

Årsrapport 2023



Innholdsliste

Kapittel 1 Føreord _____ side 3

Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal ____ side 5

Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2022 _____ side 6

Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda _____ side 29

Kapittel 5 Vurdering av utsikter for framtida _____ side 41

Kapittel 6 Årsrekneskapen _____ side 43

Framsida fotokreditering: Yuri Arcurs

Bilete viser hender i ulike hudfargenyansar som held fruktbar jord som ein grøn plante veks opp frå.

ISBN: 978-82-8320-029-4 – Årsrapport2023 - digitalt/pdf (Nynorsk)

Kapittel 1 Føreord

Skal eg byrja denne årsmeldinga slik mange festtalar: At Noreg er eit av verdas mest likestilte land? Grunnen til at me smykkar oss med denne tittelen er sjølvsgad fordi han langt på veg er sann. Barnehagedekning, svangerskapspermisjon og høg arbeidsdeltaking for menn og kvinner er gode døme, men det står endå att mykje før me kan heisa flagget til topp. Me finn døme i dei 2 500 sakene me gir råd i kvart år. Det er folk som blir diskriminerte i arbeidslivet, i helsevesenet og i norske fengsel.

I kjølvatnet av dei tragiske sjølvmodet på Bredtveit, vart det sett søkjelys på soningsforholdet til kvinner og deira helsesituasjon. Sjølvskading, psykisk uhelse og eit generelt dårleg helsetilbod kom fram i lyset. Me tok tak i saka, og saman med Advokatforeninga og Noregs Institusjon for Menneskerettigheter bad me om ei gransking av dei kvinneleg innsette soningssituasjon. Ein god del var openbert for sjuke til å sona i fengsel, men Justisdepartementets svar var dessverre nei. Framleis går føre seg dagleg menneskerettsbrot mot kvinneleg innsette, og det er trist at statsråden ikkje tek tak i soningssituasjonen deira.

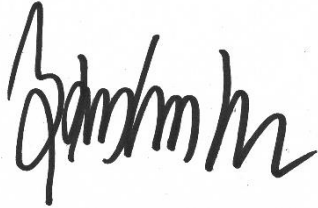
Skulen har vorte heildigital, og har ført mykje positivt med seg. Men for blinde og svaksynte barn, barn med høyrslaufordringar og andre funksjonsnedsetjingar har det ført til utestenging. Me har dei siste åra gjennomført fleire rundebordskonferansar der alle aktørar som kan betre situasjonen til desse barna har vorte samla i eit rom for å snakka saman, i staden for å peika på kvarandre og leggja skulda på andre. Dette har vore ein suksess. Aktørane snakkar saman, rettleiinga frå offentlege etatar har vorte betre og det har vorte teke initiativ for å hjelpa kommunane til å kjøpa inn læremiddel som er universelt utforma.

Kontakt med omverda er viktig for ombodet. Me har eit engasjert og kompetent sivilt samfunn i Noreg, og me både lærar og lærer bort i desse møta. Me har gjennomført møte med dei store organisasjonane for funksjonshemma, hatt ein «turné» i Tromsø der me treffe politikarar, sivilt samfunn og folk flest. Me hadde foredrag, deltok i debattar og hadde stands under Arctic Pride. Me har òg besøkt Vetland skule for døve, fleire store bedrifter organiserte i Spekter, kultursenteret Romano Kher og Vidaråsen landsby. Slike besøk er svært inspirerande, og me planlegg fleire i åra som kjem.

Verda er digital. Det var derfor med stoltheit me lanserte rettleiaren vår for innebygd diskrimineringsvern i systemet som bruker kunstig intelligens. Den har fått svært god mottaking, vorte lagt merke til internasjonalt og blir sett på som eit viktig og nyttig verktøy for dei som utviklar kunstig intelligens. Me er uroleg for utviklinga på dette området. Manipulering, digital vald og diskriminering er dei kunstige intelligensen vonde fetter. For å snu den utviklinga me no berre ser konturane av, må me framleis jobba aktivt og godt på dette området, saman med alle gode krefter.

Noreg er ein av verdas mest likestilte land. Men det er mange kampar å kjempa, og mange framsteg er under press. Så må me passa på gutane. Sjølvmodsratar av tragiske dimensjonar, psykisk uhelse og einsemd er dessverre gjengangarar. Har me

svikta gutane? Er skulen tilpassa dei? Kvifor får dei ikkje den hjelpa dei treng når dei slit? Og er gutte- og mansrolla for snevre, slik at knytte nevar i lommene og «ta det som ein mann» får for stor plass? Her har me berre byrja å skrapa i overflata, men me må ta dette på stort alvor, for me har ikkje ein einaste gut å mista.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bjørn Erik Thon'. The signature is stylized and cursive, with the first letter 'B' being particularly large and prominent.

Bjørn Erik Thon

likestillings- og diskrimineringsombod

Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal

Likestillings- og diskrimineringsombodet er etablert av Stortinget. Arbeidet vårt er regulert i diskrimineringsombodslova. Ombodet gir rettleiing, er ein pådrivar for likestilling og fører tilsyn med tre FN-konvensjonar. Ombodet sitt tilsynsmandat inneber eit ansvar for å overvake og rapportere om menneskerettane sin stilling i Noreg på dei områda som er verna av kvinnekonvensjonen (CEDAW), rasediskrimineringskonvensjonen (CERD) og konvensjonen for menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD). Vi skal fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon og politisk syn.

Ombodet er organisert i tre avdelingar: Tilsynsavdelinga, Rettleiingsavdelinga og HR og driftsavdelinga. I tillegg har ombodet ein stab med ansvaret for kommunikasjonsarbeidet og arbeidet med sosiale media.

Tilsynsavdelinga arbeider særleg med strukturell diskriminering. Avdelinga utarbeider blant anna uavhengige supplerande rapportar til FN-komiteane, og bidreg med kunnskap om utfordringar knytt til realisering av menneskerettane. Rettleiingsavdelinga held kurs i diskrimineringsrett, gir individuell rettleiing til alle dei som kontaktar oss med spørsmål om likestilling og diskriminering, og arbeider med rettar og plikter i arbeidslivet. HR og driftsavdelinga har oppgåver knytt til drifta av ombodet og skal ivareta støttefunksjonar mellom anna innan rekneskap og økonomi, arkiv, kontoradministrasjon, personale, datatenester og førstelinjeteneste.

Hovudtal i 2023

I 2023 fekk ombodet 2406 førespurnader om rettleiing og 130 førespurnader om føredrag. Antal rettleiingssaker er tre prosent lågare enn året før. (2410 i 2022.) Antal førespurnadar er 19 prosent lågare enn året før. (155 i 2022.)

Utval av nøkkeltal frå årsrekneskapan

	2021	2022	2023
Tal på tilsette*	38	40	39
Tal på utførte årsverk	38	36,6	34,9
Løyvingar	49 042 000	48 980 000	51 330 000
Driftskostnadar	51 404 309	50 323 974	54 902 532
Lønsdel av driftskostnadar	68,2 %	70 %	69 %
Kostnad til løn pr årsverk	921 933	963 075	1 096 466

* Tal på tilsette er pr. 31.12. For 2023 hadde vi 38 fast tilsette og ei mellombels. Vi har òg to tilsette i permisjon utan løn som ikkje er med i talet over.

Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2023

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. Rapportar om tilstand og aktiv bruk av ombodet sitt tilsynsansvar med sentrale FN-konvensjonar innanfor vårt mandat, er framleis sentralt i vårt arbeid.

I 2021 hadde vi eit rekordhøgt tal på saker. Omfanget har vært om lag på same høge nivå også i 2022 og 2023.

Rettleiing i ombodet

Likestillings- og diskrimineringsombodet gir rettleiing om likestillings- og diskriminerings spørsmål til enkeltpersonar i og utanfor arbeidslivet, arbeidsgjevarar, tillitsvalde og andre som treng råd og rettleiing. Ombodet har ei eiga rettleiingsteneste der folk kan ta kontakt med oss gjennom fleire kanalar. Vi gir rettleiing per brev, sikker digital postkasse og telefon. Det er òg mogleg å møte opp personleg. Målsettinga er å gi god, effektiv og relevant rettleiing. Vidare viser vi til Diskrimineringsnemnda og rettleiar om korleis ein kan fremme ei sak dit.

