

# **Årsrapport 2018**

## **Likestillings- og diskrimineringsombodet**

# Innholdsliste

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Kapittel 1 Leiaren sine føreord .....</b>                 | <b>3</b>  |
| <b>Kapittel 2 Introduksjon til verksemd og hovudtal.....</b> | <b>5</b>  |
| Hovudtal i 2018 .....  | 5         |
| Utvalde nøkkeltal frå årsrekneskapen .....                   | 5         |
| <b>Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2018.....</b>        | <b>6</b>  |
| 3.1 Relevant og god hjelp til mange.....                     | 6         |
| Rettleiingstenesta .....                                     | 6         |
| Låg terskel for å kontakte ombodet.....                      | 6         |
| Betre og raskare hjelp.....                                  | 7         |
| Saker på eige initiativ .....                                | 7         |
| 3.2 Førebyggjing .....                                       | 9         |
| Kurs og føredrag for om lag 9000 personar .....              | 9         |
| Engasjement for og debatt om likestilling.....               | 11        |
| 3.3 Endring gjennom samarbeid.....                           | 12        |
| Samarbeid med sivilt samfunn .....                           | 12        |
| 3.4 Kampanjar .....  | 13        |
| 3.5 Tilsyn med FN-konvensjonar.....                          | 14        |
| Nasjonal og internasjonal rapportering .....                 | 14        |
| Høyringsfråsegn .....  | 16        |
| 3.6 LDO som kunnskapsorganisasjon.....                       | 19        |
| <b>Kapittel 5 Styring og kontroll i verksemda.....</b>       | <b>20</b> |
| 3.7 Styring og kontroll .....                                | 20        |
| Sikker IKT-drift.....  | 20        |
| Kriseberedskap .....   | 21        |
| <b>Varslingsrutinar</b> .....                                | 22        |
| Universell utforming i eigne lokale.....                     | 22        |
| Sosiale krav i samanheng med anskaffingar i 2018 .....       | 22        |
| Kompetanseheving i LDO.....                                  | 22        |
| 3.8 Aktivitetsplikta som arbeidsgjevar .....                 | 22        |
| Inkluderande arbeidsliv .....                                | 23        |
| <b>Kapittel 5 Vurdering av framtidsutsikter .....</b>        | <b>29</b> |
| <b>Kapittel 6 Årsrekneskapen.....</b>                        | <b>30</b> |
| Kommentar frå ombodet til årsrekneskapen 2018 .....          | 30        |

## Kapittel 1 Leiaren sine føreord

1. januar 2018 fekk LDO endringar i mandatet då den nye likestillings- og diskrimineringsombudslova tredde i kraft. Som ei følgje av endringane vart samstundes antal tilsette i LDO redusert med om lag 25 prosent. Hovudvekta av oppseiingane fann stad i november og desember 2017, og dette har naturlegvis også prega ombodet i 2018. Det nye mandatet førte til store endringar i verksemda som berørte samtlege tilsette. I tillegg har det vore vesentlege endringar i ombodet si leiargruppe.

Ombodet sitt mandat er no tredelt; ei utvida rettleiingsplikt knytt til diskrimineringslova, tilsyn med at norske styresmakter etterlever sine plikter etter FN's rasekonvensjon, kvinnekonvensjon og konvensjon for personar med nedsett funksjonsevne. Og, ikkje minst, skal ombodet drive generelt pådrivararbeid for likestilling og mot diskriminering.

Antalet rettleiingssaker i 2018 har lege omtrent på same nivå som tidlegare år, ca 2000. Dette utgjør i hovudsak enkeltførespurnadar til ombodet knytt til diskrimineringslova. I tillegg har ombodet halde om lag 200 kurs om likestilling- og diskrimineringsrettslege spørsmål, og om lag 9000 personar har delteke på desse. Dette er ein auke frå tidlegare år, og i tråd både med ombodet sitt endra mandat, og ombodet sin strategi om å «train the trainers», for på den måten å nå flest mogleg. Ombodet har etablert god kontakt med den nye Diskrimineringsnemnda i Bergen, og samarbeider med nemnda sitt sekretariat der det er naturleg, gjevne våre ulike roller. Ombodet opplever relativt stor pågang frå det offentlege og media om forståinga av diskrimineringslovgjevinga, og ombodet si rettleiingsplikt omfattar også forståinga av Diskrimineringsnemnda sin praksis.

Ombodet si rettleiing- og kursverksemd i 2018 har vore prega av «metoo» og regelverket om seksuell trakassering. Vi har hatt ein stor etterspurnad etter opplæring og kurs om dette regelverket, både frå enkeltpersonar og organisasjonar. Sommaren 2018 lanserte LDO, saman med Arbeidstilsynet, ein kampanje; Sett strek for seksuell trakassering. Denne rettar seg mot hotell- og restaurantbransjen, og er forankra i eit trepartssamarbeid. Auka pågang etter kurs og føredrag på dette området er forventa også i 2019.

I tråd med ombodet sitt tilsynsmandat har ombodet i 2017 levert ein rapport om situasjonen i Noreg til høvesvis FN sin rasekomite, og FN-komiteen for personar med nedsett funksjonsevne. Av andre aktivitetar dette året vil vi særleg trekkje fram LDO sin årskonferanse for 2018, der temaet var det kjønnsdelte utdannings- og arbeidslivet i Noreg. Dette er ei av dei største likestillingsutfordringane i Noreg, og ombodet sin ambisjon var å trekkje fram nokon nye perspektiv på denne problemstillinga, medrekna tilhøvet til gutar og fråfall, og samfunnet sitt framtidige behov for arbeidskraft. Ombodet gav i løpet av året ut ein rapport om hatefulle ytringar, eit tema ombodet har arbeida med over lang tid. LDO var i 2018 vertskap for det nordiske ombodsmøtet. Eit av dei sentrale temaa på dette møtet var «religion på arbeidsplassen», eit tema som har fått stor merksemd i Noreg gjennom dei såkalla «håndhilsesakene».

LDO, med sitt nye mandat, har «satt seg» gjennom 2018. I store trekk vil mange av dei arbeidsoppgåvene som ombodet prioriterte i 2018, først vidare i 2019. Dette gjeld arbeidet med seksuelle trakassering, der vi i 2019 vil prioritere organisasjonslivet, i tillegg til arbeidslivet. Og det gjeld mellom anna arbeidet med vald i nære relasjonar, der ombodet i

2018 særleg har hatt fokus på vald i samiske miljø. Samiske kvinner har dobbelt så stor risiko for å bli ramma av vald. Arbeidet for at styresmaktene, i samarbeid med Sametinget, set i verk nødvendige tiltak for å førebyggje og avhjelpe dette problemet, vil stå høgt på ombodet sin dagsorden i 2019.

Ombodet sitt mandat er breitt og omfattar mange grunnlag der det finst vedvarande likestillings- og diskrimineringsutfordringar. Arbeidet i 2019 er basert på ombodet sin strategi for 2017-2022, som finst på våre nettsider [www.ldo.no](http://www.ldo.no).



Hanne Inger Bjurstrøm  
likestillings- og diskrimineringsombod

## Kapittel 2 Introduksjon til verksemd og hovudtal

Ombodet er etablert av Stortinget og arbeidet er regulert i diskrimineringsombodslova. LDO gir rettleiing, er ein pådrivar for likestilling og fører tilsyn med bestemte FN-konvensjonar.

For å oppfylle mandatet vårt skal vi hjelpe og endre. Vi skal fremje likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon og politisk syn.

I 2017 vedtok Stortinget endringar i ombodets mandat med verknad frå 1. januar 2018. Sakshandsaminga vart overført frå LDO til Diskrimineringsnemnda. LDO gjekk gjennom ei omorganisering. Ved starten på 2018 var vi 38 tilsette. 2018 var første året vi har arbeidd etter det nye mandatet.

Ombodet var i 2018 organisert i fire avdelingar. Ombodet sin stab har ansvaret for mediearbeidet, samfunnskontakt og Brukarutvalet. Tilsynsavdelinga sørgjer for at ombodet fører tilsyn med at norske styresmakter følgjer pliktene i bestemte FN-konvensjonar. Rettleiingsavdelinga gir rettleiing til alle dei som har spørsmål om likestilling og diskriminering, og om rettar og plikter i arbeidslivet. HR og driftsavdelinga har oppgåver knytta til drifta av ombodet, og skal ivareta støttefunksjonar mellom anna innan økonomi, arkiv, kontoradministrasjon, personal, datatenester og førstelinjeteneste.

### Hovudtal i 2018

I 2018 fekk vi 2037 førespurnader om rettleiing og om lag 200 førespurnader om føredrag. Vi gjennomførte 159 kurs kor det var ca 9400 deltakarar. I tillegg heldt ombodet aleine 40 innlegg/føredrag

### Utvalde nøkkeltal frå årsrekneskapen

| 2016-2018                   | 2016       | 2017       | 2018       |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Tal på tilsette             | 57         | 53         | 43*        |
| Løyvingar                   | 52 856 000 | 55 107 000 | 42 821 000 |
| Driftsutgifter              | 54 409 920 | 50 128 821 | 47 206 412 |
| Lønsdel av driftsutgifter   | 76,3 %     | 74,0 %     | 70,2 %     |
| Utgifter til løn pr årsverk | 684 893    | 695 204    | 770 270    |

\* 43 tilsette inkluderer fast tilsette, tilsette i permisjon, vikarar og timelønna.

## Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2018

Aktiviteten i 2018 har vore basert på LDO sin strategi for 2016-2021 og aktivitetsplaner for 2018. Hovudsatsingsområda for ombodet er innanfor arbeidsliv, skule og utdanning, vald i nære relasjonar, overgrep og seksuell trakassering, helse, bruk av tvang, hatkriminalitet og hatefulle ytringar. Innanfor hovudsatsingsområda er det oppstilt klare utfordringar og delmål på vegen for å møte desse. Rapportar om tilstand og aktiv bruk av LDO sitt tilsynsansvar med sentrale FN-konvensjonar innanfor vårt mandat, er framleis sentralt i vårt arbeid. Strategien finn du på vår heimeside [www.ldo.no](http://www.ldo.no). Ombodet er opptatt av å arbeide på områda ved å fokusere på:

- 3.1 Relevant og god hjelp til mange
- 3.2 Førebyggjing
- 3.3 Endring gjennom samarbeid
- 3.4 Kampanjar
- 3.5 Tilsyn med bestemte FN-konvensjonar
- 3.6 LDO som kunnskapsorganisasjon

### 3.1 Relevant og god hjelp til mange

Likestillings- og diskrimineringsombodet er til for dei som blir diskriminerte. Vi er til for dei som treng råd og rettleiing. Etter at ombodet fekk nytt mandat 1. januar 2018, hjelper vi også dei som vil klage på diskriminering inn for nemnda med råd. Vi skal arbeide slik at vi gjev god, effektiv og relevant hjelp.

#### Rettleiingstenesta

Likestillings- og diskrimineringsombodet skal gje rettleiing om likestillings- og diskriminerings spørsmål til enkeltpersonar i og utanfor arbeidslivet, arbeidsgjevarar, tillitsvalde og alle andre. Ombodet har ei eiga rettleiingsteneste der ein kan kontakte oss på telefon eller skriftleg.

Det er framleis flest som kontaktar oss med spørsmål frå arbeidslivet, og dei fleste kontaktar oss om diskriminerings spørsmål på grunn av kjønn. Dei fleste av desse førespurnadene handlar om graviditet og foreldrepermisjon. Mange tek også kontakt med oss med spørsmål om diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne.

I 2018 vart rettleiingstenesta kontakta 2037 gongar av enkeltpersonar som enten fekk muntleg eller skriftleg rettleiing. Tala er så å seie dei same som frå 2017, sjå tabell.

