oslo politidistrikt har på eget initiativ utvidet RISK arbeidsform og organisering.
- Politiets representant i Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold ble i 2025 overført fra Kripos til Oslo politidistrikt. Oslo politidistrikt ble gitt et nasjonalt fagansvar knyttet til politiets utvikling av arbeidet innenfor æresrelatert vold.
- Støttesenter for kriminalitetsutsatte er et tilbud som er etablert i samtlige politidistrikter, og som kan hjelpe med informasjon og veiledning om å anmelde, få støtte hele veien fra anmeldelse til saken er avgjort, vitnestøtte før/under/etter en retts sak, og hjelp til å søke voldsoffererstatning. Informasjonsmaterie ll fra

⁸ Forslaget er en oppfølging av rapporten "*Samisk rettssikkerhet i justissektoren*", som ble ferdigstilt og oversendt Justis- og beredskapsdepartementet i 2023. Rapporten var et samarbeid mellom politiet, domstolen, kriminalomsorgen og konfliktrådene.

⁹ Kultur- og likestillingsdepartementet (2024). *Strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2025-2030*.

støttesenteret er oversatt til en rekke ulike språk, herunder samisk og flere av de mest brukte språkene blant personer med innvandrerbakgrunn.

- I juni 2025 ble Statens barnehus Finnmark lokasjon Karasjok ferdigstilt og åpnet, i tillegg til foreliggende lokasjoner i Alta og Kirkenes. Statens barnehus Finnmark anses som ferdig etablert. Bakgrunnen for etableringen er å sikre at samiske barn utsatt for vold og overgrep får et tilbud tilpasset eget språk og kultur.

Hatkriminalitet

Hatkriminalitet er alvorlig for de som rammes, og fordi den bidrar til å skape utrygghet i hele grupper av befolkningen.¹⁰ Politiet arbeider for å bygge kompetanse og kunnskap om hatkriminalitet, og være i stand til å avdekke, forebygge og bekjempe slik kriminalitet uansett hvor i landet den inntreffer.

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- Manglende kompetanse og kunnskap i politiet kan bidra til at de som er utsatt for slik kriminalitet møtes på ulik måte og at saker ikke blir behandlet på riktig måte.
- Manglende tillit til politiet kan føre til at saker ikke blir anmeldt og at det derfor blir mørketall.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal bidra til å hindre diskriminering og fremme likestilling:

- For å videreutvikle kompetanse og kunnskap i politiet er det etablert et fagmiljø ved Politihøgskolen (PHS), som bidrar med både forskning og etter- og videreutdanning innen forebygging og etterforskning av hatkriminalitet.
- Nasjonalt kompetansemiljø innen hatkriminalitet (etablert i 2021), organisatorisk lagt til Oslo politidistrikt, ble opprettet for å heve politiets kompetanse om hatkriminalitet nasjonalt i tillegg til å gi veiledning i konkrete saker. Kompetansehevingen omfatter forebygging, etterretning, dialog og tillitsskapende arbeid, etterforskning og påtalebehandling.
- Nasjonalt kompetansemiljø innen hatkriminalitet har hatt følgende kompetansehevende tiltak nasjonalt:
 - Det ble i 2023 gjennomført en to-dagers opplæringspakke for lokale kontaktpunkter og opplæringsteam i alle politidistrikter. Dette danner grunnlaget for en struktur for kompetanseutvikling.
 - Kompetanseheving gjennom dette nettverket er også gjennomført i 2024 og 2025.
 - Det er gjennomført webinar om hatkriminalitet for nettverket i politidistriktene. Dette har vært åpent for alle som ønsker å delta.
 - Nasjonal konferanse om hatkriminalitet ble arrangert 1-2. april 2025. Den første dagen var for politi og påtalemyndighet, mens den andre dagen

¹⁰ Hatkriminalitet er straffbare handlinger som helt eller delvis har sin bakgrunn i andres hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller funksjonsevne.

også var åpen for eksterne aktører. Nasjonal konferanse om hatkriminalitet for 2026 gjennomføres 15-16. april 2026.