Det er framleis flest som kontaktar oss med spørsmål frå arbeidslivet. I arbeidslivet handlar den største gruppa saker om graviditet og foreldrepermisjon. På alle samfunnsområder er det om lag like mange saker om kjønn, inkludert graviditet og foreldrepermisjon, som saker om diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne. Mange tek òg kontakt med oss med spørsmål om diskriminering på grunn av etnisitet.

I 2023 fekk vi 2408 førespurnadar, som er om lag like mange saker som i 2022. I 2021 hadde vi 2479 førespurnadar, som da var ei 26 prosent auke fra tidligare år. Tidlegare år har vi lege relativt stabilt på om lag 2000 førespurnadar i året.

For å kunne rettleie dei som er utsette for diskriminering, er vi opptatt av at dei raskt skal kome i kontakt med oss. Hausten 2023 la vi om delar av rettleiingstenesta som ei førebels ordning, slik at personar som ringer med ein ny rettleiingssak blir satt direkte over til ein rettleiar. Vi kjem til å evaluere ordninga i løpet av våren 2024. Når det gjeld skriftlege førespurnader, skal vi gi svar så snart som mogeleg og seinast i løpet av ni dagar.

Frå tidlegare år veit vi at responstida vår i dei aller fleste sakene er kort. Statistikk frå tidlegare år viser at ein fjerdedel av førespurnadane vi tar imot vert svart ut same dag som dei kjem inn, og at gjennomsnittleg svartid på førespurnadar om rettleiing er åtte dagar.

I 2023 gjekk vi over til eit nytt system for å føre statistikk. Vi har gjort nokre endringar på diskrimineringsgrunnlaga og samfunnsområda vi registrerer.

Tabellane syner alle registrerte førespurnader frå 2023 fordelt på diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområde.*

Diskrimineringsgrunnlag	2021	2022	2023
Alder	122	185	160
Etnisitet	272	361	314
Graviditet og foreldrepermisjon	267	219	230
Kjønn	345	319	266
Kjønnsidentitet og -uttrykk	33	58	47
Medlemsskap	11	7	11
Nedsett funksjonsevne	526	524	553
Omsorgsforpliktingar	22	25	34
Politisk syn	2	2	9
Religion og livssyn	52	44	42
Seksuell orientering	21	30	19
Språk	35		31
Fleire**	240	203	67
Anna	530	209	357
Generelt			65
Ukjent	1	2	73
Utanfor mandatet		220	128
Totalt	2479	2408	2406

Saker fordelt på samfunnsområde

Samfunnsområde	2021	2022	2023
Arbeidsliv	1318	1282	1216
Bustad	108	96	85
Helsevesen			25
Kultur og idrett		15	47
Offentleg forvaltning	242	360	244
Organisasjonsliv	23	17	29
Privatliv	35	21	27
Rettsvesen	19	41	13
Sosiale medium/medium			4
Transport		33	18
Utdanning	160	160	177
Varer og tenester	266	237	219
Anna	304	140	154
Generelt			40
Ukjent	4	6	108
Totalsum	2479	2408	2406

Seksuell trakassering***	2019	2020	2021	2022	2023
	72	78	94	78	87

* Vi oppdaterer stadig statistikken vår. Talet på saker under dei ulike grunnlaga kan difor endre seg.

** Dei som kontaktar oss meiner seg diskriminert på fleire grunnlag.

*** For 2019-2021 er sakene registrert som "kjønn" og "trakassering". Dette er i all hovudsak saker som gjeld seksuell trakassering. For 2022 er sakene registrert som seksuell trakassering.

Døme på rettleiingssaker

Dei fleste førespurnadane om rettleiing som vi får, handlar om rettane til enkeltpersonar i heilt konkrete saker. Sjølv om vi ikkje kan avgjere saka, løyser ho ofte seg ved at vi gir munnleg rettleiing om reglane og korleis personen kan gå fram for å løyse saka si, eller vi skriv eit rettleiingsbrev som personen kan vise til den som forskjellsbehandlar, for eksempel ein arbeidsgivar. Eit eksempel er kvinna som tok kontakt med oss fordi ho vart avvist på jobbintervju. Ho hadde omsorgsoppgåver for

eit lite barn og arbeidsgivaren meinte ho av den grunn ikkje var aktuell for stillinga. Ho fekk rettleiing om at dette kunne være diskriminerande og at ho burde kontakte arbeidsgivaren og gjere dei merksam på dette. Kvinna gjorde dette, arbeidsgivaren innrømde feilen, ho fekk kome på eit nytt intervju og fekk jobben.

Eit anna liknande eksempel, er arbeidssøkaren som hadde blitt kalla inn til jobbintervju, men då han kom på intervjuet, fekk han ikkje gjennomføre då intervjuaren såg at han brukte rullestol. Han fekk eit rettleiingsbrev frå oss kor vi skreiv at dette truleg var diskriminering. Seinare tok arbeidsgivaren kontakt med ombodet. Dei innrømde at dei hadde diskriminert arbeidssøkaren, og ønskte rettleiing om korleis dei kunne ivareta arbeidssøkaren.

I nokon saker ser vi at saka ikkje berre handlar om den enkelte borgar sine rettar, men òg om system som gjer at nokon personar kjem dårlegare ut enn andre. Eit eksempel er ein førespurnad vi fekk frå ein mann som fekk avslag på HC-kort frå kommunen der han budde. Kommunen grunngav avslaget med vilkåra i forskrift om parkeringsløyve for forflytningshemmede og retningslinjene gitt av Samferdselsdepartementet og Vegdirektoratet. Vi meinte kommunen hadde vore strengare enn nødvendig, og skreiv eit brev til mannen om regelverket og om FN-konvensjonen om rettar til menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD). Vi råda mannen til å be kommunen om å gjere om vedtaket deira. Saka enda med at kommunen gjorde om vedtaket. Ombodet meinte òg at dei nye retningslinjene skjerpa vilkåra for HC-kort meir enn kva forskrifta skulle tilseie, på ein måte som òg er problematisk for likeverdig deltaking i samfunnet, slik CRPD føreset. Ombodet kjem til å ta opp utfordringa med praksisen og dei nye retningslinjene med Samferdselsdepartementet.

Vi får framleis saker om personar som ikkje får banktenester og BankID på grunn av at dei ikkje har norske identitetsbevis. I ei sak kor ein person kontakta oss fordi han av den grunn ikkje fekk BankID, sende vi eit brev til ein lokalbank og gjorde dei merksam på reglane og bad om informasjon om deira praksis. Banken svarta at dei ikkje hadde gjort ei vurdering av om reisebevis kunne vere god nok legitimasjon, men at dei etter å ha gjort ei slik vurdering endra rutine deira slik at reisebevis vart inkludert som gyldig ID for å kunne få BankID.

Vi får førespurnader frå fleire grupper som har utfordringar knytt til å få tilgang til offentlege tenester fordi det krevst at brukaren har BankID, og kor dei ikkje oppfyller krava for å få BankID. Vi følger òg opp gjennom dialog med Digitaliseringsdirektoratet for å sjå på moglegheitene det offentlege har til å bruke MinID som hovudløyving framfor BankID.

Fleire transpersonar har kontakta oss fordi dei ikkje får uføreforsikring på grunn av kjønnsidentiteten deira. I 2023 sende vi brev til fleire forsikringsselskap og bad dei om å greie ut om kva praksis dei har i slike tilfelle. Vi kjem til å følge vidare opp i 2024.

Vi fekk eit tips om at Det Norske Baptistsamfunn vedtok at dei ikkje skulle tilsette personar i likekjønna ekteskap i kyrkjelyden eller soknerådet. Vi sende eit brev om reglane i likestillings- og diskrimineringslova og bad Det Norske Baptistsamfunn om

å greie ut om vedtaket. Ut frå svaret vi fekk, la vi til grunn at vedtaket berre gjaldt personar som utøver religion (pastorar og medlemmar av soknerådet), noko som er lovleg etter likestillings- og diskrimineringslova.