Sjølv om ombodet med sitt nye mandat også tek stilling til om vi meiner at det har skjedd eit lovbrøt, er den viktigaste oppgåva vår å rettleie om rettar, plikter og praksisar. Vidare viser vi til Diskrimineringsnemnda og rettleiar om korleis ein kan fremje ei sak dit.

#### Låg terskel for å kontakte ombodet

For å hjelpe mange er det viktig å vere tilgjengeleg. Folk skal kunne ta kontakt med oss gjennom mange ulike kanalar. Vi gjev rettleiing per brev, sikker digital postkasse og telefon. I tillegg til at vi brukar sosiale medium til å informere generelt om kva for rettar, plikter og praksisar som finst i diskrimineringslovgjevinga. Det er òg mogleg å møte opp personleg.

For å senke terskelen for å kome i dialog med oss, satsar vi på arbeid med sosiale medium. LDO prioriterer Facebook og Twitter. Mange har spørsmål om deira opplevingar er diskriminering og korleis dei skal handtere det.

I rettleiinga vår og dialogen med ulike grupper er nettsida viktig. Sidan 2015 er det rettleiing som er i fokus på [www.ldo.no](http://www.ldo.no). Nettsida skal vere ein kanal der vi gjev rettleiing, og fortel folk, det vere seg enkeltpersonar, tillitsvalde og arbeidsgjevarar, om rettar og plikter. Vi har òg kontaktskjema på nett som er kryptert og slik sett er ein sikker kommunikasjonskanal til ombodet sine sakshandsamarar.

### **Betre og raskare hjelp**

For å hjelpe dei som er utsette for diskriminering, er vi opptatt av at dei raskt skal kome i dialog med oss. Personar som ringjer oss, skal få svar same dag. Når det gjeld førespurnader til oss, skal første svar bli gitt så snart som mogleg, og seinast i løpet av ni dagar.

### **Saker på eige initiativ**

Ombodet kan også sjølv fremje saker til Diskrimineringsnemnda. Ombodet vil her prioritere å klage inn det vi meiner er diskriminerande praksis. Vi har førebudd nokre saker som vil bli sendt Diskrimineringsnemnda i starten av 2019.

Ombodet si rettleiing har ulike former. I dei fleste sakene gjev vi rettleiing til den som kontaktar oss, enten skriftleg eller på telefon. I nokre saker tek vi i tillegg også kontakt med til dømes arbeidsgjevar eller tenesteytar og nokre gonger media. Under følgjer tre døme på rettleiingssaker med «meir kontakt» frå 2018:

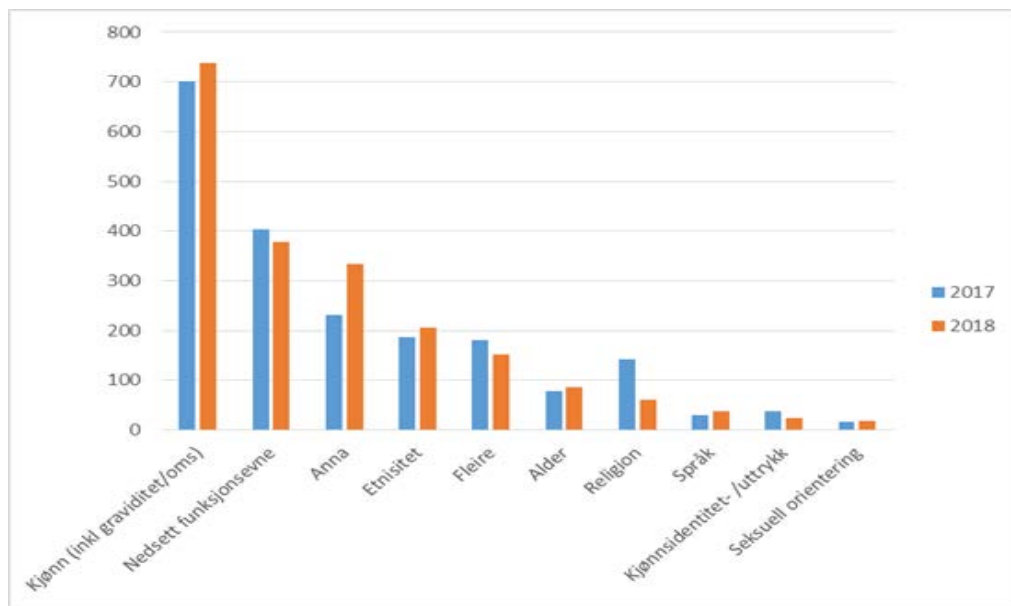
### **Bank-ID**

Ombodet fekk i 2018 fleire førespurnader om flyktningar med reisepass som ikkje fekk utferda BankID. Årsaka til det var at bankane ikkje meinte reisepass var gyldig legitimasjon. Til dømes må du ha BankID for å kunne nytte nettbank. Ombodet tok difor kontakt med fleire av dei største bankane som endra praksisen sin.

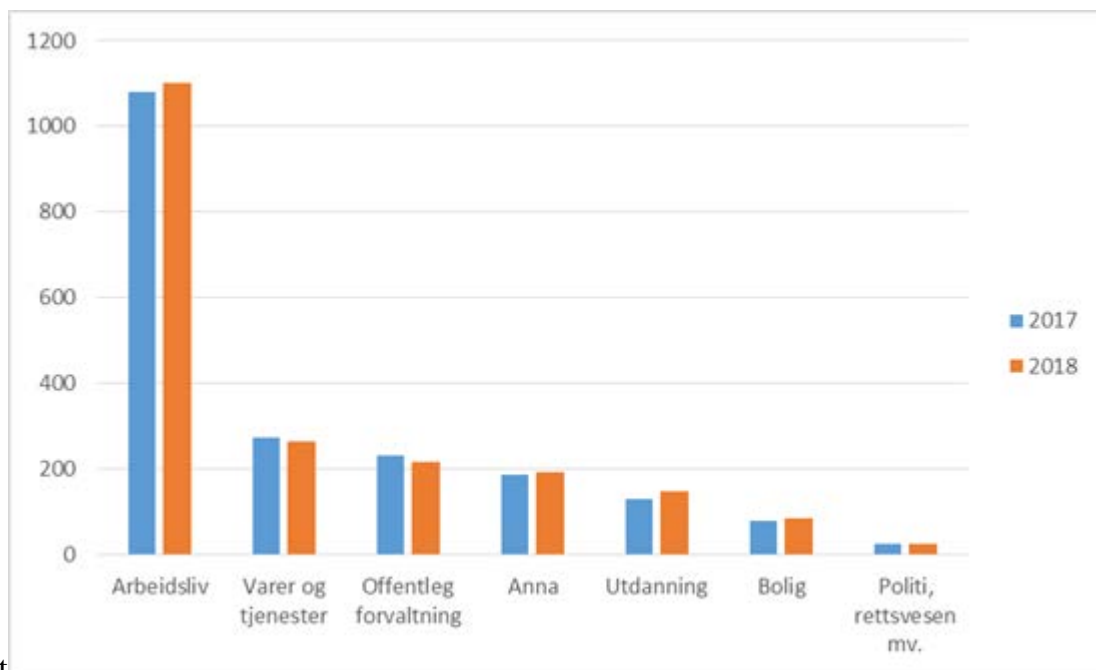
### **Tilretteleggjing i utdanning**

Ombodet får fleire saker om tilretteleggjing i skule og utdanning. I ei sak fekk ikkje ei jente tilretteleggjing då ho skulle begynne å studere fysioterapi. Universitetet ville tilretteleggje for dei to første åra, men ikkje for dei to siste. Etter at både ombodet tok kontakt med universitetet og avisa Nordlys skreiv om saka, fekk jenta tilretteleggjing for alle fire åra.

## Rettleiingssaker etter grunnlag 2017 og 2018



## Rettleiingssaker etter samfunnsområde 2017 og 2018



erstatt



## **3.2 Førebyggjing**

Arbeidet vårt handlar ikkje berre om å hjelpe dei som har opplevd diskriminering. Det handlar òg om å førebyggje og å sikre at dei strukturane og ordningane vi har i samfunnet, faktisk medverkar til å fremje likestilling og hindre diskriminering. Mykje av rettleiingsarbeidet vårt handlar om å gje råd og rettleiing til arbeidsgjevarar, styresmakter og andre.

Ombodet skal peike på samfunnsskapt barrierar som hindrar like høve, spreie informasjon om likestilling og diskriminering, og ta initiativ til debattar om både status på området og ulike verkemiddel som kan nyttast i arbeidet for eit meir likestilt samfunn.

### **Kurs og føredrag for om lag 9000 personar**

Det er ein viktig del av arbeidet vårt å gi arbeidsgjevarar, styresmakter og andre ansvarlege kunnskap om pliktene sine og om korleis dei skal arbeide aktivt for likestilling og førebyggje diskriminering.

En viktig del av rettleiingstenesta til LDO er kursing og føredrag. For å sikre eit reelt diskrimineringsvern, er det viktig at folk kjenner rettane sine. Det er mange som treng kunnskap. Føredrag og kursing er difor ein prioritert aktivitet som gjer at vi når ut med informasjon om rettar, ombodet sitt arbeid og utfordringar kring likestilling og diskriminering.

Ombodet hadde omlag 200 innlegg, kurs og føredrag i 2018, for omlag 9000 personar. Vi held føredrag for frivillige organisasjonar, verksemder og arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar. Vi har også hatt langvarig samarbeid med fleire verksemder. Mellom anna har vi hatt ei kursrekke om seksuell trakassering for leiarar ved både Universitetet i Oslo og OsloMet. I tillegg har vi halde fleire kurs for tillitsvalde frå Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og Fellesorganisasjonen (FO).

I samband med Sametinget sitt seminar om vald og trakassering i det samiske samfunnet den 26. september 2018, heldt LDO eit innlegg om korleis førebyggje og hindre seksuell trakassering i politikken for Sametinget sine representantar og presidentskap. Tilstades var også Stortingspresidenten og fleire stortingsrepresentantar.

Vi har òg gjennomført LDO-kurs for tredje (våren) og fjerde (hausten) gong i 2018. LDO-kurs er ei kursrekke som tek for seg forskjellige tema som gjeld arbeidslivet. Målgruppa for kursa er arbeidstakarforeningar, arbeidsgjevarforeningar og representantar frå private og offentlege arbeidsgjevarar. Seks halvdagskurs vart gjennomførte i Oslo i 2018. Kursa hadde mellom 25-70 deltakarar. Vi fekk særst gode tilbakemeldingar på kursa, og vi held fram med desse i 2019.

Vidare har vi i 2018 halde regionale LDO-kurs i samarbeid med likestillingsentera. Også desse kursa har handla om diskriminering i arbeidslivet, og vi har hatt fire halvdagskurs i fire byar i Noreg i 2018 (Bodø, Arendal, Steinkjer og Trondheim). Det var vore 20-70 deltakarar på kursa.

### **Vitjingar frå utanlandske delegasjonar**

Vi tek jamleg imot vitjing frå utanlandske delegasjonar som ønskjer kunnskap om likestillings- og diskrimineringslova, ombodsordninga og arbeidet vårt. Vi får førespurnader frå mellom anna Utanriksdepartementet og Noregs ambassadar.

## **Arrangement og debattmøte**

LDO skal vere eit møtepunkt for aktørar på likestillingsfeltet. For å lytte til personar som møter ulike utfordringar i samfunnet, og for å lære meir om kva vi kan gjere og ta tak i, prioriterte vi å lage arrangement med ulike tema.

## **LDO sin årskonferanse 2018**

I november gjekk ombodet sin årskonferanse av stabelen. Dette er den viktigaste konferansen i regi av ombodet gjennom året. Denne gongen spurte vi om det kjønnsdelte arbeidslivet er rusta til å møte dei behova som samfunnet vil ha i framtida. At gutar og jenter vel så tradisjonelt, fører til lite fleksibilitet på arbeidsmarknaden, og dermed kan det bli dårleg samsvar mellom tilbod av og etterspørsel etter arbeidskraft. Konferansen samla forskarar, partane i arbeidslivet, fagfolk frå utdanningssektoren og politikarar. Vi diskuterte om endringane arbeidslivet står overfor kan medverke til å bryte opp kjønnsdelinga. Kva skal til for å utvide utvalet av yrke unge vel blant?