- Nasjonalt kompetansemiljø overtok i 2023 Politidirektoratets rolle som nasjonalt kontaktpunkt innen hatkriminalitet for OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights.
- Nasjonalt kompetansemiljø innen hatkriminalitet er fra 2023 gitt oppgaver knyttet til videreutvikling av statistikk og analyse av anmeldt hatkriminalitet. Det utarbeides en nasjonal årsrapport om anmeldt hatkriminalitet i Norge. Rapporten *Hatkriminalitet i Norge i 2024* ble utgitt i mai 2025.¹¹ Tilsvarende rapport for 2025 vil bli publisert i april 2026.
- I 2025 er arbeidet med analyse av hatkriminalitet videreutviklet. På bakgrunn av tildeling av særskilte midler i 2024 er analysekompetansen på Nasjonalt kompetansemiljø innen hatkriminalitet styrket. Det er ansatt en egen analytiker for å utarbeide og videreutvikle kunnskapsproduksjonen om anmeldt hatkriminalitet. Dette innebærer både en videreutvikling av den eksisterende årsrapporten, samt utarbeiding av et nytt datagrunnlag som innebærer manuell, kvalitativ gjennomgang av sakene nasjonalt. Formålet er å kunne besvare de mange kunnskapsbehovene som eksisterer. Dette innebærer inngående dybdekunnskap om hendelsene, kontekst, relasjoner, gjerningspersoner og fornærmede. Det vil med utgangspunkt i dette gis ut egne tematiske rapporter.
- Politidirektoratet arbeider med oppfølging av anbefalingene i rapporten *"Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge"* fra Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM). Politidirektoratet har dialog med Nasjonalt kompetansemiljø om nasjonal statistikk/analyse som omfatter hatkriminalitet mot samer og nasjonale minoriteter.
- Politidirektoratet har i 2023/2024 samarbeidet med Sametinget om en veileder om hvordan man kan rapportere og anmelde samehets. Dette er en oppfølging av tiltak i Sametingets handlingsplan mot samehets.¹² Nasjonalt kompetansemiljø innen hatkriminalitet har bistått i arbeidet. Nettportalen *samehets.no* ble lansert i april 2024 i et arrangement i Sametingets bibliotek, med innlegg både fra Sametinget og fra Politidirektoratet. Bruken av nettportalen har vært fulgt gjennom 2025.
- Nordland politidistrikt arrangerte i april 2025 en fagdag med temaet "Hatkriminalitet med et samisk perspektiv". Arrangementet ble streamet slik at resten av politidistriktet også hadde anledning til å delta. Fagdagen besto av innlegg fra både forskning, organisasjoner og fra politiet.

Dialog og tillitsbygging

Politiet arbeider kontinuerlig for å bidra til nærhet, dialog og trygghet. Tillit er avgjørende for å løse politiets samfunnsoppdrag. Politiet er opptatt av å ha god kompetanse og kunnskap om mangfold og likestilling, være åpent og inkluderende, kommunisere rettferdig og respektfullt, og bygge gode relasjoner til alle grupper av innbyggere.

¹¹ Politidirektoratet og Oslo politidistrikt (2025). *Hatkriminalitet i Norge 2024*. <https://www.politiet.no/globalassets/dokumenter-strategier-og-horinger/oslo/rapporter/hatkriminalitet-norge/hatkriminalitet-i-norge---arsrapport-2024.pdf>

¹² Se Sametingets handlingsplan mot samehets, <https://sametinget.no/aktuelt/sametinget-lanserer-handlingsplan-mot-samehets.20644.aspx>

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer for mangfold og likestilling:

- Tilliten til politiet er lavere hos flere minoritetsgrupper.
- Manglende kompetanse og kunnskap om minoriteter kan påvirke holdninger.
- Stereotyper og fordommer kan påvirke kommunikasjon og handlemåte.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal bidra til å hindre diskriminering og fremme likestilling:

- Det er både på nasjonalt nivå og i politidistriktene gjennomført dialogmøter med representanter fra ulike minoriteter i 2025. Formålet er å sikre gjensidig informasjonsutveksling og bygge relasjoner og tillit. I 2025 har det vært en føring om at alle politidistrikter skal avholde møter med tros- og livssynssamfunn og med lhbt+ organisasjoner og arrangører av Pride og andre skeive arrangementer. Mange politidistrikter har også gjennomført møter med andre minoriteter.
- Konseptet *Rettferdig politi* er utviklet for å bidra til kompetanseheving innen temaer som dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering. Det er i perioden 2022-2025 gjennomført opplæring i samtlige politidistrikter, samt i Politiets utlendingsenhet (PU). Det har vært lagt vekt på å bruke eksempler, case og refleksjonsoppgaver som tar utgangspunkt i regionale og lokale utfordringer i det enkelte politidistrikt.
- Oslo politidistrikt har i 2025 arbeidet med å oppdatere materiell til bruk i *Rettferdig politi*, og har i denne forbindelse involvert flere minoritetsorganisasjoner samt hatt dialog med fagmiljø på Politihøgskolen.
- Politiet har i 2025 arbeidet videre med dialog med ulike grupper av trusselutsatte aktører, både nasjonalt og i det enkelte politidistrikt. I 2025 har dette særlig vært aktuelt overfor tros- og livssynssamfunn, samt overfor lhbt+ organisasjoner og arrangører av Pride og andre skeive arrangementer. Et av formålene med dialogen er å formidle trusselvurderinger utarbeidet av Politiets sikkerhetstjeneste (PST) og ha dialog om oppfølgende tiltak fra politiets side.
- Politidirektoratet, i samarbeid med Politiets sikkerhetstjeneste, arrangerte i 2025 en nasjonal trygghetskonferanse om gjennomføring av trygge skeive arrangementer. Konferansen ble gjennomført på Pridehuset i Oslo og lagt i tilknytning til Norsk Pridekonferanse, et initiativ fra Oslo Pride, Bergen Pride/Regnbuedagene og Arctic Pride. Arrangementet ble også streamet. Inviterte var skeive organisasjoner og Pride-arrangører fra hele landet. PST la frem en egen trusselvurdering for Pride og andre skeive arrangementer. Blant innleggene på konferansen var også dialogbolker hvor Øst og Sør-Vest politidistrikt møtte representanter fra organisasjoner/arrangører i eget distrikt.
- En stor andel av de som tilhører den nasjonale minoriteten romer bor i Oslo og det sentrale Østlandsområdet. Oslo politidistrikt og Øst politidistrikt har i 2025 fortsatt arbeidet med dialog og samarbeidet for å bygge relasjoner og skape tillit.

Rutiner for personkontroller

Politiet er opptatt av praktiseringen av personkontroller og hvordan disse oppleves av innbyggerne. Personkontroller skal registreres og dokumenteres etter gjeldende regler, og det skal være lett å finne dokumentasjonen ved behov (f.eks. ved klagebehandling).

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer i arbeidet for mangfold og likestilling:

- Manglende informasjon om grunnlaget for kontroll kan medføre at det oppleves som urettmessig eller diskriminerende.
- Opplevelse av kontroller som urettmessige eller diskriminerende kan bidra til redusert tillit til politiet hos ulike minoriteter.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal bidra til å hindre diskriminering og fremme likestilling:

- I 2024 ble det lagt frem en evalueringsrapport etter gjennomført prøveprosjekt med en kvitteringsordning knyttet til politiets personkontroller.¹³ Prosjektet ble gjennomført på oppdrag fra Justis- og beredskapsdepartementet. Dette har gitt verdifull erfaringslæring som er benyttet i arbeidet i 2025.
- Opplæringen "Rettferdig politi", som er gjennomført i samtlige politidistrikt, har lagt vekt på hvordan det kan forebygges at kontroll oppleves som urettmessig eller diskriminerende, og formidling og forklaring av grunnlaget for kontroller.
- Politiet har igangsatt et forprosjekt for å vurdere fremtidig innføring av kroppskamera i politiet. Arbeidet har løpt gjennom 2025 og fortsetter i 2026.

Rutiner og informasjon om klageordningen i politiet

Klager til politiet gir et viktig grunnlag for systematisk erfaringslæring og evaluering. Politiet er opptatt av å sikre gode rutiner for oppfølging av klagesaker og rutiner for å justere praksis etter evalueringer.

Formålet med klageordningen er å ivareta borgernes rettssikkerhet ved betryggende og ensartet behandling av henvendelser. Klageordningen gir politimester eller leder av særorgan et verktøy for legalitetskontroll av egen organisasjon.

Politiet har identifisert flere risikoer som kan være en hemmer i arbeidet for mangfold og likestilling:

- Klageordningen i politiet er ikke tilstrekkelig kjent blant innbyggerne, eller oppleves som lite tilgjengelig og brukervennlig.
- Politiet mottar få klager relatert til diskriminering, og det er grunn til å anta at det foreligger mørketall.

Det er igangsatt eller planlagt følgende tiltak som skal bidra til å hindre diskriminering og fremme likestilling:

- Politidirektoratet publiserer årlig en nasjonal rapport over politiets mottak og behandling av klager.¹⁴ I rapporten presenteres statistikk over mottatte og behandlede klager, klagebehandlingen i politidistriktene, Politidirektoratets

¹³ Oslo Economics og NIBR v/OsloMet (2023). *Evaluering av pilot med kvitteringsordning ved personkontroll*. <https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2024/01/11/pilotordning-med-kvitteringsordning-ved-personkontroll-er-evaluert/>

¹⁴ Rapportene publiseres på politiets nettsider. Se Politidirektoratet (2025). *Klager på politiet: Årsrapport 2024*. <https://www.politiet.no/globalassets/tall-og-fakta/klager/klager-pa-politiet-2024.pdf>

klagesaksbehandling, samt bruk av klager i erfaringslæring for å sikre oppfølging og etterlevelse ut i organisasjonen.