Rettleiar om kunstig intelligens

Risiko for diskriminering er ei av dei største utfordringane når ein bruker kunstig intelligens til å ta avgjerder om enkeltmenneske, til dømes kven som skal til dømes kven som skal få trygdeytningar, helsehjelp eller kredittlån. Samtidig som bruken av KI aukar, viser undersøkingar at både offentleg og privat sektor manglar kunnskap om diskriminering.

I november 2023 lanserte ombodet difor rettleiaren "Innebygd diskrimineringsvern" om korleis dei aktørar med ansvar for utvikling, innkjøp og bruk av kunstig intelligens kan førebygge og avdekke diskriminering. Rettleiaren gir ei praktisk innføring i likestillings- og diskrimineringsloven og skisserer problemstillingar som bør drøftast for å avdekke risiko for diskriminering gjennom alle utviklingsfasane i eit KI-system.

Heimeside

Ombodet oppdaterer jamleg informasjonen på heimesidene. Her publiserer vi informasjon om korleis arbeidsgjevarar og offentlege verksemder skal og kan jobbe for likestilling og hindre diskriminering. Vi delar informasjon om rettar, rettleiing om diskriminering, trakassering, tilrettelegging og tilgjengelegheit både i og utanfor arbeidslivet. Vi legg også ut nyheiter, høyringar, informasjon om det generelle pådrivararbeidet vårt, konvensjonar, rapportar og mykje meir.

I 2023 har heimesida til ombodet hatt 312 497 sidevisningar. Vi jobbar kontinuerleg med å forbetre heimesidene våre. For å kunne målrette vår kommunikasjon til besøkande lesarar i mykje større grad, gjennomførte vi i 2022 ved hjelp av eit eksternt firma ein brukartest av vår heimeside. Funn i brukartesten viser fleire svakheiter både i struktur og innhald. Derfor har vi i løpet av 2023 gjennomført en lang og grundig anbudsprosess som har resultert i anskaffelse av en ny rammeavtale, med ny leverandør av heimesidene våre. Firma som vant anbudsprosessen, heter Dekode Interaktiv AS. Jobben med oppbygging av nye sider er i gang og ventes å være ferdig i 2024.

Sosiale medium

I 2023 publiserte vi 494 innlegg på våre sosiale medieplattformer, som er ei auke frå 463 innlegg året før. Ved sidan av vanlege poster, legg vi og ut «historier» på Facebook og «stories» på Instagram, som oppnår stor rekkevidde. Målet vårt er å engasjere så mange som mogleg med vårt innhald. Vi legg stor vekt på å tilby variert innhald som speglar det breie spekteret av vårt oppdrag.

Vi har vore vellykka i å tiltrekkje oss mange nye følgjarar det siste året. Vi deler og innhald frå andre relevante aktørar og nyttar sosiale media flittig til å bygge og

vedlikehalde nettverket vårt. I tillegg gjennomførte vi fleire suksessrike kampanjar på sosiale media i løpet av året.

Førebygging

Arbeidet vårt handlar ikkje berre om å hjelpe dei som har opplevd diskriminering. Det handlar òg om å førebygge og å sikre at dei strukturane og ordningane vi har i samfunnet, faktisk medverkar til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Mykje av rettleiingsarbeidet vårt er å gi 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

Vi fekk mange førespurnader om kurs og føredrag også i 2023. Vi ser talet som ei stadfesting på at ombodet vert rekna som ein relevant og fagleg sterk aktør.

Ønsker kurs/føredrag	
År	Antal
2019	182
2020	129
2021	212
2022	155
2023	130

For tida har ombodet ingen anna registrering når det gjeld føredrag.

I 2023 heldt vi 18 eigne og opne digitale LDO-kurs laust gjennom året og over to veker på våren og ei veke på hausten. Tema for kursa var aktivitets- og utgreiingsplikta, diskriminering, trakassering, seksuell trakassering, likeløn, rekruttering, lønnskartlegging og graviditet og foreldrepermisjon. Vi heldt også fleire frukostseminar med panelsamtalar. Om lag 2300 deltakarar frå verksemdar i både offentleg og privat sektor var påmeldt våre opne kurs.

Media

I 2023 har ombodet som tidlegare år markert seg i ei rekke nasjonale og lokale mediekanalar. Vi har både på eige initiativ, men også på bakgrunn av førespurnad frå aviser, TV-kanalar og radiostasjonar blant anna uttala oss og formidla budskap om rasisme og etnisk diskriminering, kunstig intelligens, aktivitets- og utgreiingsplikta,

nedsett funksjonsevne, religion og livssyn, vald mot kvinner, menn sine likestillingsutfordringar, alder og LHBTIQ+ (samletermening for ulike grupper basert på kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk).

I løpet av 2023 fekk ombodet si pressekontakt 152 spørsmål og førespurnadar frå media som ombodet uttalte seg i, og som resulterte i både artiklar og TV/radio-reportasjar. Vi fekk også medieomtale i 54 saker der kommunikasjonstilsette stod for innsal av budskapet. I tillegg publiserte vi 35 artiklar på vår eiga heimeside.

Dei til saman 241 interaksjonane er fordelt slik:

GRUNNLAG	TAL
Alder	11
Etnisitet	33
Funksjonsevne	48
Kjønn	41
LHBTIQ+	9
Religion & livssyn	23
Kunstig intelligens	10
ARP & LOS	19
Trakassering	24
Anna	23

I 2023 hadde ombodet sin profil på Facebook, Instagram og LinkedIn 494 tekst, bilete og videoinnlegg. Ombodet har sendt ut nyheitsbrev kvar månad til om lag 1500 mottakarar.

Arrangement og debattmøte

Lanseringane av CRPD-rapporten

Ombodet lanserte i desember rapporten "Inkorporering av CRPD - Likestillings- og diskrimineringsombodets tilrådingar om norsk rett og praksis". Rapporten er ein sjølvstendig gjennomgang av alle rettsområde der inkorporering av CRPD kan ha noko å seia for rettane til #funksjonshemma.

Ombodet arrangerte to lanseringar. Den første lanseringa var på *Vidaråsen *Camphill som er ein bu- og arbeidsfellesskap mellom personar med og utan utviklingshemming. Der lanserte me ein lettlestversjon av rapporten. Den andre

lanseringa var på Litteraturhuset i Oslo. Me hadde ein paneldebatt om behandlingstilbod i psykiatrien som byggjer på frivilligheit og ein politisk debatt om inkorporering av CRPD.

I 2024 vil ombodet jobba vidare med å følgja opp rapporten og våra tilrådingar til Regjeringa ved inkorporering av CRPD.

Lansering av rettleiaren "Innebygd diskrimineringsvern"

Rettleiaren "Innebygd diskrimineringsvern" vart lansert for fullsett sal på Litteraturhuset 8. november, med innlegg frå mellom anna digitaliseringsminister Karianne Tung, forskar Inga Strømke og stortingspolitikarar frå SV og Venstre. Rettleiaren skal avdekke og forebygge diskriminering i utvikling og bruk av kunstig intelligens.

Ombodet på Arendalsveka

På Arendalsveka hadde ombodet fire eigne arrangement:

1. REGNBOGEN SOM GJEKK UT PÅ DATO. Korleis sikre betre levekår for skeive i møte med eldreomsorga?
2. BLIND REKRUTTERING: KVA KAN DET GI OSS? Korleis ville arbeidslivet ha sett ut viss rekruttering hadde skjedd som i The Voice?
3. KVINNEHELSE – FRAMLEIS BLINDSONE I LIKESTILLINGSLANDET NORGE? Korleis kan me sikre at kjønnsperspektivet blir vareteke, og får me ein reel satsing på kvinnehelse?
4. NÅR KUNSTIG INTELLIGENS DISKRIMINERER. Korleis kjem denne raske utviklinga til å påverka samfunnet?

Vi heldt óg to arrangement i samarbeid med andre. Det eine i samarbeid med Kilden kjønnsforskning og det andre med Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi). Ombodet og IMDi samarbeidde om arrangementet Norsk, og diskriminert på jobb – personlege historier og ambisjonar for norsk arbeidsliv. Unge med minoritetsbakgrunn sat premissane for ein samtale om korleis også personar fødd og/eller oppvaks i Noreg opplever diskriminering i arbeidslivet og kva som bør gjerast. I tillegg la eit par forskarar fram forskingsfunn på dette feltet. Umar Ashraf leidde samtalen der følgjande deltok: Mina Adampour, Iman Meskini, Kevin Rydland, Shadi Ghanfili, Julia Orupabo, Arnfinn Midtbøen, Lisbeth Fransplass Røren og Bjørn Erik Thon.