Barne- og likestillingsminister Linda Hofstad Helleland opna konferansen, som hadde om lag 110 deltakarar. I den første delen av programmet gav vi ei skildring av kva vi veit om arbeidslivet i dag og i framtida. Forskar Liza Reisel frå Institutt for samfunnsforskning, Camilla Stoltenberg, leder av Ekspertutvalet om kjønnskilnader i skuleprestasjonar og SSB-forskar Nils Martin Stølen la alle fram statusrapportar om korleis den kjønnsdelte arbeidsmarknaden ser ut. Jon Erik Dølvik frå Fafo og Elin Ørjasæter frå Høgskolen Kristiania reflekterte rundt om den kjønnsdelte arbeidsmarknaden verkeleg er eit problem.

Vi samla også ei rekkje personar som hadde tatt eit utradisjonelt val. Dei diskuterte kva som påverkar ungdom når dei skal velje utdanning, og at det kanskje ikkje alltid er så lett å velje annleis enn det venar gjer. Del ein vart avslutta med politiske kommentarar frå Mathilde Tybring-Gjedde (H) og Lise Christoffersen (Ap). Den andre delen av konferansen handla om korleis vi kan utvide valfridomen til unge, og den vart innleidd med ein panelsamtale om kva som skal til for å få ungdom til å velje utradisjonelt. I panelsamtalen deltok førsteamanuensis Inger Vagle frå Oslo Met, dekan for naturvitskap ved NTNU Øyvind Gregersen, rektor ved Politihøgskulen Nina Skarpenes, Ann-Mari Milo Lorentzen frå Utdanningsforbundet og førsteamanuensis Kristoffer Chelsom Vogt frå UiB. Forskar Mari Teigen frå Institutt for samfunnsforskning/CORE gav oss sine refleksjonar rundt det nye arbeidslivet og om det vil true likestillinga. Konferansen vart avslutta med ein panelsamtale mellom partane i arbeidslivet om kva dei meiner skal til for å bryte opp den kjønnsdelte arbeidsmarknaden.

## **Skandinavisk prosjekt om trakassering og seksuell trakassering i hotell- og restaurantbransjen**

Nordisk ministerråd har gitt ombodet støtte for å gjennomføre eit skandinavisk prosjekt om trakassering og seksuell trakassering i hotell- og restaurantbransjen.

Samarbeidsorganisasjonar er Diskrimineringsombudsmannen i Sverige og Institut for menneskerettigheder i Danmark.

Som ein del av prosjektet gjennomførte Fafo ei undersøking om seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia. Prosjektet arrangerte også eit ekspertseminar om tematikken. Deltakarane var spesielt inviterte frå hovudorganisasjonane i arbeidslivet, arbeidsmiljøstyresmaktene og Diskrimineringsombudsmannen og Institut for menneskerettigheder. På programmet sto mellom anna ei framlegging av resultatata frå undersøkinga til Fafo.

## **Pride 2018**

I 2018 deltok ombodet på fleire seminar under Pride House, som er ein del av Oslo Pride. Vi hadde stand i Pride Park saman med Nasjonal institusjon for menneskerettigheiter (NIM). Ombodet deltok òg i Pride-paraden i Oslo. I tillegg hadde LDO stand på Hadeland bygdepride.

## **Arendalsveka**

Under Arendalsveka deltok ombodet på ei rekkje arrangement og heldt fleire innlegg, mellom anna om likeløn, religion og diskriminering, kommunane sitt arbeid med likestilling, kroppspress og den nordiske modellen som verktøy for likestilling. Under eit samarbeidsarrangement med Arbeidstilsynet lanserte vi kampanjen «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering.»

## **Facebook-rapport**

Ombodet har i 2017 og 2018 gjennomført den første norske undersøkinga som kartlegg omfanget og karakteren av hatefulle ytringar i kommentarfelta på NRK Nyheiter og TV2-nyheitene sine Facebook-sider i to periodar i 2017. Formålet med undersøkinga var å sjå korleis ein norsk debatt på Facebook kan sjå ut. Ombodet gjorde også ei undersøking av norske Facebook-brukarar si oppleving av debattar på nett. Undersøkingane er gjennomførte i samarbeid med det danske Institutt for menneskerettigheiter og den danske medieforskaren Rasmus Burkal.

Hatefulle ytringar er oftast knytt til nyheitssaker som handlar om flyktingar, integrering, krig og likestilling. Dei absolutt fleste hatefulle ytringane retta mot religion, var retta mot islam og muslimar.

Funna indikerer at hat avlar hat også i nettdebattar. Det er med andre ord ein høgare risiko for at kommentarfelta inneheld hatefulle ytringar når nyheitssaka inneheld ei hatefull ytring, for eksempel i form av eit sitat frå ei kjelde. På same måte avlar hatefulle kommentarar fleire hatefulle kommentarar.

Det kom fram i undersøkingane at 53 prosent av dei spurde avstår frå å debattere på Facebook på grunn av den negative tonen i debatten. Av dei som avsto var det 61 prosent kvinner. Det kom også klart fram at brukarane meiner at nyheitsmedia og Facebook har ansvar for å sikre ein god debatt.

Delar av rapporten vart publisert på LDO sin årskonferanse i 2017. Undersøkingane er presentert i ein rapport som er lagt ut på LDO si nettside:

<http://www.ldo.no/nyheiter-og-fag/brosjyrar-og-publikasjonar/rapporter/fb-rapport/>

## **Engasjement for og debatt om likestilling**

Media er ein viktig kanal for ombodet av fleire grunnar. Vi nyttar media for å spreie informasjon om rettar og plikter, og til å fortelje kva ombodet kan bidra med. Vi nyttar også media for å skape engasjement for likestillings- og antidiskrimineringsarbeid.

Vi baserer det vi seier i media og på andre områder på mellom anna forskning på likestillings- og diskrimineringsfeltet, høyringssvar vi har gjeve, og våre eigne faglege analysar og

klagesaker. Noreg sine pliktar etter FN sine konvensjonar er også ofte utgangspunkt for våre utspel.

Ombodet er oppteken av å bruke ulike type medium for nå ulike målgrupper, og for å sikre god geografisk spreing.

### **3.3 Endring gjennom samarbeid**

Vi er avhengige av å samarbeide med andre aktørar, for å nå våre mål om å hjelpe dei som har vore utsette for diskriminering og endre dei strukturane som skapar diskriminering. I alle prosjekta våre er det viktig å avklare kven vi kan samarbeide med for å nå måla våre.

Ombodet deltek stadig i meir langvarig samarbeid. I 2018 har vi mellom anna delteke i Universitets- og høgskolerådet si arbeidsgruppe mot mobbing og trakassering og i sertifiseringsprosjektet «Likestilt arbeidsliv» i regi av Aust- og Vest-Agder fylkeskommunar.

#### **Samarbeid med sivil samfunn**

Samarbeid med sivil samfunn er viktig av fleire grunnar. Det er viktig for å styrkje kunnskapen til ombodet om røynslene til brukarane – dei som opplever diskriminering og mangel på likestilling i Noreg. Sivilt samfunn er viktige samarbeidspartnarar for ombodet i tilsynsarbeidet overfor norske styresmakter, og i arbeidet med å skape engasjement for likestilling.

#### **Brukarutvalet<sup>1</sup>**

Ombodet har eit brukarutval med representantar frå 15 frivillige organisasjonar. Brukarutvalet er ombodet sin arena for erfarings- og kunnskapsutveksling om diskriminering. Formålet er først og fremst å ha ein samanhengande kontakt med dei som opplever diskriminering i Noreg i dag. Formålet er også å forstå kompleksiteten i diskrimineringa, og å skape forankring og gjennomslag for samarbeidet, både i ombodet og i utvalsmedlemmane sine organisasjonar og nettverk. I 2018 har det vore halde fire møter. I tillegg har ombodet samanhengande kontakt med medlemmane i Brukerutvalet ved behov. Ombodet koordinerer også kontakten mellom utvalet sine medlemmar.

#### **Portugal-programmet: Work Life Balance and Gender Equality**

LDO er partnar for Portugal i deira likestillingsprogram under EØS-samarbeidet. Samarbeidspartnar i Portugal er Commission for Citizenship and Gender Equality. Ein milepåle i 2018 var lanseringa av det ferdige programmet i Lisboa i september, der også ombodet deltok og heldt innlegg. LDO har vore ein fagleg støttespelar i utviklinga av programmet. Også framover vil LDO spele ei rolle som fagleg rådgjevar i den vidare implementeringa av programmet og dei ulike prosjekta. Ombodet si rolle er òg å formidle

---

<sup>1</sup> Antirasistisk senter, Juridisk Rådgivning for Kvinner, Krisesentersekretariatet, FRI, Funksjonshemmedes fellesorganisasjon, Mental Helse Norge, MiRA ressurscenter for kvinner med minoritetsbakgrunn, Norges Handikapforbund, Organisasjon mot offentlig diskriminering, Reform - ressurscenter for menn, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn, Samisk KvinneForum, Råd for et aldersvennlig Norge, Unge Funksjonshemmede og Alternativ til vold.

kontakt mellom relevante aktørar og moglege samarbeidspartnarar i Portugal og Noreg, og å leggje til rette for bilateralt samarbeid mellom landa.

### **Nordisk ombodsmøte i Oslo**

Likestillings- og diskrimineringsombodet var vertskap for Nordisk ombodsmøte i september 2018. Det kom tilreisande frå Danmark, Finland, Færøyene, Grønland, Island, Sverige og Åland. På programmet stod mellom anna ein presentasjon av kampanjen «Sett strek mot seksuell trakassering». Kampanjen vart lansert i samband med Arendalsveka i august, og var eit samarbeid med viktige aktørar i arbeidslivet. Aldersdiskriminering og religionsfridomen i møte med andre diskrimineringsgrunnlag stod òg på programmet.

## **3.4 Kampanjar**

### **Kampanjen Taushet tar liv**

For femte året arrangerte vi kampanjen «Taushet tar liv» saman med Krisesentersekretariatet. For ombodet er dette eit viktig og godt samarbeid med ein sentral representant for det sivile samfunn. Føremålet med kampanjen er å bidra til å førebyggje vald og partnerdrap. I år samarbeidde vi òg med Sametinget. Det var særleg fokus på to målgrupper hjelpeapparatet har store utfordringar med å nå ut til: den samiske befolkninga og den eldre befolkninga.

I tillegg til ein kampanje på Facebook med 8000 følgjarar, vart det i perioden frå 25. november til 10. desember halde møte for å samle lokale, regionale og nasjonale krefter til forpliktande tiltak og ny kunnskap. Politikarar på alle nivå, inkludert stortingspresidenten og sametingspresidenten, medverka med innlegg og engasjement. Det vart halde møte saman med Sametinget i Karasjok, Krisesenter VEST i Haugesund og i tillegg oppsummerande frokostseminar i Oslo hos Likestillings- og diskrimineringsombodet. I førehand av kampanjeperioden møttes den såkalla ekspertgruppa, som besto av politi, advokatar, forskarar, representantar frå samiske organisasjonar og fleire relevante fagfolk – dette som ein del av kunnskapsgrunnlaget.

«Taushet tar liv» har òg hatt møte med fylkesmennene for kompetanseheving og fokus på vald mot kvinner og vald i nære relasjonar, og med tydeleg oppmoding om eit heilskapleg arbeid med tilsyn i kommunane. I dette arbeidet har vi hatt god dialog med BLD.

LDO har inngått ein samarbeidsavtale med Sametinget, med ein intensjon om å ha prosjekt saman.