- Flere distrikt og særorgan har eller er i ferd med å endre hvordan det arbeides med erfaringslæring som følge av klager. Eksempelvis har flere distrikt/særorgan opprettet tverrfaglig grupper som skal følge opp klager og/eller påtaleavgjørelser fra Spesialenheten for politisaker.
- Flere har tatt i bruk Synergi som avvikssystem i klagesaker. Det er ønskelig at Synergi videreutvikles slik at erfaringslæring kan deles nasjonalt.
- Regelen om delt bevisbyrde i likestillings- og diskrimineringsloven § 37 første ledd¹⁵ er tatt i bruk i klagesvar. Det arbeides med å bevisstgjøre politidistrikt og særorgan i politiet om dette.

Del 4: Planer og forventinger for videre arbeid og tiltak

Politiets handlingsplan for mangfold, dialog og tillit er besluttet forlenget til å gjelde ut 2027. Handlingsplanen er et viktig verktøy for å bidra til økt fokus på mangfold og likestilling, både internt og eksternt. Det er igangsatt mange aktiviteter knyttet til tiltakene i handlingsplanen, men det gjenstår fortsatt arbeid med oppfølging av flere av tiltakene. Det blir viktig å sikre at dette arbeidet videreføres og videreutvikles.

Nedenfor er noen av aktivitetene som planlegges for 2026:

- Innføring av plan for økt kjønnsbalanse i operative stillinger.
- Videreutvikle konsept for ledelse av mangfold gjennom workshops og e-læring.
- Videreutvikle arbeidet med livsfasepolitikk.
- Innføre nasjonale digitale pensjonskurs.
- Revidere uniformsreglementet slik at det blir religions- og livssynsnøytralt.
- Prinsippene i Rettferdig politi skal tas inn i ulike eksisterende opplæringsløp i politiet og politiutdanningen, for å sikre varig effekt av tiltaket.
- Det planlegges for økt fokus på tiltak knyttet til kompetanse og kunnskap om samer og nasjonale minoriteter.
- Økt fokus på tiltak som retter seg mot personer med nedsatt funksjonsevne.
- Gjennomføre et forprosjekt for å vurdere fremtidig innføring av kroppskamera i politiet.
- Gjennomgå funksjonsbeskrivelsen for rollen som mangfoldskoordinator, med sikte på å få en mer entydig praksis på tvers av samtlige underliggende enheter.
- Fortsatt styrke arbeidet med dialog med ulike minoriteter, og legge til rette for flere faste og regelmessige møteplasser.
- Økt bruk av og systematisk tilnærming til risikovurderingsverktøy og beskyttelsestiltak som oppfølging av besøksforbud, mobil voldsalarm og omvendt voldsalarm (OVA).

¹⁵ <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51/§37>

- Delta i et tverrdirektoralt samarbeid, under ledelse av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) om å utforske bedre måter å fremme og formidle kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold på tvers av sektorer.

Del 5: Samarbeid og nettverk

Politiet deltar i en rekke samarbeid og nettverk der tema om mangfold og likestilling er satt på dagsorden som:

- Politiet er med i det internasjonale nettverket Nordic-Baltic network of policewomen (NBNP). Nettverkets formål er å inspirere, koordinere og dele kunnskap, erfaring og beste praksis fra likestillingsperspektiver mellom nordiske og baltiske land. Norge deltar med to representanter og nettverket har møter ca. 2 ganger i året.
- Politiet er representert i det statlige mangfoldsnettverket som består av ni statlige virksomheter og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Nettverket deler erfaringer og beste praksis innen mangfoldsarbeid og er en aktiv pådriver for å sette mangfoldsarbeidet på agendaen. Politiet er representert med to representanter og det avholdes møter ca. hver sjettede uke.
- POD deltar i flere direktoratsgrupper som tematisk er relevante for mangfold og likestilling:
 - LHBT+ direktoratsgruppe, som har ansvar for en helhetlig gjennomføring av regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023-2026).¹⁶
 - Direktoratgruppen mot vold i nære relasjoner og vold og overgrep mot barn, som blant annet følger opp regjeringens opptrappingsplan på feltet. Videre deltar POD i Etatssamarbeidet for utsatte barn og unge, som er tilknyttet departementenes kjernegruppe (KUBU).
 - Direktoratgruppen for forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme.

¹⁶ Se regjeringens nettside, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/regjeringens-handlingsplan-for-kjonn-og-seksualitetsmangfold-20232026/id2963172/>

Mangfold og likestilling – årsrapportering 2025

Utgitt: 2026

Utgiver: Politidirektoratet