I tillegg deltok ombodet Bjørn Erik Thon og andre tilsette hos ombodet i panel på elleve andre arrangement.

Pride 2023

Ombodet var til stades på Oslo Pride, Skeive Sørlandsdagar i Kristiansand og Arctic Pride i Tromsø. Under Oslo Pride hadde ombodet ein eigen stand gjennom Prideveka, me deltok på panelsamtalar og hadde workshop om likestillingsplikta for offentleg sektor. Me hadde ein eigen kampanje på sosiale medium som handla om skeive i møte med offentleg sektor, og ein annonse i BLIKK om same tema.

Ombodet hadde omtrent same aktivitetar under Skeive Sørlandsdagar. Der kan det nemnast at me hadde møte med Universitetet i Agder, ein ungdomsskule, eit eldresenter og kommunen. Under Arctic Pride i Tromsø arrangerte ombodet ein panelsamtale med Likestillingscenteret BERRE om behandlingstilbodet på kjønnsinkongruens i Nord-Noreg.

Ombod-turné

I samband med Artic Pride i Tromsø arrangerte ombodet i samarbeid med Tromsø kommune og sivilt samfunn to møte om forpliktingane til kommunen til å jobbe for likestilling (LOS- plikta) og forpliktingar til å oppfylla konvensjonen om rettar til menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD). Møta vart arrangerte i Rådhuset og i Rødebank – med god oppslutning frå politikarar, kommunetilsette og sivilt samfunn. Under same besøk hadde ombodet møte med kommunedirektøren og teknisk avdeling i kommunen. Konseptet vil vidareførast i 2024.

Rundebordskonferansar om digitale læremiddel

I 2023 følgde ombodet opp arbeidet med universell utforming av digitale læremiddel i skulen med to nye rundebordskonferansar om problemstillinga, ein 16. mars og ein 20. september. Igjen inviterte ombodet sentrale aktørar frå både styresmaktene, leverandørbransjen og sivilt samfunn for å diskutere utviklinga i arbeidet, utfordringar og sjå vidare på løysingar for å sikre digitale læremiddel for alle. Det verkar som at det har hendt mykje frå fyrste gong aktørane møttest på rundebordskonferansen hausten 2022 til tredje gong i september 2023.

I april 2023 lanserte Kunnskapsdepartementet og Kommunenes Sentralforbund (KS) ein felles strategi for digitalisering i skule og barnehage. Universell utforming er ei av tre hovudutfordringar for kommunane som strategien skal bidra til å løyse. I strategien lanserer departementet og KS to tiltak som på sikt kan svare på utfordringane med universelt utforma læremiddel: ei utgreiing av ei støttetjeneste som skal gje kommunane rettleiing slik at dei kan velje læremiddel som er universelt utforma ved innkjøp av læremiddel og ein tenestekatalog som skal vise kva for læremiddel som er tilgjengeleg for lærarane. Strategien frå departementet og KS vart presentert og diskutert på rundebordskonferansen 20. september 2023. Nokre av aktørane som var til stades spurde etter løysingar og tiltak som kan hjelpe elevane og kommunane på kortare sikt. For å følgje opp arbeidet har ombodet óg invitert til ein oppfølgingskonferanse i februar 2024.

Rundebordskonferanse om busetjing av flyktningar

Hausten 2023 inviterte ombodet til ein rundebordskonferanse om busetjing av flyktningar med funksjonsnedsettingar og som treng ressurskrevjande helse- og omsorgstenester.

Bakgrunnen for at ombodet inviterte til ein rundebordskonferanse om temaet, var saker som ombodet fekk kjennskap til gjennom rettleiingstenesta vår og saker som har vore nemnd i media. Gjennom sakene har ombodet identifisert ein rekke problemstillingar knytt til busetjinga av denne gruppa. Problema oppstår fordi personane ikkje vert busett i ein kommune, og difor at dei vert verande lenge på asylmottak etter at dei har fått innvilga opphaldsløyve. Ei av sakene som har vore nemnd i media gjeld ein person som har vore 17 år i Noreg, ti av åra med opphaldsløyve, utan å verte busett i ein kommune. Det er svært alvorlege konsekvensar av å verte verande på mottak så lenge. Til dømes har ein ikkje rett til å klage eller medverke ved flytting til ein anna innkvarteringsstad eller rett til å søkje og klage på helse- og omsorgstenester. Ein risikerer òg å verte flytta vekk frå familie som bur andre stader i Noreg og lovverket hindrar denne gruppa frå å sjølvbusette seg gjennom å leige eller kjøpe eigen bustad.

På rundebordskonferansen inviterte vi relevante aktørar frå både styresmaktene og sivilt samfunn. Til stades på denne rundebordskonferansen var representantar frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi), Utlendingsdirektoratet (UDI), Oslo kommune, Norsk forbund for utviklingshemma (NFU), Norsk organisasjon for flyktningar og asylsøkjjarar (NOAS) og nasjonal koordinerande Pasient- og brukarombod. Både utfordringar, årsaker til problema og løysingar vart diskutert på konferansen. Ombodet har invitert til ein oppfølgingskonferanse i april 2024.

Årskonferansen 2023

Ombodet sin sjuande årskonferanse gjekk av stabelen i november 2023 på Oslo Kongressenter Folkets Hus. Konferansen var ein fysisk konferanse med meir enn 250 påmelde. Tema for konferansen var "Ein idrett for alle - kordan kommer vi i mål?" Me ynskte å utforska kva barrierar for deltaking som finst i idretten og kva me kan gjera for å byggja desse ned. Me fekk høyra frå både Idrettspresidenten, NIF, særforbund og idrettslag om arbeidet deira for å inkludera fleire i idretten. Aktuell forskning på området vart òg presentert og me fekk høyra frå fleire gode initiativ om arbeidet deira for jamstilling i idretten.

For meir informasjon om konferansen, sjå her: <https://www.ldo.no/ombodet-og-samfunnet/siste-nytt2/likestillings--og-diskrimineringsombodets-arskonferanse-en-idrett-for-alle--hvordan-kommer-vi-i-mal/>

Endring gjennom dialog og samarbeid

Samarbeidsavtaler

Ombodet har ein samarbeidsavtale med Arbeidstilsynet. Verksemdene har eit overlappende regelverk når det gjeld trakassering, tilrettelegging og nedsett funksjonsevne. Også i 2023 har samarbeidet handla om Sette strek-kampanjen som er del av treparts bransjeprogram mot seksuell trakassering i overnattings- og serveringsbransjen.

Ombodet har i 2023 samarbeidd med Sametinget om eit forskingsprosjekt om opplevd rasisme blant unge med tilknytning til reindrift. Forskinga blir utført av Samisk høgskole og rapporten blir lagt fram i midten av 2024.

Deltaking i Nasjonalt forum for førebygging av sjølv mord

Nasjonalt forum for førebygging av sjølv mord er ei ekspertgruppe som ombodet deltek i. Forumet følgjer og gir råd til regjeringa si handlingsplan mot sjølv mord. Ombodet har i dette arbeidet eit særleg fokus på dei høge sjølv mordstala blant gutar og menn.

Rask psykisk helsehjelp

Gutar og menn underforbrukar det psykiske helsetilbodet. Ombodet har derfor gjennomført ei undersøking av det kommunale helsetilbodet innan psykisk helsehjelp. Resultatet viser at både synlighet og relevans for gutar og menn innanfor tilbodet er for dårleg. Ombodet vil saman med ulike aktørar jobba for at fleire menn vil bruka tilbodet.

Innspel til mannsutvalet

Ombodet har gjennom 2023 halde innlegg, delteke på møte og gitt innspel til Mannsutvalets arbeid. Ombodet har særleg lagt vekt på at utvalet bør foreslå konkrete strategiar for å hindre fråfall av gutar i skulen, sette i gang tiltak for unge menn som faller utanfor arbeidslivet og skape tiltak som gir fedre høve til å få meir tid med familie og barn.