### **Kampanjen GRENSER 2018**

Saman med Sex og samfunn og Ungdialog gjennomførte LDO i 2018 ein mindre kampanje der vi tok tak i tema som russ sjølv fortalte at dei var spesielt opptekne av: billedeling, å mase seg til sex og uønska befalling. Kampanjen oppfordra unge til å ta vare på kvarandre, til å snakke saman om seksuell trakassering og om grenser for seksuelle handlingar. Kampanjen bestod av animasjonar og intervju med ungdom frå russebussar og vandregrupper som vart lagt ut på sosiale media. Hensikta med kampanjen var å gjere russen meir reflekterte og betre rusta i situasjonar der eigne eller andre sine grenser vert utfordra eller overskride. I tillegg vart det laga juridisk informasjon som opplyser om kva som er straffbare handlingar. For ein oversikt over stoffet, sjå [www.rt.no/grenser](http://www.rt.no/grenser).

## **Kampanjen “Sammen setter vi strek for seksuell trakassering”.**

Arbeidstilsynet og ombudet har i 2018 intensivert sitt samarbeid om å førebyggje og hindre seksuell trakassering i overnattings- og serveringsbransjen. Parallelt med dette har ombudet vore fagleg bidragsytar i trepartssamarbeidet mellom partane i arbeidslivet og styresmaktene om arbeidslivskriminalitet i utelivsbransjen. Programmet arbeider for å auke kjennskapen i bransjen om kva seksuell trakassering er, arbeidstakarane sine rettar og arbeidsgjevarane sitt ansvar. Samarbeidet med Arbeidstilsynet og partane i arbeidslivet har i 2018 resultert i kampanjen [www.settestrek.no](http://www.settestrek.no), som er ei nettbasert rettleiing. Rettleiinga vart lansert under Arendalsveka i 2018. Kampanjen byggjer på seks enkle grep for å førebyggje og hindre seksuell trakassering. Sjølv om arbeidet vart påbegynt lenge før #metoo, har #metoo bidratt til å gjere kampanjen viktig. Tilbakemeldinga har vore at dette er eit verktøy som er enkelt og konkret å bruke for både tilsette og arbeidsgjevarar.

Som ein del av samarbeidet og kampanjen har Arbeidstilsynet og ombudet halde seks landsdekkjande kurs i Trondheim, Oslo, Stavanger, Tromsø, Kristiansand og Bergen. Målgruppa for kursa har vore arbeidsgjevarar, verneombod og tillitsvalde, primært innanfor overnattings- og serveringsbransjen. Majoriteten av deltakarane har likevel kome frå andre bransjar, som til dømes helse og omsorg. I samanheng med kampanjen har det vore fleire reportasjar som ombudet har medverka til, både på tv, radio og nett.

Settestrek-kampanjen har gjort ombudet til ein synleg kunnskapsaktør på feltet innanfor fleire bransjar i arbeidslivet, men også innanfor utdanningsinstitusjonar. Førespurnaden etter LDO som føredragshaldar om temaet seksuell trakassering har auka betrakteleg i 2018. Ombudet har også vore tilstades på mange viktige arenaer for å presentere settestrek-kampanjen, som til dømes på Arbeidsmiljøkongressen.

## **3.5 Tilsyn med FN-konvensjonar**

LDO skal bidra til å endre strukturane som er med på å oppretthalde diskriminering og mangel på likestilling. I dette arbeidet må ombudet identifisere barrierane for likestilling, og gjere grundige analysar for å kunne føreslå treffsikre tiltak som er eigna til å fremje like moglegheiter.

Det lovfesta tilsynsansvaret LDO har for FN sin kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW), FN sin rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og FN-konvensjonen for menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD) er eit vesentleg utgangspunkt som styrkar legitimiteten for vårt pådrivararbeid.

Ombudet sine rapportar ligg på <http://www.ldo.no/nyheiter-og-fag/brosjyrar-og-publikasjonar/rapporter/>.

## **Nasjonal og internasjonal rapportering**

Ombudet tek jamleg opp tilhøve med norske styresmakter som vi meiner er problematiske sett opp mot pliktene etter dei tre FN-konvensjonane vi har tilsynsansvar for. Ombudet si påpeiking av behovet for å greie ut og vektleggje konvensjonspliktene i samband med høyringssvar, er ein viktig del av tilsynsansvaret.

LDO sender eigne rapportar til CEDAW-komiteen, CERD-komiteen og CRPD-komiteen om tema vi meiner treng særskild merksemd, i samsvar med den rapporteringssyklusen som gjeld for den norske statsrapporteringa. Vi gjev òg innspel til departementet for å bidra til at staten

sin rapport skal gje eit mest mogleg dekkjande bilete av dei utfordringane Noreg har når det gjeld å sikre rettar etter desse tre FN-konvensjonane.

Hausten 2018 leverte ombodet ein rapport til FN sin rasediskrimineringskomité om status for Noreg si oppfyljing av FN-konvensjonen om avskaffing av alle former for rasediskriminering (forkorta til CERD). Rapporten peiker på to utviklingstrekk som gjev særleg grunn til uro: innvandringsbefolkninga utgjer ein stadig større andel av personar som lever med vedvarande lav inntekt, og det er auka skepsis og uttalt hat mot muslimar. Også andre grupper som jødar, samar, rom og asylsøkjjarar er utsette for hets og hat.

For å motverke desse tendensane på eit samfunnsnivå er det viktig at styresmaktene arbeider mot rasisme, diskriminering og marginalisering, og rapporten tek opp fire område der dette er særleg viktig. Tema for rapporten er hatefulle ytringar og hatkriminalitet, kvalifisering og arbeid, skule og utdanning og kjønnsbasert vald. I tillegg tek ombodet opp tilhøva på boligmarknaden, opplevd etnisk profilering frå politiet, manglande språkleg tilretteleggjing og manglande politisk representasjon og deltaking.

Rapporten vart lansert på FN-dagen 24. oktober, med innlegg frå daværande statsråd Linda Hofstad Helleland, statssekretær Kristin Holm Jensen og kommentarar frå sivilt samfunn. Noreg vart i 2018 eksaminert av FN sin ekspertkomite for CERD. Komiteen trakk fram fleire av funna og tilrådingane i ombodet sin supplerande rapport under utspørringa av norske styresmakter.

## **Noreg eksaminert om CRPD**

Våren 2018 sende ombodet skriftleg innlegg til CRPD-komiteen. Innlegget vart gjeve i samband med CRPD presesjon, som fann stad i september. Innlegget gav ei oppdatering av dei same områda som vi rapporterte på til komiteen i 2015. Vi gav òg forslag til spørsmål som komiteen bør stille norske styresmakter i samband med eksaminasjonen. I forkant av dette hadde vi eit innspelsmøte hos ombodet, der representantar frå sivilt samfunn møtte. Representantar frå ombodet deltok under presentasjonen i september, der vi heldt innlegg under sesjonen og hadde møte med komited medlem Stig Langvad. Under opphaldet i Genève hadde vi òg eit møte med FN sin spesialrapportør for funksjonshemma sine rettar, Katalina Devandas Aguilar.

I 2018 har ombodet engasjert seg i fleire saker som gjeld rettane i CRPD, og vi har teke kontakt med både lokale og sentrale styresmakter om risiko for manglande etterleving av konvensjonen. Vi har bede om, og motteke, utgreiing frå eit politidistrikt om deira handtering av to saker om seksuelle overgrep mot utviklingshemma, og på den bakgrunnen teke kontakt med Politidirektoratet om desse utfordringane. Vi har òg skrive brev til Helse- og omsorgsdepartementet om BPA-ordninga, delteke på budsjett høring på Stortinget om universell utforming, og vi har teke initiativ til eit møte med Justis- og beredskapsministeren om vergemålsordninga som fann stad i februar 2019. Ombodet har òg delteke i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet si utarbeiding av «Veikart for en universelt utformet skole». Vi har i løpet av året også engasjert oss i nominasjonen av nye medlemmar til CRPD-komiteen, der vi saman med Nasjonal institusjon for menneskerettigheter bad om at Noreg skulle nominere ein norsk kandidat.

Tvang mot personar med psykososiale og kognitive funksjonsnedsettingar har vore på agendaen til ombodet også i 2018. Ombodet har vore i dialog med Helsedirektoratet om framdrifta i arbeidet med å etablere medikamentfrie tilbod i psykisk helsevern, og gjeve eit skriftleg innspel til tvangslovutvalet om manglar i tvangslovgevinga i dag. Hausten 2018 har ombodet starta på eit prosjekt om tvang mot personar med utviklingshemming. Ombodet går

igjennom eit tilfeldig utval saker om tvang mot personar med utviklingshemming etter helse- og omsorgstenesteloven kapittel 9, for å sjå om CRPD vert følgt opp i lov og praksis. Prosjektet blir fullført våren 2019.

## **CSW**

Ombodet deltok på CSW 62 (Commision on the Status of Women) i mars 2018. Hovedtema under sesjonen var Kvinner i rurale strøk og Kvinner i media og IKT. Ombodet satt i den offisielle delegasjonen frå Noreg, og deltok på ei rekkje arrangement. Ombodet arrangerte òg eit seminar saman med Sametinget med tittelen Living history- Sami Womens lifestories.

## **Kronikkar**

I 2018 har ombodet hatt kronikkar i landsdekkjande aviser om mellom anna manglande involvering av funksjonshemma i politiske prosessar, om retten til bolig og institusjonalisering, og om vergemålsordninga. Ombodet har òg uttalt seg i media om fleire andre saker som gjeld funksjonshemma sine rettar, som for eksempel tilrettelegging i utdanning og BPA. Rettane til personar med nedsett funksjonsevne etter CRPD har òg vore tema på ei rekkje innlegg og føredrag ombodet har halde. For eksempel har ombodet halde føredrag på skuddårseminaret 2018 på Universitetet i Sørøst Noreg, i samarbeid med senter for psykisk helse og rus ved USN. Vidare har ombodet halde føredrag for «Knutepunkt for recovery» i Bergen og på Gardermoen i samband med seminardag for menneskerettar, psykisk helse og levekår. CRPD har òg vore eit tema i føredrag ombodet har halde om tilrettelegging for elevar og barnehagebarn med nedsett funksjonsevne.

## **Høyringsfråsegn**

Høyringsarbeidet er nært knytt til tilsynet ombodet har med FN-konvensjonane og den nasjonale lovgjevinga. LDO gav 29 fråsegn i 2018. Høyringsfråsegn er ein viktig del av ombodet sitt pådrivararbeid, som gjer det mogleg å påverke lovgjeving og politiske tiltak. Vi ønskjer å trekkje fram nokre av våre høyringsfråsegn frå 2018:

### **Lågterskeltilbod seksuell trakassering**

Ombodet har i mange år saman med fleire aktørar, blant anna FN sin kvinnekomité, etterlyst eit lågterskeltilbod for rettleiing og handsaming av saker om seksuell trakassering. Dette vart ytterlegare aktualisert gjennom #metoo-kampanjen. Vi veit at terskelen for å ta ei slik sak til domstolen er for høg for mange. Det må bli enklare for dei som opplever seksuell trakassering å klage og ombodet er difor glad for at det no er lagt fram eit slikt forslag.

LDO har skrive i høyringsfråsegna at vi er einige i hovdepunkta om at Diskrimineringsnemnda skal få handhevingskompetanse og kunne gjere vedtak om erstatning og oppreisning. Samstundes meiner ombodet at føresegnene om erstatning og oppreisning bør gjerast tydelegare. Det bør difor gå fram av loven at arbeidsgjevarar kan bli halden ansvarleg dersom det ikkje er blitt gjort nok for å verne den ansatte mot seksuell trakassering.

LDO har ofte framheva kor viktig det førebyggjande arbeidet er i kampen mot seksuell trakassering. Dette er regjeringa einig i og har foreslått at rettleiing om seksuell trakassering skal nemnast særskilt i diskrimineringsombodsloven § 5 andre ledd om ombodet sine oppgåver. Vidare foreslår regjeringa å setje av ressurser som svarer til 2-3 årsverk som skal



styrkje ombodet si rolle i det førebyggjande arbeidet. Dette vil gjelde både rettleiing til den som er blitt utsett for seksuell trakassering, og til verksemder og andre som treng hjelp til sitt arbeid med å hindre at seksuell trakassering skjer.

Arbeidsgjevar har plikt til å førebyggje og hindre at ansatte blir utsett for seksuell trakassering. Dette må vere ein integrert del av HMS-arbeidet. Ombodet har difor foreslått at denne plikta også må gå tydeleg fram av arbeidsmiljølova, i tillegg til likestillings- og diskrimineringslova.

### **Aktivitets- og utgreiingsplikta**

I oppmodingsvedtak nr. 1119 (2016-2017) bad Stortinget Regjeringa om å leggje fram eit forslag om ei konkretisering og styrking av plikta til aktivt likestillingsarbeid i likestillings- og diskrimineringsloven og plikta til å levere utgreiing om dette.

Ombodet støtter hovudsakeleg modellen for styrking av aktivitets- og utgreiingsplikta som departementet foreslår. Ombodet er nøgd med at aktivitets- og utgreiingsplikta blir konkretisert og styrka, og at både arbeidsgjevarar og offentlege instansar får utgreiingsplikt. Ombodet støtter også forslaget om at ombodet skal gje rettleiing og føre kontroll med offentlege instansar si oppfylling av plikta.

Ombodet hadde òg nokre merknadar til forslaget. Mellom anna uttalte ombodet at det er behov for å konkretisere offentlege instansar si aktivitetsplikt. Ombodet skreiv òg at det bør bli innført ei aktivitetsplikt for alder. Vidare meinte ombodet at arbeidsgjevarar som følgjer ein konkretisert arbeidsmetode bør få krav om å kartlegge uttak av foreldrepermisjon fordelt på kjønn, i tillegg til lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltidsarbeid. Ombodet uttalte også at Diskrimineringsnemnda bør få kompetanse til å handheve utgreiingsplikta til arbeidsgjevarane. Ombodet meiner at det må bli sett av tilstrekkeleg med ressursar til rettleiing og kontroll av dei nye pliktene.

### **Diskrimineringsvernet i straffelova**

Justisdepartementet sendte ei utgreiing om diskrimineringsvernet i straffelova ut på høyring. Forslaga i utgreiinga gjekk mellom anna ut på å inkludere kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i reglane om hatkriminalitet og hatytringar. Ombodet støttar dette, men er skeptisk til forslaget om å ta inn kjønn i desse reglane. Ombodet la vekt på at reglane om hatytringar og hatkriminalitet først og framst er meint som vern for minoritetar og utsette grupper, og at kjønn ikkje er ei slik gruppe. Ved å inkludere kjønn er det ein fare for at vernet kan bli utvatna. Når det gjeld hatytringar som kvinner særleg vert utsette for, mellom anna på nettet, så kan ein i større grad bruke dei reglane vi allereie har for å få ned talet på slike saker. Det må da bli satt av tilstrekkeleg med ressursar til å etterforske, påtale og føre for retten dei handlingane som vert ramma av det lovverket vi i dag har.

Vi veit for lite om kor eigna det vil vere å inkludere kjønn i hatytringsreglane med tanke på å redusere omfanget av slike saker. Ombodet tilrår at departementet vurderer grundigare kva som vil vere dei beste og mest treffsikre verkemidla for å motarbeide hets mot kvinner.

I Ombodet sin Facebook-rapport om hatefulle ytringar i offentleg debatt på nett (<http://www.ldo.no/nyheiter-og-fag/nyheiter/nyheiter-2017/hat-pa-nett-skremmer-folk-frå-debatt/>) konkluderer ombodet med at det bør bli sett ned eit utval med representantar frå offentlege instansar, media, fagmiljø og sivilsamfunn for å kartlegge omfanget, karakteren og skadeverknadene av hatefulle ytringar på nett, samt vurdere eigna verkemiddel og tiltak.

## **Skule og utdanning**

I 2018 har Utdanningsdirektoratet, på oppdrag frå Kunnskapsdepartementet, arbeidd med nye læreplanar for skulen. LDO har i samband med det gitt innspel til prosessen gjennom ulike høyringsrundar og møter. Innspela frå LDO har i hovudsak dreia seg om tema som menneskerettar, likestilling og ikkje-diskriminering og vern av minoritetar. I tillegg har vi vore opptekne av på kva måte seksualundervisninga vert tatt hand om, og at det må undervisast i etikk og haldningar knytt til dei unge sin bruk av sosiale media. Vi har bede om at temaet vald og overgrep blir gjort meir synleg i planane.

## **Ny medieansvarslov**

Vi har fram til no ikkje hatt ei samla medieansvarslov i Noreg. Det er no lagt fram eit forslag om å samle og oppdatere dei ulike reglane for rettsleg ansvar på dette feltet. Hovudføremålet med forslaget er å støtte opp under dei redaktørstyrte journalistiske massemedia si rolle som garantistar for ein open og opplyst offentleg samtale.

I lys av ombodet sitt mandat valde ombodet først og fremst å kommentere dei forslaga i høyringsnotatet som gjaldt redaktøren sine plikter og ansvar for diskriminerande og hatefulle ytringar.

Ombodet meiner det er viktig å samle ansvarsreglane på medieområdet, både av omsyn til media sjølve, og av omsyn til mediabrukarane. Særleg viktig er det at medieansvaret vert gjort teknologinøytralt, og at ansvaret for brukargenerert innhald blir avklart ved den nye lova. I samband med det viste ombodet til si eiga undersøking om hatefulle ytringar i offentleg debatt på nett (Facebook-rapporten). Det har fram til no vore noko uklart kva for ansvar redaktørane har for brukargenerert innhald rettsleg sett. Det er difor viktig å få ei avklaring her.

## **NOU 2018:6 om varslings – verdiar og vern**

I 2017 vart reglane om varslings i arbeidsmiljølova endra. I NOU 2018:6 er det føreslått fleire nye og viktige presiseringar i arbeidsmiljølova, som etter ombodet sitt syn kan gje eit betre varslarvern.

Det mest kontroversielle forslaget er oppretting av eit heilt nytt varslingsombod og ei tvistenemnd for varslings saker. Ombodet meiner det er viktig å ha eit apparat som kan støtte og hjelpe varslarar i ein varslingsprosess. Ombodet er likevel i tvil om eit varslingsombod er det mest tenlege tiltaket, framfor å styrkje instansar som per i dag er varslingsmottakarar, som for eksempel Arbeidstilsynet.

Ombodet er også i tvil om ein bør opprette ei tvistenemnd. Varslings saker kan vere av ulik karakter og kompleksitet for dei involverte partane, med kjeder av ulike hendingar. Ombodet meiner det er viktig at dei mest alvorlege sakene går til domstolen, slik at vi får etablert meir rettspraksis, både på varslings, handsaming og gjengjelding. Eit alternativ til å opprette ei ny tvistenemnd, er eit organ som kan gje hjelp i saker for domstolane. Vidare kan domstolane i større grad gje tilbod om rettsmekling og fri sakførsel for varslarar og eventuelt den det er varsla om når arbeidsgjevar ikkje betalar.

Ombodet støtta òg dei føreslåtte presiseringane i arbeidsmiljølova. Forslaga gjer det tydelegare kva plikter arbeidsgjevar har ved handsaming av varslings saker, og kva for krav som ligg i arbeidsgjevar si plikt til omsorg, både for den som varslar og den som får retta eit varsel mot seg.

### 3.6 LDO som kunnskapsorganisasjon

For effektivt å nå måla våre er det viktig at vi stadig utviklar ombodet som kunnskapsorganisasjon. Vi skal dokumentere, systematisere og analysere kunnskap om kva som fremjar likestilling og hindrar diskriminering, og bruke dei ulike verkemidla våre (retteiing, pådrivaroppgåver, tilsyn og kommunikasjon) effektivt for å oppnå endring.

LDO sitt arbeid skal ta utgangspunkt i forskning på likestilling og antidiskriminering, og analysar av dei førespurnadene og retteiingssakene vi får. Dei røynslene ombodet får gjennom førespurnader frå enkeltpersonar, har betydning for dei andre områda til ombodet. I kombinasjon er dette basisen for tilsyns- og pådrivararbeidet.

Vi arbeider kontinuerleg med å halde oss oppdaterte på forskning innanfor våre område, og er i dialog med ulike forskingsmiljø, mellom anna CORE, Avdeling for kvinnerett, barnrett, likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD) ved Universitetet i Oslo og Arbeidsforskningsinstituttet.

Vi har egne fagansvarlege for viktige tema vi arbeider med. Ansvarsområda vert valt ut frå kva tema vi får mange saker på, eller ut frå ei vurdering av at det er behov for meir kunnskap på området. Vi arbeider med eit stort sakskompleks, med mange ulike tema. Fagansvar sikrar betre og meir relevant hjelp raskare. Spesialisering internt hjelper brukarane våre eksternt. I tillegg har vi gjeve tilsette ansvar for å følgje med på utviklinga på særskilde område innanfor dei ulike konvensjonane ombodet har tilsynsansvar for.

Ombodet har mange ulike verkemiddel vi nyttar for å hjelpe dei som har blitt utsette for diskriminering og for å endre dei strukturane som fører til diskriminering. Vi organiserer arbeidet vårt på ein slik måte at verkemidla vert brukt mest mogleg effektivt. Dei fire avdelingane i ombodet har ansvar for kvart sitt verkemiddel. I tillegg organiserer vi arbeid i prosjekt, som hentar kompetanse frå dei ulike avdelingane.

## Kapittel 5 Styring og kontroll i verksemda

### 3.7 Styring og kontroll

For å best mogleg oppnå mål og resultat har vi i arbeidet med tryggleik og risikovurdering særleg hatt merksemd på ei sikker IKT-drift, ei rask og effektiv rettleiing med god kvalitet, tryggleik for våre tilsette og at LDO skal vere godt rusta for kriser. Ombodet har ein ny strategi for perioden 2017-2022 med fem prioriterte område: arbeid, skule og utdanning, helse og omsorg, kjønnsbasert vald og trakassering, hatytringar og hatkriminalitet.

LDO fører rekneskap etter SRS – statleg rekneskapsstandard. LDO sine rutinar innan økonomi og rekneskap skal medverke til sikker og effektiv drift og gjere ombodet mindre sårbart.

#### Sikker IKT-drift

IKT-drifta i heile 2018 har vore god. Den største endringa dette året var at LDO har oppgradert servermiljø og skaffa nye datamaskiner (se punkt om IKT-arkitektur). LDO har sidan 2016 følgt opp dei spesifiserte tiltaksområda i «Handlingsplan for informasjonssikkerhet i statsforvaltningen». Dei områda vi fokuserer på er: styring og kontroll, tryggleik i digitale tenester, digital beredskap og nasjonale komponentar.

LDO følgjer Digitaliseringsrundskrivet (H-8/18). Vi følgjer dei sju arkitekturprinsippa i staten om tenesteorientering, interoperabilitet, tilgang, tryggleik, openheit og fleksibilitet. LDO praktiserer også prinsippa frå Difi sin prosjektvegvisar. Vi har ein ny IKT-arkitektur i samband med nytt servermiljø frå 2018. Vi har difor utvida breidda av fokusområda og forbetra dei digitale tenestene på LDO si heimeside. Dette hang òg saman med krava som følgjer av den nye personvernlovgevinga i 2018 (sjå avsnitt om GDPR, General Data Protection Regulation).