Samarbeid med sivilt samfunn

Samarbeid med sivilt samfunn er viktig av fleire orsakar. Det er viktig for å styrke kunnskapen til ombodet om røynsleane til 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.

I juni 2023 besøkte ombudet Alta og Karasjok. I Alta møtte vi Alternativ til vald. I Karasjok hadde me eit møte med Sametinget og Samisk høgskole og me besøkte også Samisk nasjonal kompetanseteneste – psykisk helsevern og rus. Formålet med turen var å innhenta kunnskap og ha dialog med viktige instansar som jobbar med samiske spørsmål. Denne gangen snakket vi mellom anna om tiltak mot vald i nære relasjonar og om forskning på rasisme og hjelpetilbod til personar som opplever rasisme.

I januar 2024 inviterte LDO fleire organisasjonar som jobbar mot rasisme og diskriminering til eit møte for å diskutera mogleg felles innsats særleg når det gjeld rasisme og diskriminering i arbeidslivet og i offentlege tenester. Dei som deltok var Antirasistisk senter, Minotenk, Mira-senteret og Organisasjonen mot offentleg diskriminering (OMOD). Noko av det som vart diskutert var behovet for meir kunnskap om diskriminering innanfor arbeidslivet, ikkje berre ved rekruttering. Og også behovet for meir statistikk på ulike samfunnsområdet for å følgja utviklinga når det gjeld likestilling og diskriminering av etniske minoritetar i Noreg.

Møter med sivilt samfunn på «funksjonsevne-område»

For Likestillings- og diskrimineringsombudet er det viktig å ha tett kontakt med sivilt samfunn. For å vita kva dei er opptekne av, innspel til tema og problemstillingar som kan vera til nytte for prioriteringar og aktivitetar som kan vera aktuelt for å ombudet.

Våren 2023 hadde ombudet møte med ti organisasjonar som dekkjer funksjonsevnefeltet på ulikt vis.; paraplyane SAFO og FFO, organisasjonar som er spesifikt opptekne av spesiell funksjonsevne og spesifikke diagnoser, foreiningar som har fokus på særlege tema og stifting som ikkje har diagnosefokus, men berre diskrimineringsvern og menneskerettar som nedslagsfelt. (Fellesorganisasjonen til funksjonshemma (FFO), Samarbeidsforum for organisasjonane til funksjonshemma (SAFO), Hørselshemmedes landsforbund (HLF), Norsk foreining for utviklingshemma (NFU), Løvemammaene, ULOBA, Stopp diskrimineringa, Noregs Døvblindes foreining (NDBF), Noregs døveforbund (NDF), We shall overcome (WSO) og Noregs Handikapforbund (NHF)). I tillegg hadde ombudet møte med foreldregruppe om ufrivillig skulefråvær, på besøk på Vetland skule og Vidaråsen.

Møter med kvinneorganisasjonar

Ombudet hadde møte med åtte kvinneorganisasjonar. Ombudet vil ha jamlege dialogmøter med kvinneorganisasjonane samt samarbeide om felles aktivitetar. Me laga i etterkant av møtet ein felles kronikk på mishandlingsregelen i utlendingslova § 53 b. Me har også hatt eit møte i 2024 for å planleggja vidare felles aktivitetar ut året.

Fagrådet

Likestillings- og diskrimineringsombudet sitt fagråd er eit tverrfagleg utval for samarbeid og erfaringsutveksling med interessegrupper og frivillige organisasjonar.

Føremålet er å skape ein arena for systematisk kontakt med sivilt samfunn og interesseorganisasjonar på likestillings- og diskrimineringsfeltet. Vidare skal rådet vere ein arena for å diskutere problemstillingar og løysingar på tvers av diskrimineringsgrunnlag. Rådet bidreg med informasjon, kunnskap og innspel til ombodet sitt arbeid.

Fagrådet har i 2023 bestått av Romano Kher, Amnesty International Noreg, Norges kvinnelobby, Skeiv Verden, Press - Redd Barna Ungdom, Norske Kvinners Sanitetsforening, Antirasistisk Senter, Reform - ressurscenter for menn, Pensjonistforbundet, Landsforeningen We Shall Overcome, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn, Minotenk, Noereh - møteplassen for samisk ungdom, Norsk Forbund for Utviklingshemma, Stiftelsen Stopp Diskrimineringen og FRI - Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold.

I 2023 hadde Fagrådet fire felles møte. I tillegg vart medlemmene inviterte til å delteke på innspelsmøte om høyringar om Maktmiddelutvalets rapport om politiets bruk av maktmiddel, NOU 2022:18 om arbeidsinnvandring og Straffelovrådets forslag til endringar i fråsegn i straffeloven om seksuelle krenkingar i NOU 2022: 21.

Spekterdagen

Ombodet blei invitert av arbeidsgivarorganisasjonen Spekter til ein besøksrunde til ei rekke store medlemsbedrifter som arbeidar med likestilling: Posten, Sporveiene, Ullevål Universitetssjukehus og NRK. Dette besøket var ei direkte oppfølging av dialogrunden ombodet initierte med arbeidslivets parter da Bjørn Erik Thon starta som ombod i februar 2022. Vi får mykje igjen for den direkte kontakta med arbeidslivet på denne måten og ynsker å vidareføre eit slikt konsept på sikt.

Samarbeid med andre ombod

Ombodet samarbeider på ulike måtar med Nasjonalt institutt for menneskerettigheter (NIM), Sivilombodet og Barneombodet. Vi har faste møte med NIM og Sivilombodet. Vi er medlem både i rådgjevande utval i NIM og i Sivilombodet sin førebyggjande mekanisme mot tortur. NIM har rådgjevande utvalsmøte om lag fire gonger årleg.

I tillegg deltek vi i uformelle nettverk mellom NIM og omboda. I dei uformelle nettverka deler vi årsplanar i byrjinga av året for å ta omsyn til grenseflater som følger av noko overlappende mandat. Vidare tek vi opp aktuelle høyringssaker og liknande kor vi har fagleg nytte av å drøfte våre respektive innspel.

I tillegg til samarbeid i møter og nettverk har saksbehandlarar i ulik grad kontakt ved behov for å drøfte sentrale spørsmål, både faglege og strategiske. I løpet av 2023 har vi blant anna samarbeidd med NIM, og Sivilombodet for å fremje politisk handling for å betre soningstilhøva til kvinneleg innsette. Vi møtte mellom anna Justiskomiteen saman.

I 2023 hadde LDO saman med NIM og representantar frå sivilt samfunn to dialogmøte med styresmaktene for å styrke oppfølging av internasjonale FN-anbefalingar. Møta blei gjennomført på vegne av ei samanslutning av 31 sivilsamfunn organisasjonar. Dette er eit samarbeidsprosjekt for å styrke dialogen med statlege myndigheiter når det gjeld oppfølging av anbefalingar til Noreg frå FN sine menneskerettskomitear. Møta i 2023 handla om etterleving av FNs anbefalingar om styrka innsats mot valdtekt og vald i nære relasjonar.

Hatkrimnettverket

Ombodet koordinerer eit nettverk for organisasjonar som jobbar mot hatytringar og hatkriminalitet. Politiet sitt nasjonale kompetansemiljø mot hatkriminalitet, Bufdir, Justisdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet deltek på møta som observatørar. Nettverket er ein felles arena for utveksling av informasjon, innsikt i ny kunnskap og koordinering av arbeidet på feltet.

Nettverket er frå 2023 og fram til 2026 partner i forskingsprosjektet HATECYCLE: The life cycle of hate crimes: Patterns, responses and consequences, i regi av C-Rex Senter for ekstremismeforskning ved Universitetet i Oslo. Forskingsprosjektet skal bidra til auka forståing av mønster, reaksjonar og konsekvensar av hatkriminalitet i samfunnet og slik styrke førebygging og intervensjon av hatkriminalitet. Prosjektet har fått ti millionar kroner frå Noregs forskingsråd.

Nettverket vil disponere 700 000 kroner av prosjektmidlane til å spreie forskingsbasert kunnskap frå prosjektet med mål om å redusere mørketal. Det var eitt møte i nettverket i august 2023, i samband med oppstart av HATECYCLE-prosjektet. Korleis midla vil bli nytta i prosjektperioden vil bli avgjort av nettverket.

Statens mangfaldsnettverk

Ombodet deltek i Statens mangfaldsnettverk. Nettverket har deltakarar frå direktoratet for alle dei største etatane: politiet, Forsvaret, skatt, toll- og avgift, NAV, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, Bufdir og IMDi.

Nettverket møter regelmessig for å dela erfaringar med eiga intern og utadretta likestillingsarbeid og for å setje søkarlys på likestillingsrelevante tema.

I 2023 tok ombodet initiativ til toppleiersamling i regi av nettverket med fokus på LOS-plikta (likestillingsplikt for offentleg sektor). Samlinga vert ei oppfølging av fjorårets toppleiersamling som også hadde LOS-plikta som tema.

Arbeidet med kvitteringsordning i politiet

Vinteren 2022 lanserte ombodet sin rapport om etnisk profilering i politiet. I 2023 presenterte ombodet rapporten blant annet til Vest politidistrikt og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. I perioden september 2022 til desember 2023 gjennomførte Oslo politidistrikt et pilotprosjekt med kvitteringsordning ved personkontroller.

Ordningen innebar at personer som ble stoppet i politikontroll fikk tilbud om kvitterings som bekreftelse på gjennomført kontroll.

På bakgrunn av ombodets arbeid med etnisk profilering, ble vi invitert til å gi innspill til evalueringen av pilotordningen. Vi takket også ja til å gi innspill til politiet om hvordan følge opp prøveordningen. Videre tok ombodet kontakt med Trøndelag politidistrikt hausten 2023, med spørsmål om hvordan politidistriktet har fulgt opp avgjørelsen frå Diskrimineringsnemnda (sak 20/175) der de ble felt for etnisk profilering. Ombodet sitt arbeid med dette blir videreført i 2024.

Kommunikasjonsnettverket

Tilsette som jobbar med kommunikasjon i ombodet er med i ei nettverksgruppe saman med kollegaer som jobbar med kommunikasjon i Barneombodet, NIM, Sivilombodet, EØS-utvalet, Riksrevisjonen, Forsvarsombodet og Forbrukarrådet. Nettverksgruppa møtast tre gonger i året og utvekslar kunnskap og erfaringar om mellom anna kommunikasjonsplanar, strategiar, presseførespurnader, sosiale media og arrangement. Det blir også lagt til rette for fagleg påfyll på kommunikasjonsfeltet gjennom eksterne føredragshaldarar.

Samarbeid med fiskerinæringa mot trakassering av kvinnelege fiskarar

I 2022 signerte ombodet ein samarbeidsavtale med Sjøfartsdirektoratet og organisasjonane i fiskerinæringa om førebygging av seksuell trakassering og trakassering i fiskerinæringa. 31. august 2023 inviterte ombodet til møte med samarbeidspartane for å følgje opp avtalen. Der blei vi orientert om korleis dei ulike organisasjonane har vidareført arbeidet mot seksuell trakassering og trakassering. Samarbeidsavtalen blei forlenga enda eit år. Våren 2023 deltok ombodet mellom anna på fiskerimessa LofotFishing og haldt innlegg og kurs for ulike organisasjonar i fiskerinæringa.

Helsedirektoratet sitt fagråd for innvandrarhelse

Fagrådet hjelper Helsedirektoratet i arbeidet med likeverdige helse- og omsorgssteinestar for innvandrarbefolkninga ved å gi råd og tilrå tiltak. Ombodet har vore medlem av rådet i fleire periodar og fortset i perioden fram til og med 2024. Rådet møttest fire gonger årleg og tek opp eit vidt spekter av tema.

Forum om etnisk diskriminering

Saman med ei rekkje statlege aktørar deltek ombodet i Forum om etnisk diskriminering som blir koordinert av Bufdir. Forumet har likeverdige offentlege tenester som hovudtemaet sitt, og i dåverande regjerings Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020-2023 fekk forumet i oppdrag å gjennomføra ei kartlegging av likeverdige offentlege tenester og foreslå tiltak og

innsatsar på bakgrunn av dette. LDO tilrådde å konkretisera dette til å omhandla diskrimineringsrisiko ved digitalisering i offentlege tenester. Det resulterte i at forumet bidrog til rapporten Likeverdige digitale offentlege tenester som vart gitt ut i 2023. Forskinga vart gjennomført av SINTEF og finansiert av Bufdir.

Diskrimineringsnemnda og antirasistisk fagdag

Saman med andre aktørar vart ombodet invitert til å halda innlegg om påverknadsarbeidet vårt og samfunnsutviklinga knytt til rasisme, på Diskrimineringsnemndas antirasistiske fagdag. I etterkant har Diskrimineringsnemnda invitert Bufdir og ombodet til å følgja opp innspel og lærdom frå fagdagen.

Nordisk samarbeid

Det årlege nordiske ombodsmøtet blei halde i Stockholm i oktober 2023. Tema for møtet var blant anna pågåande arbeid i dei ulike landa, kva for rolle og erfaringar organa har med å arbeide med sannheitskommisjonar og synleggjering av nasjonale minoritetar, transpersonar på arbeidsmarknaden, kunstig intelligens og EUs nye standardar for likebehandlingsorgan.

Europeisk samarbeid

Likestillings- og diskrimineringsombodet er medlem av Equinet, som er eit europeisk nettverk for likestillingsorgan. Equinet er ei plattform for samarbeid og deling av kunnskap. Diskrimineringsjussen er i stor grad blitt vidareutvikla gjennom EU-direktiv som også har lagt grunnlaget for mykje av norsk lovgjeving på feltet. Også utover det rettslege skjer det mykje på likestillingsfeltet i EU, mellom anna når det gjeld å undersøke omfang av ulike problemstillingar, utarbeiding av statistikk, rapportar og metodikk for å arbeide med likestilling og mot diskriminering. EU er òg i sluttfasen med å vedta direktiv om standardar for likestillingsorgan, som er meint å styrke likestillingsorgan si rolle i å tryggje vernet mot diskriminering i EU.

Ombodet er med i tre arbeidsgrupper i nettverket: ei om kjønnslikestilling, ei om diskrimineringsjussen og ei kommunikasjonsgruppe. I 2023 har aktivitetane til Equinet vore både fysiske og digitale. Ombodet har delteke på fleire seminar i regi av Equinet i 2023, mellom anna om tilhøvet mellom pressa og likestillingsorgan. Føremålet med seminaret var å byggje betre relasjonar til pressa, som igjen vil føre til at arbeidet vårt vert meir synleg.

På Equinet sitt seminar om sanksjonar i diskriminerings saker i oktober hadde likestillings- og diskrimineringsombodet ein presentasjon som var basert på både erfaringa han har på diskrimineringsfeltet, men òg på tida si som leiar for Datatilsynet.

Ombodet deltek som observatør i EUs Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. Ombodet har òg delteke i arbeidsgruppe om førebygging av

vald mot kvinner og vald i nære relasjonar. Gruppa utarbeidde ein rådgjevande rettleiar for slik førebygging.

Portugal-programmet: Work Life Balance and Gender Equality

Ombodet er partner for Portugal i deira likestillingsprogram under EØS-samarbeidet. Vår samarbeidspartnar i Portugal er Commission for Citizenship and Gender Equality (CITE). Ombodet har vore ein fagleg støttespelar i utviklinga av programmet og spelar ei rolle som fagleg rådgjevar i den vidare implementeringa av programmet og dei ulike prosjekta.

Ombodet si rolle er óg å legge til rette for bilateralt samarbeid mellom Portugal og Noreg. Vi formidlar kontakt mellom relevante aktørar og moglege samarbeidspartnarar.

Eit bilateralt prosjekt om partnardrap med Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet v/ TryggEst som norsk prosjektpartnar saman med ombodet vert avslutta med ein internasjonal konferanse, med innleiarar frå mellom anna England og USA.