I samband med oppgraderinga av IKT-nettverket nytta LDO høvet til å forenkle serverstrukturen og skaffe eit nytt styringsmiljø. Den nye serverstrukturen er meir oversiktleg, har enkel tilgangskontroll og betre tryggleik. Utviklingsmoglegheitane er også større no. For eksempel gjev det oss betre utgangspunkt til å integrere mot andre felleskomponentar frå Difi, skytjenester og digital møteverksemd. Digitale møte vil også medverke positivt når det gjeld miljøomsyn.

#### Tryggleik i digitale tenester

I 2018 har LDO gjort om kontaktskjema på vår heimeside til krypterte skjema med ei automatisk overføring til arkivsystemet vårt. LDO skaffa også eit høgare sikkerhets sertifikat til heimesida. Det er også ei moglegheit her til å laste opp og sende over enkle filer på nett, etter innlogging via ID-porten. Dette reduserer risiko for dataangrep og gir betre tryggleik samanlikne med det vi hadde før.

Fast rutine på backup av systema våre, beredskap og årleg IKT-kriseøvelse er gjennomført også i 2018. Både superbrukarar og leiarar frå ulike avdelingar var involvert i kriseøvinga. Scenarioa i øvinga var mellom anna straumbrot, brot av nett-tenesten, innbrot og virusåtak. Resultatet var tilfredsstillande, og vart oppsummert med konkrete forslag til evaluering og forbetring til LDO sin overordna kriseplan. I tillegg hadde vi eit faktisk straumbrot seinhaustes. Rutinen fungerte godt då hendinga skjedde. Det er sendt eit eige notat om dette til

departementet. Når det gjeld anna risiko som virus-/dataangrep, vil LDO halde fram med samarbeidet med Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM).

### **GDPR (General Data Protection Regulation)**

Den nye europeiske personvernlovgevinga (GDPR) tredde i kraft i 2018. Vi kartla først kva slags dokument dei ulike avdelingane i LDO produserte, og vurderte risiko opp mot informasjonstryggleik. Oversikta gav eit godt grunnlag til å lage eit styringssystem med tilgangskontroll. Arbeidet bestod også av å vurdere risiko for at informasjon kjem på avvegar, vurdert opp mot personopplysningar og sensitive personopplysningar. Dette inkluderte også ein gjennomgang med leverandørar for å følgje opp kontraktane og inngå datahandsamingsavtalar der det var naudsynt.

LDO har i 2018 publisert oppdatert personvernerklæring på LDO si heimeside. Vi gjorde òg ein gjennomgang av LDO sine digitale tenester på heimesida med meir fokus på brukarane sine behov og sjølvstøtt GDPR. Til dømes aktiv stadfesting ved å abonnere på nyheiter og krypterte kontaktskjema med integrasjon mot ID-porten. Det nye kontaktskjemaet og ID-porten tek vare på tryggleiken i samband med digital kommunikasjon mellom LDO og våre brukarar. Vi nyttar ikkje e-post lenger i rettleiinga vår.

### **Sakshandsamingstid på rettleiinga**

LDO har eit mål om å gje folk hjelp raskt. Vi har difor fortsatt arbeidet vårt med å redusere sakshandsamingstid på rettleiingssaker. Av dei 2037 rettleiingssakene som er registrert i 2018, er 1795 avslutta i løpet av 2018 (88 prosent). Gjennomsnittleg handsamingstid for sakene som er avslutta er ni dagar, ein nedgang frå elleve dagar i 2017.

### **Sjukefråvær**

LDO hadde som mål at det legemelde fråværet innan utgangen av 2018 ikkje skulle være høgare enn 5,6 prosent. Fråværet vert rekna som ein prosentdel av talet på avtalte arbeidsdagar i perioden. Det samla sjukefråværet gjennom året, både eigenmeldt og legemeldt, var på 7,6 prosent. Det legemelde fråværet utgjorde 5,9 prosent. Vi har gode rutinar for oppfølging av sjukefråværet.

### **Tryggleik for våre tilsette**

LDO skal vere eit reelt lågterskeltilbod. Folk skal til dømes kunne kontakte ombodet ved personleg frammøte og få snakke med våre sakshandsamarar. LDO har utarbeida ein eigen tryggleiksinstruks til bruk ved førstegongs personleg frammøte. Tryggleik for medarbeidarane er alltid prioritert hos oss.

### **Kriseberedskap**

Ombodet har laga ein kriseplan. Planen er uspesifikk kva gjeld situasjonar. Den er kortfatta og legg vekt på det som er nyttig for ombodet si leing i ei krise. Kriseplanen er eit dynamisk dokument som vert oppdatert fortløpande. Planen vart sist oppdatert i 2018.

## **Varslingsrutinar**

LDO har ein intern rutine for varsling som inkluderer ein varslingsplakat som heng godt synleg i våre lokale. I rutinane fokuserer vi på at varsling er både ei plikt og eit høve. Våre varslingsrutinar gir rettleiing til både den som varslar og til leiinga som skal handsame varselet.

## **Universell utforming i egne lokale**

Likestillings- og diskrimineringsombodet har halde til i dei same moderne lokala i Oslo sentrum sidan hausten 2009. Det er viktig at lokala våre har god tilgang. Dette heng òg saman med at ombodet skal arbeide for å sikre universell utforming av samfunnet.

Det er teleslyngeanlegg i kontorlokala og i felles møterom i bygget. Krava til universell utforming gjeld dører (dei fleste utan dørstokkar), toalett, skilting og leielinjer for synshemma i golvet. Det er også leielinjer i golvet ved heisane.

Ombodet har interne rutinar for å ta seg av tilsette sine behov for tilretteleggjing. Nye medarbeidarar får tilbod om ein samtale om tilretteleggjing kort tid etter at dei har starta opp i stillinga. Vi har eit eige skjema for denne samtalen.

## **Sosiale krav i samanheng med anskaffingar i 2018**

LDO har interne rutinar, og følgjer både forskrift og lov om offentlege anskaffingar. Uavhengig av storleiken på LDO sine anskaffingar, har ombodet lagt til rette for at sosiale krav skal vege minst 20 prosent i prosessen for å kunne utvise samfunnsansvar. Dette gjeld både sosiale, etiske og miljømessige krav til at arbeidstakarane som har vore involvert i produksjon av varer og tenester vi forbrukar, har hatt anstendige arbeidstilhøve og arbeidsvilkår, og at selskapa opererer i tråd med menneskerettane og gjeldande internasjonale og nasjonale miljøkrav og -standardar. I tillegg følgjer LDO ILO sine kjernekonvensjonar.

Statens innkjøpssenter har inngått ein del fellesavtaler som vi nyttar oss av. I 2018 hadde LDO difor berre eit nasjonalt anbod. Anbodet vart publisert på Doffin. Vi nytta oss av portalen KGV, som er eit digitalt gjennomføringsverktøy frå DFØ. All kommunikasjon i anbodsprosessen skjedde via KGV. Dei sosiale krava vart ivarettatt.

## **Kompetanseheving i LDO**

LDO har god kompetanse til å ta hand om våre kjerneoppgåver. LDO er avhengig av kontinuerleg fagleg utvikling og oppdatering for å gjennomføre arbeidsoppgåvene som ligg til organisasjonen sitt mandat. Mykje av den faglege utviklinga vil til ei kvar tid ligge til ombodet sine hovudoppgåver. Avdelingsleiarane i LDO, i dialog med sine tilsette, er ansvarlege for å sørge for at dei tilsette til ei kvar tid har rett kompetanse til å ta hand om oppgåvene.

## **3.8 Aktivitetsplikta som arbeidsgjevar**

Aktivitetsplikta som arbeidsgjevar er viktig for oss. Ombodet har så lenge vi har eksistert hatt eit fleirtal av kvinnelege arbeidstakarar. Pr. 31. desember 2018 var vi 31 prosent menn og 69 prosent kvinner. I leiinga er det ein mann og tre kvinner. Vi ønskjer tilsette som fremmer mangfald og variasjon på alle nivå i verksemda.

Alle stillingsutlysingar frå LDO inneheld ei mangfaldserklæring som oppmodar kandidatar om å søkje jobb hos oss uavhengig av alder, kjønn, etnisitet og nedsett funksjonsevne. Det var totalt 132 søkjarar til våre utlyste stillingar i 2018. Av desse var 33 prosent menn og 67 prosent kvinner. Vi er oppmerksame på kandidatar som oppgjer nedsett funksjonsevne i søknadane. Ingen av kandidatane til stillingane har aktivt opplyst om nedsett funksjonsevne og/eller minoritetsbakgrunn, slik søkjarverktøyet gjev opning for. Av dei vi rekrutterte i 2018 var tre menn og to kvinner. Vi fann heller ikkje i 2018 personar med «hol» i CVen blant våre søkjarar, jamfør regjeringas inkluderingsdugnad. LDO vil halde fram med å sjå etter kvalifiserte søkjarar som har «hol» i CV eller ei funksjonsnedsetting når vi rekrutterar.

Vi har eit stort fokus på likestilt rekruttering. Satsinga har to hovudmålsettingar: 1) Sørgje for at LDO si rekruttering er profesjonell, likestilt og ikkje-diskriminerande og 2) Sørgje for at LDO kan gi betre rettleiing om likestilt rekruttering eksternt.

### **Inkluderande arbeidsliv**

Ombodet er ei inkluderande arbeidslivsverksemd, og arbeider for å nå måla i IA-avtalen. Mykje av det systematiske arbeidet til personalforvaltning, kan også sjåast igjen i mål- og aktivitetsplanen i IA-arbeidet vårt. LDO har bygd vidare på det systematiske opplegget vårt for gjennomføring av medarbeidarsamtalar og lønssamtalar.

I stillingsutlysningane våre blir søkarar opplyst om at dei kan ta kontakt med HR-medarbeidaren i ombodet ved spørsmål om arbeidsmiljøet, fysisk utforming av lokala, høve til tilrettelegging og andre forhold som er knytt til arbeidet og arbeidstida. Vi ønskjer å vise aktuelle søkarar at vi er førebudd og kan ta imot alle kvalifiserte søkarar med arbeidsevne, og at ein ikkje skal vegre seg for å stille spørsmål. Alle får også tilbod om ein tilretteleggingssamtale ved oppstart i ny stilling, og alle behov for tilrettelegging bli raskt tatt hand om også undervegs i arbeidsforholdet.

**Tabell 8: Kjønnsbalanse og løn i 2018**

|                     |        | Kjønnsbalanse per stillingsgruppe |     |           | Løn (kvinner si løn i prosent av menn si løn) |               |
|---------------------|--------|-----------------------------------|-----|-----------|---|---------------|
|                     |        | M %                               | K % | Total (N) | M (kr/%)                                      | K (kr/%)      |
| I år = 2018         |        |                                   |     |           |   |               |
| I fjor = 2017       |        |                                   |     |           |   |               |
| Totalt i LDO        | I år   | 31                                | 69  | 39        | 100   | 95,8          |
|                     | I fjor | 32                                | 68  | 53        | 100   | 100,4         |
| Ombodet             | I år   |                                   | 100 | 1         |   | 100           |
|                     | I fjor |                                   | 100 | 1         |   | 100           |
| Avdelingsleiar      | I år   | 33                                | 67  | 3         | 100/910 000                                   | 88,9/809 200  |
|                     | I fjor | 40                                | 60  | 5         | 100/773 350                                   | 96,8/748 633  |
| Kommunikasjons-sjef | I år   | 100                               |     | 1         | 100/776 700                                   |               |
|                     | I fjor | 100                               |     | 1         | 100/761 700                                   |               |
| Fagdirektør         | I år   | 17                                | 83  | 6         | 100/660 100                                   | 105,7/698 160 |
|                     | I fjor | 40                                | 60  | 5         | 100/632 250                                   | 101,8/643 637 |
| Seniorrådgjevar     | I år   | 38                                | 62  | 21        | 100/602 486                                   | 94,9/571 578  |
|                     | I fjor | 39                                | 61  | 28        | 100/562 209                                   | 100,3/563 888 |
| Rådgjevar           | I år   | 20                                | 80  | 5         | 100/515 200                                   | 101,8/524 650 |
|                     | I fjor | 17                                | 83  | 12        | 100/492 850                                   | 102,7/506 025 |
| Seniorkonsulent     | I år   |                                   | 100 | 1         |   | 100/488 500   |
| Konsulent           | I fjor |                                   | 100 | 1         |   | 100/466 500   |
| Konsulent           | I år   |                                   | 100 | 1         |   | Timebetalt    |
|                     | I fjor |                                   | 100 | 1         |   | Timebetalt    |

Om utvalet: Tabellen viser kvinner si løn i prosent av menn si løn på kvart stillingsnivå per 31.12.2018. Gjennomsnittleg løn per år er rekna ut frå heiltidsekvivalentar. Medarbeidarar i permisjon utan løn er ikkje med i snittberekninga, men inngår i totalen (N). Ombodet får løn etter leiarlønstabellen og er følgjeleg heller ikkje med i oversikta, men inngår i totalen (N). Ein fagdirektør har fungert som avdelingsleiar gjennom heile året. Vedkomande inngår i gruppa avdelingsleiar, både i totalen og snittløn.