Tilsynsbesøk om bustadstilhøve for utviklingshemma

Ombodet har med bekymring sett ein tendens til at fleire kommunar legg ned små bufellesskap til fordel for større samlokaliserte bustader for utviklingshemma. Ombodet har hatt dialog med Randaberg kommune om deira planer om å endre bustadtilbodet til utviklingshemma i kommunen. Dialogen resulterte i at ombodet for første gong gjennomførte eit stadleg tilsynsbesøk i ein kommune. Besøket blei gjennomført i juni 2022. Etter besøket vart ombodet orientert om at Randaberg kommune likevel ikkje ville samlokalisera bustadene.

For å styrke medviten om pliktene kommunane har til å føre en praksis som samsvarer både med norsk lov og menneskerettane, gav ombodet anbefalingar til kommunen i en sluttrapport som verte offentleggjort i juni 2023.

Kampanjar

Taushet tar liv-kampanjen

I 2023 har kampanjen gått føre seg på sosiale media. Vi har spreidd kunnskap om partnardrap, samt informasjon om kva ein kan gjere dersom ein mistenker eller veit at nokon er utsette for vald i nære relasjonar. Taushet tar liv blei i 2023 gjennomført samstundes med den internasjonale 16-dagarskampanjen mot kjønnsbasert vald i perioden 25. november til 10. desember (16 Days of Action Against Domestic Violence).

Videre har vi halde to kurs, eit i Senja kommune og eit i Sunndal kommune, tilpassa den enkelte kommunen. Formålet med kursa har vore å auke deltakarane sin

kunnskap om vald i nære relasjonar, samt å gi den administrative, politiske og faglege leiinga verktøy som kan bidra til å avdekke og hindre vald i nære relasjonar. Dette er ei oppgåve kommunane er forplikta til etter både nasjonalt og internasjonalt lovverk.

I spørjeskjema om kursa i ettertid har vi fått positiv respons og konstruktive tilbakemeldingar. I tillegg har dagleg leiar ved eit av krisesentra sett endringar i kommunen etter kurset: dei er invitert inn i ulike utval og hun opplever eit auka engasjement rundt vald i nære relasjonar i kommunen.

Sidan 2014 har ombodet samarbeida med Krisesentersekretariatet om kampanjen Taushet tar liv. Formålet er å auke befolkninga sin kunnskap om vald i nære relasjonar og konsekvensar valden får, med mål om å kjempe mot vald og å avverje partnardrap.

Kampanjen “Sammen setter vi strek for seksuell trakassering”

Arbeidstilsynet og ombodet har i 2023 vidareført samarbeidet med partane i utelivsbransjen om å førebygge og hindre seksuell trakassering i bransjar som driv med overnatting og servering. I 2023 vart det gjennomført ein workshop med dei andre partane i samarbeidet om vidareutvikling av arbeidet mot seksuell trakassering. Ombodet hadde mellom anna eit innlegg om seksuell trakassering på fagdag for utelivsnæringa i Oslo kommune og var gjester i ein podcast om temaet saman med Arbeidstilsynet. Utover dette blei det hovudsakleg gjennomført møter for å planlegge nye aktivitetar i 2024.

Andre sentrale tema i ombodet sitt arbeid i 2023

Klagesak om Politidirektoratet si utgreiing om likestilling

I mars 2023 klaga ombodet inn Politidirektoratets til diskrimineringsnemnda for brot på ldl. § 26 a. Grunn for klaga var at ombodet meinte Politidirektoratet (POD) si likestillingsutgreiing for 2021 ikkje oppfyller dei innhaldsmessige krava til ei utgreiing, at POD ikkje gjorde greie for i tilstrekkeleg grad for dei ulike einingane, særorgana og distrikta og at dei ikkje viste til kva for nokre offentlege dokument som inneheld delar av forklaringa. Ombodet kontrollerte òg POD si utgreiing for 2020, og følgde opp med rettleiing. Der peika ombodet mellom anna på behovet for betre utgreiing for dei ulike einingane. Gjennomgangen til ombodet av forklaringa for 2021 viste at det framleis var manglar, og ombodet klaga derfor inn utgreiinga.

Politidirektoratet har sagt seg samd i at manglane inneber brot på utgreiingsplikta. I ombodet sin kommentar til tilsvaret frå POD understreka ombodet behovet for ei grundig behandling i nemnda, sjølv om begge partar er samde om at forklaringa ikkje oppfyller kravet i lova. Avgjerda til nemnda vil bli førande for vidare tolking av føresegnene om pliktsubjekta og omfanga av forklaringsplikta. Begge partar har sagt

at dei gjerne møter i munnlege forhandlingar dersom nemnda treng å få opplyst saka ytterlegare.

Tilsyn med FN-konvensjonar

CRPD-rapporten

Ombodet utarbeida en rapport for å gjera klart innhaldet og omfanget av rettighetene funksjonshemma har etter CRPD. Vidare peika vi ut sentrale problem i norsk rett og praksis når det gjelder etterlevinga av rettighetene. Vi ga i vår rapport ei rekkje anbefalingar til korleis styresmakta kan styrkje gjennomføringa av CRPD i norsk, politikk rett og praksis. Målet var å supplera rapporten til regjeringa og å få fram meir enn dei heilt naudsynte endringane i norsk rett.

Statspartmøte CRPD

Under statspartsmøte i New York i juni var ombodet representert med to medarbeidarar. Tema var desse: Sikre lik tilgang til og tilgjengelegheit for seksuelle og reproduktive helsetenester, digital tilgjengelegheit og korleis nå underrepresenterte grupper (demokratisk deltaking, inkluderande val).

Landsbesøk av FNs Working Group of Experts on People of African Descent

FNs Working Group of Experts on People of African Descent var på landsbesøk til Noreg i desember 2023. Formålet med besøket var samla informasjon om menneskerettssituasjonen til personar av afrikansk avstamming i Noreg. I møtet med arbeidsgruppa gav ombodet eit innblikk i arbeidet vårt og løfta fram ulike relevante tema knytt til diskriminering og rasisme.

Høyringsfråsegn

Høyringsfråsegn og innspel til handlingsplanar og liknande gjer det mogleg å påverke lovgjeving og politiske tiltak, og er ein viktig del av ombodet sitt pådrivararbeid. Høyringsarbeidet er nært knytt til tilsynet ombodet har med FN-konvensjonane og den nasjonale lovgjevinga. Ombodet gav 30 fråsegn og større innspel i 2023. På nettsida vår har vi lagt ut dei fleste høyringsfråsegnene og innspela våre i 2023:

<https://www.ldo.no/arkiv/hoyringsarkiv/hoyringar-2023/>

CEDAW-rapport

Ombodet utarbeidde ein rapport til FNs kvinnekomité om status for likestilling på områda effektivt diskrimineringsvern, kvinner i fengsel, kjønnsbasert vald, likestilling i arbeidslivet og klima og likestilling.

FNs kvinnekomité si høyringa av norske styresmakter

I samband med Noregs 10. statsrapport til FNs kvinnekomité, deltok ombodet på høyringa i komiteen av norske styresmakter i Genève februar 2023. Ombodet hadde eit møte med landsrapportøren til komiteen dagen før høyringa. På møtet fekk ombodet høva til å ta opp tema ombodet meinte var særleg viktig at komiteen tok opp i høyringa si av norske styresmakter.

UN Commissson on the Status of Women

Ombodet deltok på FNs 67. Commission on the Status of Women. Prioritert tema for konferansen var likestilling sett i samband med den teknologiske utviklinga.

Høyring på Stortinget

Rettshjelpsordninga

Ombodet deltok på munnleg høyring i Justiskomiteen om føreslått kutt i statsbudsjettet i løyving til dei spesielle rettshjelpstiltaka (statsbudsjettet kapittel 470 Fri rettshjelp, post 72). Ombodet leverte òg eit skriftleg innspel til komiteen. Ombodet anbefalte at det føreslåtte kuttet i løyvinga til dei spesielle rettshjelpstiltaka vert reversert og at potten vert justert for prisvekst. Vidare anbefalte ombodet at Likestillings- og diskrimineringsombodet får heimel til å anbefale fri rettshjelp i diskriminerings saker, slik Rettshjelpsutvalet føreslo i NOU 2020:5.