**Tabell 9: Aktivitets- og rapporteringsplikt i LDO**

| Område – rekruttering  |  |   |  |                              |                        |   |
|--|--|---|--|------------------------------|------------------------|---|
| Mål  | Tiltak   | Forankring                                    | Status   | Gjennomført<br>Ja/delvis/nei | Ansvarleg i LDO        | Resultat per 2018   |
| LDO skal spegle mangfaldet i befolkninga   | Rekrutterar med mangfalds-erklæring i stillings-annonsar | Personal-politikken                           |  | Ja                           | Ombodet                | To kvinner og tre menn tilsett (ein var vikar).                               |
| Jamn kjønnsfordeling, kvinner (K) og menn (M)  | Som over   | Personal-Politikken. Tilpassings-avtalen      | <i>Kjønns-balanse i LDO:</i><br>K: 71 %<br>M: 29 %   | Ja                           | HR og drifts-avdelinga | Negativ endring frå 2017 – det er færre menn tilsett no.                      |
| Minst 40 % av leiarane skal vere menn  | Som over   | Mål for statleg sektor                        | Kjønns-balanse i leiar-gruppa:<br>K: 75 %<br>M: 25 %<br>Leiinga består av fire personar inkludert ombodet. | Delvis                       | Ombodet                | Leiinga er minka sidan 2017 med ein person, jamfør omorgani-seringa det året. |
| Minst 15 % skal ha innvandar- eller etnisk minoritets-bakgrunn (jf. SSBs definisjon) | Som over   | Personal-politikken. Tilpassings-avtalen      |  | Ja                           | HR og drifts-avdelinga | Inga kartlegging gjort i 2018   |
| Minst 10 % skal ha nedsett funksjonsevne   | Som over   | Personal-politikken. Tilpassings-avtalen. IA- |  | Ja                           | HR og drifts-avdelinga | Inga kartlegging gjort i 2018   |

|  |  | avtalen – delmål II<br>Regjeringas inkluderingsdugnad |         |                              |                 |   |
|--|--|---|---------|------------------------------|-----------------|---|
| <b>Område – likeløn</b>                              |  |   |         |                              |                 |   |
| Mål  | Tiltak   | Forankring  | Status  | Gjennomført<br>Ja/delvis/nei | Ansvarleg i LDO | Resultat per 2018   |
| Lik løn for arbeid av lik verdi                      | Diverse lønsstatistikk og forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1 og 2.5.2. og 2.5.3. | Likestillings- og diskrimineringsloven § 34           | Løpande | Delvis                       | Heile LDO       | På LDO-nivå er menn no høgare løna enn kvinner. I 2017 var det motsatt.                 |
| Lik snittløn etter kjønn på alle stillingskategoriar | Som over   | Lokal løns- politikk, føringar i HTA o.a.             | Løpande | Delvis                       | Heile LDO       | Ordinære 2.5.1-forhandlingar i 2018: Stillingsopprykk: 2 K<br>Lønsopprykk: 17 K og 8 M. |
| <b>Område – tilrettelegging</b>                      |  |   |         |                              |                 |   |
| Mål  | Tiltak   | Forankring  | Status  | Gjennomført<br>Ja/delvis/nei | Ansvarleg i LDO | Resultat per 2018   |

|                                     |   |   |                             |                              |                 |   |
|-------------------------------------|---|---|-----------------------------|------------------------------|-----------------|---|
| Individuelt ønskt deltid            | Deltid er ikke ønskeleg, men skal vere mogleg                                   | Personalpolitikken                        | Deltid                      | Ja                           | Heile LDO       | Ei kvinne arbeida deltid.<br>Det var to tilsette på deltid i 2017.  |
| Uttak av permisjon                  | Foreldrepermisjon, velferdspermisjon, omsorgspermisjon                          | Personalpolitikken.<br>Tilpassingsavtalen | Uttak permisjon             | Ja                           | Heile LDO       | Pappaperm i samband med fødsel, fødsels- og omsorgsperm, velferdspermisjon.<br>4 K og 1 M i foreldrepermisjon i 2018. |
| Individuelt tilretteleggingsopplegg | Etablert intern ordning   | Avtalt i IDF og AMU 30.12.2010.           | Individuell tilrettelegging | Ja                           | Heile LDO       | Tilrettelagt for medarbeidarar med individuelle behov   |
|                                     | Tilretteleggingssamtale ved oppstart i stillinga og seinare i arbeidsforholdet. |   |                             | Ja                           | Heile LDO       |   |
| <b>Område – seniorpolitikk</b>      |   |   |                             |                              |                 |   |
| Mål                                 | Tiltak  | Forankring                                | Status                      | Gjennomført<br>Ja/delvis/nei | Ansvarleg i LDO | Resultat per 2018   |

| Tilsette i senior-sjiktet (55+) tilbys karriere- og kompetanseutvikling på lik linje med yngre medarbeidarar | Seniorperspektivet er ein integrert del av medarbeidarsamtalane. Lønsforhandlingar.                 | Tilpasningsavtalen                  | Seniorar utgjør 26,3 % av LDO sine tilsette.   | Ja                                | Heile LDO  | Fast tema i medarbeidarsamtalar for dei over 55 år.  |
|--|---|-------------------------------------|--|-----------------------------------|--|--|
| <b>Område – Trakassering</b>   |   |                                     |  |                                   |  |  |
| Mål  | Tiltak  | Forankring                          | Status   | Gjennomført<br>Ja/delvis/nei      | Ansvarleg i LDO  | Resultat per 2018  |
| Nulltoleranse for trakassering mobbing og diskriminering   | Skriftleg intern rutine for varsling. Inngår som ein del av dei systematiske medarbeidar-samtalene. | AML § 13<br>Personalpolitikken o.a. | Arbeidsmiljøundersøking sist viste behov for enklare rutiner og meir kunnskap om varsling. | Ja<br><br>Ny rutine frå mai 2017. | Drift og utvikling, øvrige avd., ombod, verneombod, tillitsvalde | Har varslingsplakat og rutine for å handtere ei varslings sak . Auka kunnskap i org. på dette. |

## Kapittel 5 Vurdering av framtidsutsikter

LDO gjorde i 2017 ei vesentleg nedbemanning og ei stor omorganisering. Hovudvekta av oppseiingar kom i slutten av året, og dette har naturlegvis prega organisasjonen også i 2018. Mange av dei tilsette fekk endra oppgåvene sine og plassen sin i organisasjonen. Også i leiargruppa har det vore endringar. I 2018 vart det brukt tid på å få den nye organisasjonen til å setje seg, til å innarbeide nye rutinar og ei tilpassing til LDO sitt nye mandat. LDO har etablert eit godt og konstruktivt samarbeid med Diskrimineringsnemnda i Bergen.

Uavhengig av dette, hadde LDO eit klart fokus på sine kjerneoppgåver, og gjennomførte aktivitetar i tråd med oppsette planar. Det var ei klar auke i etterspurnaden etter kurs og foredrag frå ombodet, og da særleg på temaet seksuell trakassering.

2019 vil ombodet styrke sitt arbeid med seksuell trakassering ytterlegare. Dette vil skje gjennom kurs i regi av samarbeidsprosjektet med Arbeidstilsynet; «Sett strek for seksuell trakassering». Vidare vil ombodet utvide arbeidet sitt med denne tematikken inn mot organisasjonslivet og opp mot skulen. Vi opplever fortsatt stor etterspurnad frå enkeltpersonar, organisasjonar og arbeidsgjevarar om kurs og rettleiing på dette teamet. Når det gjeld å dekkje dette behovet, så står ombodet i ein krevande situasjon ut frå personalressursar.

I tråd med endra mandat, vil ombodet i 2019 ha fokus på korleis vi kan effektivisere rettleiingstenesta vår for å nå fleire, og dei som treng det mest. Dette inneber mellom anna utstrekt kursverksemd, og kurs retta mot særleg sårbare grupper. Vidare vil ombodet, gjennom ei fornying av nettsidene våre, gjere desse meir tilgjengeleg, og meir direkte brukande som kilde til informasjon om ein er utsett for diskriminering. Ombodet tek òg mål av seg i 2019 til å ta fleire saker kor det er behov for ei rettsleg avklaring, eller saker av prinsipiell karakter, inn for Diskrimineringsnemnda.

Hovudsatsingane for ombodet vil i 2019 fortsatt vere innanfor arbeidsliv, skule og utdanning, vald i nære relasjonar, overgrep, bruk av tvang, hatkriminalitet og hatefulle ytringar. Ombodet vil jobbe vidt innanfor desse tema. Viktige problemstillingar vil vere: den kjønnsdelte utdanninga og arbeidslivet, behovet for ein nasjonal handlingsplan mot vald i nære relasjonar, med eige fokus på vald i samiske miljø, tvang i psykiatrien og mot psykisk utviklingshemma, samt behovet for auka innsats og tiltak for å førebygge fordommar og hat mot muslimar i Noreg.

# Kapittel 6 Årsrekneskapen

## Kommentar frå ombodet til årsrekneskapen 2018

Likestillings- og diskrimineringsombodet skal fremje likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombodet gjev rettleiing og er ein pådrivar for likestilling og mangfald. Ombodet vart oppretta i 2006, og var i 2018 administrativt underlagt Barne- og likestillingsdepartementet. Vi vil etter plana administrativt bli flytta til Kulturdepartementet frå 1. mai 2019.

### Årsrekneskapen er utarbeidd etter reglane i SRS

Rekneskapen er utarbeidd etter reglane i dei anbefalte statlege rekneskapsstandardane. Eg meiner årsrekneskapen gjev eit dekkande bilete av verksemda sine disponible løyvingar, rekneskapsførte utgifter, inntekter, egedelar og gjeld. Det er Riksrevisjonen som reviderer LDO sin årsrekneskap. Resultatrekneskapen og revisjonsmeldinga vil bli å finne på nettsidene våre.

### Vurdering av vesentlege forhold

Løyvinga frå departementet i 2018 var på 42 821 000 kroner. Det er ein reduksjon på 12 286 000 kroner samanlikna med 2017, då LDO vart omorganisert. Ombodet har i 2018 hatt færre tilsette og fått endra oppgåvene sine etter at handsaminga av klagesaker vart flytta til ny nemnd i Bergen. Ombodet tel ved årsskiftet 38 fast tilsette og ein vikar.

Driftskostnadar i 2018 var på 47 196 372 kr. Tilsvarande tal for 2017 var 50 128 821 kroner. Lønskostnadane var på 33 111 579 kroner. LDO har i 2018 hatt fleire tilsette på oppseiing. Lønskostnadane utgjer 70,2 prosent av dei totale driftskostnadane. Dette er noko lågare enn i 2017, då var tilsvarande prosent på 73,5.

Det vart kjøpt inn ny server og datautstyr for 644 220 kroner. I 2018 vart kontorareala redusert, tilpassa eit lågare antal tilsette. Dette har òg redusert leiekostnadane. Utgift til reiser var i 2018 på 797 389 kroner mot 986 262 kroner i 2017.

Rekneskapen for 2018 med notar er lagt ved årsrapporten i ei PDF-fil.

| Etter kontantprinsippet |             | Etter periodisert rekneskap |            | Differanse  |
|-------------------------|-------------|-----------------------------|------------|-------------|
| Sum innbetalingar       | 48 214 286  | Sum driftsinntekter         | 47 195 945 | 1 018 341   |
| Sum utbetalingar        | 50 384 194  | Sum driftskostnadar         | 47 196 372 | 3 187 822   |
| Netto kontantstraum     | - 2 169 908 | Driftsresultat              | 427        | - 2 169 481 |

14. mars 2019



Hanne Inger Bjurstrøm  
likestillings- og diskrimineringsombod

## **Prinsippnote til årsrekneskapen 2018**

### **Verksemdsrekneskap avlagt ifølgje dei statlege rekneskapsstandardane (SRS)**

Rekneskapen for verksemda er sett opp i samsvar med dei gjeldande statlege rekneskapsstandardane (SRS).

#### **Transaksjonsbaserte inntekter**

Inntekt skal resultatførast når den er opptent. Transaksjonar vert resultatført til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntektsføring ved sal av varer skjer på leveringstidspunktet. Sal av tenester vert inntektsført i takt med gjennomføringa.

#### **Inntekter frå løyvefinansierte aktivitetar**

Løyvingar vert inntektsført i perioden då aktiviteten er utført. Det vil si i den perioden kostnadane kom. I årsrekneskapen er den endelege løyvinga for året til drift inntektsført.

Løyving brukt til investeringar vert ført på rekneskapslina ikkje inntektsført løyving knytt til anlegg i balansen med det beløpet som faktisk er investert i 2018. Inntektsføring av løyving brukt til investering skjer i takt med avskrivningane av anleggsmiddel. Overførbare investeringsløyvingar vert ikkje inntektsført.

#### **Kostnadar**

Utgifter som gjeld transaksjonsbaserte inntekter vert kostnadsført i same periode som tilhøyrande inntekt. Utgifter som vert finansiert med løyving, tilskot og overføringar vert kostnadsført i takt med at aktivitetane vert utført.

#### **Pensjonar**

SRS 25 legg til grunn ei forenkla tilnærming til pensjonar. Det er følgeleg ikkje gjort berekningar eller avsetningar for eventuell over-/underdekning i pensjonsordning som for NRS 6. Året sin pensjonskostnad er difor det same beløpet som årleg premiebeløp til Statens pensjonskasse (SPK).

#### **Klassifisering og vurdering av balansepostar**

Omløpsmiddel og kortsiktig gjeld omfattar postar som forfell til betaling innan eitt år etter anskaffinga og postar som knyt seg til varekretsløpet. Andre postar er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld.

Omløpsmiddel er sett til det lågaste av kostnad til anskaffing og verkeleg verdi. Kortsiktig gjeld vert balanseført til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Anleggsmiddel vert vurdert til anskaffelseskost fråtrukke avskrivningar. Anleggsmiddel vert skrive ned til verkeleg verdi ved bruksendring.

#### **Immaterielle eigedelar**

Eksternt innkjøpte immaterielle eigedelar er balanseført.

#### **Varige driftsmiddel**

Varige driftsmiddel er balanseført og vert avskrive over driftsmidla si økonomiske levetid.

## **Finansiering av periodiserte postar**

### **Omløpsmiddel/kortsiktig gjeld**

Nettobeløp av alle balansepostar, med unntak av immaterielle egedelar og varige driftsmiddel, har motpostar i avrekning løyvingsfinansiert verksemd eller ikkje inntektsført løyving. Avrekninga gjev såleis eit uttrykk for staten sin eigarkapital når det gjeld kortsiktige postar og eventuelle finansielle anleggsmiddel.

### **Anleggsmiddel**

Balanseført verdi av immaterielle egedelar og varige driftsmiddel har motpost i rekneskapslina ikkje inntektsført løyving knytta til anleggsmiddel. Dette representerer finansieringa av desse anleggsmidla. Ved tilgang av immaterielle anleggsmiddel og varige driftsmiddel vert anskaffelseskostnaden balanseført. Samstundes vert det ført eit tilsvarande beløp til reduksjon av resultatposten inntekt frå løyvingar og til auke av balansepost ikkje inntektsført løyving knytta til anleggsmiddel.

Avskrivning av anleggsmiddel vert kostnadsført. I takt med avskrivning vert eit tilsvarande beløp under inntekt frå løyving inntektsført. Dette vert gjort ved at finansieringsposten ikkje inntektsført løyving knytt til anleggsmiddel vert oppløyst i takt med at anleggsmiddelet vert forbrukt i verksemda. Konsekvensen av dette er at avskrivningane har ein resultatnøytral effekt.

Ved realisasjon/avgang av driftsmiddel vert gevinst/tap resultatført. Gevinst/tap vert berekna som skilnaden mellom salet og balanseført verdi på realisasjonstidspunktet. Resterande bokført verdi av ikkje inntektsført løyving knytt til anleggsmiddel på realisasjonstidspunktet vert inntektsført. Verksemda hadde ingen realisasjon/avgang i 2018.

### **Investering i aksjar og andelar**

LDO har ingen beholdningar eller andelar i aksjar.

### **Varebeholdningar**

LDO har ingen varebeholdning av innkjøpte varer. LDO har heller ikkje eigentilverka ferdige varer eller varer under tilverking.

### **Fordringar**

Kundefordringar og andre fordringar er oppført i balansen til pålydande etter frådrag for avsetning til forventa tap. Avsetning til tap skjer på grunnlag av individuelle vurderingar av dei enkelte fordringane. I tillegg vert det gjort ei uspesifisert avsetning for å dekkje antatt tap på kundefordringar.

### **Valuta**

LDO har ingen pengepostar i utanlandsk valuta ved slutten av året.

### **Sjølvassurandørprinsipp**

Staten opererer som sjølvassurandør. Det er følgjeleg ikkje inkludert poster i balanse eller resultatrekneskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnadar eller forpliktingar.

### **Statens konsernkontoordning**

Statlege verksemdar er omfatta av staten si konsernkontoordning. Konsernkontoordninga tyder at alle innbetalingar og utbetalingar dagleg vert gjort opp mot verksemda sine oppgjerskonti i Noregs Bank.



LDO vert tilført likvidar løpande gjennom året i samsvar med utbetalingsplan frå overordna fagdepartement. LDO disponerer eigen oppgjerskonto i konsernkontoordninga i Noregs Bank. Denne vert ikkje renteberekna. Som nettobudsjettert verksemd beheld LDO likviditeten ved årets slutt.

### **Kontantstraumoppstillinga**

Kontantstraumoppstillinga er utarbeidd etter den direkte modellen tilpassa statlege verksemdar. LDO har som nettobudsjettert verksemd utarbeidd kontantstraumoppstilling



LIKESTILLINGS- OG  
DISKRIMINERINGSOMBUDET  
Org. nr.: 988681873

## Riksrevisjonens beretning

### Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

#### Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Likestillings- og diskrimineringsombudets årsregnskap for 2018. Årsregnskapet består av ledelseskomentarer, oppstilling av bevilgningsrapportering og virksomhetsregnskap, inklusive kontantstrømoppstilling og noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2018.

Virksomhetsregnskapet viser at resultatet av periodens aktiviteter er 0 kroner.

Etter Riksrevisjonens mening gir Likestillings- og diskrimineringsombudets årsregnskap et rettviseende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger for 2018, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten. Vi mener videre at årsregnskapet gir et rettviseende bilde av virksomhetens resultat for 2018 og av eiendeler, gjeld og statens kapital per 31. desember 2018, i samsvar med statlige regnskapsstandarder (SRS).

#### Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI 1000–2999). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og de etiske kravene i ISSAI 30 fra International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt de øvrige etiske forpliktelsene våre i samsvar med disse kravene og INTOSAI's etikkregler. Etter vår oppfatning er revisjonsbevisene vi har innhentet tilstrekkelige og hensiktsmessige som grunnlag for vår konklusjon.

#### Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for årsrapporten, som består av årsregnskapet (del VI) og øvrig informasjon (del I–V). Riksrevisjonens uttalelse omfatter revisjon av årsregnskapet og virksomhetens etterlevelse av administrative regelverk for økonomistyring, ikke øvrig informasjon i årsrapporten (del I–V). Vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen i årsrapporten. Formålet er å vurdere om det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapet og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen. Vi vurderer også om den øvrige informasjonen ser ut til å inneholde vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon, er vi pålagt å rapportere dette i revisjonsberetningen.

Det er ingenting å rapportere i så måte.

### **Ledelsens og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet**

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide et årsregnskap som gir et rettviseende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS). Ledelsen er også ansvarlig for å etablere den interne kontrollen som de mener er nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Det overordnede departementet har det overordnede ansvaret for at virksomheten rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig internkontroll.

### **Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet**

Målet med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon. Betryggende sikkerhet er et høyt sikkerhetsnivå, men det er ingen garanti for at en revisjon som er utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI 1000–2999), alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir ansett som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukere treffer på grunnlag av årsregnskapet.

Vi utøver profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen, i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og ISSAI 1000–2999.

Vi identifiserer og anslår risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten den skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Videre utformer og gjennomfører vi revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer og innhenter tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon ikke blir avdekket, er høyere for feilinformasjon som skyldes misligheter, enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil. Grunnen til det er at misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, feilpresentasjoner eller overstyring av intern kontroll.

Vi gjør også følgende:

- opparbeider oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige ut fra omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om hvor effektiv virksomhetens interne kontroll er
- evaluerer om regnskapsprinsippene som er brukt, er hensiktsmessige, og om regnskapsestimer og tilhørende opplysninger som er utarbeidet av ledelsen, er rimelige
- evaluerer den totale presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene
- evaluerer om årsregnskapet representerer de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS)

Vi kommuniserer med ledelsen og informerer det overordnede departementet, blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og når revisjonsarbeidet skal utføres. Vi vil også ta opp forhold av betydning som er avdekket i løpet av revisjonen, for eksempel svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Når det gjelder forholdene som vi tar opp med ledelsen og informerer det overordnede departementet om, tar vi standpunkt til hvilke som er av størst betydning ved revisjonen av årsregnskapet, og avgjør om disse skal regnes som sentrale forhold ved revisjonen. De beskrives i så fall i et eget avsnitt i revisjonsberetningen, med mindre lov eller forskrift hindrer offentliggjøring. Forholdene omtales ikke i beretningen hvis Riksrevisjonen beslutter at det er rimelig å forvente at de negative konsekvensene av en slik offentliggjøring vil være større enn offentlighetens interesse av at saken blir omtalt. Dette vil bare være aktuelt i ytterst sjeldne tilfeller.

Dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapet får indikasjoner på vesentlige brudd på administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten, gjennomfører vi utvalgte revisjonshandlinger for å kunne uttale oss om hvorvidt det er vesentlige brudd på slike regelverk.

## Uttalelse om øvrige forhold

### Konklusjon knyttet til administrative regelverk for økonomistyring

Vi uttaler oss om hvorvidt vi er kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene på en måte som i vesentlig grad strider mot administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet og bygger på ISSAI 4000-serien for etterlevelsesrevisjon. Moderat sikkerhet for uttalelsen oppnår vi gjennom revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendige.

Oslo; 29.04.2019

Etter fullmakt

Tora Struve Jarlsby  
ekspedisjonssjef

Kari Kay  
avdelingsdirektør

*Brevet er ekspedert digitalt og har derfor ingen håndskreven signatur*