Ombodet deltok på munnleg høyring i Familie- og kulturkomiteen. Ombodet leverte og eit skriftleg innspel til komiteen. Ombodet ba om en vesentleg auke av budsjettpost 70 under kapittel 351, for å styrke organisasjonar som jobbar med kjønnslikestilling. Videre ba ombodet om at tilskott til familie- og likestillingspolitiske tiltak endres til kun å omfatte likestillingspolitiske tiltak. Tilskuddsordninga til organisasjonar som jobber med kjønnslikestilling vil da være mer lik tilskuddsordningane til organisasjonar som jobber på de øvrige likestillings- og diskrimineringsgrunnlagene.

Helse- og omsorgskomiteen

Ombodet deltok under budsjett høyringane og heldt innlegg for justiskomiteen om soningstilhøve. Ombodet tok mellom anna opp at det var behov for å sette av budsjettmiddel til ei forsterka fellesskapsavdeling i Bredtveit fengsel for å sikre

tilstrekkeleg helsehjelp til kvinneleg innsette med omfattande psykososiale funksjonsnedsetjingar. Vi viste til at dette er naudsynt for å hindra at utagering og sjølvskading blir møtt med bruk av mellom anna belteseng og auka isolasjon.

Ombodet viset til at menn med tilsvarende omfattande helseproblem har fått eit forsterka tilbod på Ila og at behovet for ei lita gruppe innsette kvinner er tilsvarende behova desse manlege innsette no har fått. Vidare tok vi opp behov for å sette av middel til å gradere opp bygningsmassen i nord/Tromsø fengsel slik at kvinner frå nord som skal sone på høgsikkerheit får tilsvarende tilbod som menn.

Ombodet som kunnskapsorganisasjon

Ombodet sitt arbeid tek utgangspunkt i forskning og anna kunnskap, innspel frå sivilt samfunn og analysar av dei førespurnadene og rettleiingssakene vi får. Vi arbeider kontinuerleg med å halde oss oppdaterte på forskning innanfor våre område. Vi skal dokumentere, systematisere og analysere kunnskap om tilstanden på ulike felt, samt kunnskap om kva som fremmer likestilling og hindrar diskriminering. Dei opplysningane ombodet får gjennom førespurnader frå enkeltpersonar, har betydning for det strukturelle arbeidet til ombodet.

For å nå måla våre er det viktig at vi stadig utviklar ombodet som kunnskapsorganisasjon. I 2023 gjennomførde vi ei medarbeidarundersøking kor vi mellom anna satt fokus på kompetanse og kompetanseutvikling. Dette arbeidet held fram i 2024.

Diskrimineringsrettsrapporten

Ombodet lagar rapportar med oversikt over utviklinga innanfor diskrimineringsretten kvart år. Dette har vi òg gjort for 2023. I rapporten skriv vi om lovendringar, lovforslag, norsk og internasjonal rettspraksis og kommentarar og fråsegner frå FN-komiteane på vårt felt. Rapporten blir lagt ut på nettsida vår. Det er eit mål å gje løpande oppdateringar om ny praksis mv. frå diskrimineringsretten på dei nye nettsidene våre når dei er klare, i tillegg til ein samla rapport for heile året.

Kunstig intelligens og digital inkludering

Ombodet har som eit hovudmål at ny teknologi skal fremje likestilling og vere tilgjengeleg for alle. 2023 vart året der kunstig intelligens vart allemannseige, som følgje av store framsteg innan generativ kunstig intelligens, som til dømes Chat GPT. Kunstig intelligens fekk dimed stor plass i ombodet seia teknologisatsing i 2023. Me har bidrege inn i det offentlege ordskiftet på rekkje ulike arenaer, med mål om å auka medvit og kunnskap om risiko for diskriminering ved bruk av KI og kva dei ansvarslege bør gjere for å førebyggje og avdekkja diskriminering.

Me hadde mellom anna eit arrangement om KI og diskriminering på Arendalsuka og har haldt ei rekkje innlegg og føredrag om dette temaet i for både offentlege og private verksemder. Me har òg gitt innspel til Stortinget og SKATA si arbeidsgruppe.

Erfaringane våre på feltet resulterte i rettleiaren «Innebygd diskrimineringsvern», som vart lansert i november. Me har òg initiert ei juridisk utgreiing av likestillings- og diskrimineringslova i lys av utfordringane med KI, som vil vere ferdig første halvår i 2024.

Vidare har ombodet òg sett digital inkludering på dagsorden, og har mellom anna bidrege inn i arbeidet med ein plakat for digital inkludering i samband med Sopra Steria, EGG, NAV, Skatteetaten, Sintef og Oslo origo.

Arbeidsliv

Området arbeidsliv er årleg det området der ombodet får klart flest spørsmål. 51 prosent av alle sakene vi fekk i 2023 var spørsmål som gjeld arbeidslivet. Spørsmål frå privatpersonar kjem i den vanlege rettleiingstenesta, mens ei eiga arbeidslivsgruppe tek hand om rettleiinga til arbeidsgjevarar, arbeidslivet sine organisasjonar og det offentlege.

Utvidinga av aktivitets- og utgreiingsplikta (ARP) kom i 2020. Mange verksemder har hatt spørsmål om plikta og korleis dei skal jobbe med å fylle ho. I 2023 fekk vi 50 sakar som gjaldt ARP mot 134 i 2022. Ombodet har dei siste åra jobba med å auke kjennskapen til dei opne kursa vi held. Vi held fleire kurs som tok føre seg ARP-temaer i 2023, og vi trur det bidreg til å forklare nedgangen.

I 2023 gjorde ombodet ei stor gjennomgang av utgreiingar om likestilling etter krava i likestillings- og diskrimineringslova § 26 a frå 2022. Arbeidet vart gjort i samarbeid med Likestillingsssenteret, Senter for likestilling og Likestillingsssenteret KUN. Totalt gjennomgjekk vi 24 verksemder frå helsesektoren, kommunar og hjørnesteinsbedriftar. Ein verksemd hadde ei utgreiing som var i tråd med minstekrava i loven. Seks verksemder hadde nokre små avvik frå minstekrava i loven.

Ombodet klaga likestillingsutgreiinga frå Politiet inn for Diskrimineringsnemnda i mars 2023. Ombodet ventar på svar på klagen.

Offentlege styresmakter

Likestillingsplikt for offentleg sektor

I 2023 har ombodet fortsett å styrke sin kompetanse om korleis offentlege styresmakter si aktivitets- og utgreiingsplikt etter likestillings- og diskrimineringslova § 24 (LOS-plikten) kan etterlevast i praksis. Her har det vore særleg søkjelys på dialog med ulike offentlege styresmakter om deira erfaringar med aktivt likestillingsarbeid og korleis dei har lukkast med arbeidet sitt.

I 2023 publiserte ombodet funn etter å ha gått gjennom likestillingsutgreiingane til alle fylkeskommunar og dei tre største kommunane i kvar fylkeskommune. Funna visar at offentlege styresmaktar manglar grunnleggande kunnskap om korleis dei

skal oppfylle utgreiingsplikta etter § 24. Funna visar også at offentlege styresmaktar i liten grad omtal tiltak for å sikre likestilling på bakgrunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, seksuell orientering og religion/livssyn. Ingen styresmakter beskriver tiltak for å motarbeide stereotypisering.

I 2023 registrerte ombodet sju førespurnadar frå verksemdar som ønskte rettleiing om LOS-plikta. Sidan LOS-plikta framleis er relativt lite kjend, har ombodet i 2023 igjen fokusert på å spreie bevisstheit om plikta og kunnskap om korleis den kan etterlevast. I 2023 har ombodet halde fram med å fokusera på kommunesektoren. Som ledd i dette arbeidet har vi arrangert opne webinar og kurs om LOS-plikta. I tillegg har vi besøkt Kristiansand og Tromsø i forbindelse med Skeive Sørlandsdagar og Arctic Pride og halde kurs om LOS-plikta for leiarar og tilsette i kommunen. I tillegg har vi halde kurs om LOS-plikta for leiarar og tilsette ved Universitetet i Agder og Universitet i Tromsø.

Når det gjeld sivilt samfunn har vi halde workshops for menneskerettsaktivistar under Oslo Pride, Skeive Sørlandsdagar og Arctic Pride. Målet var auka kunnskap om LOS-plikta og korleis den kan bli brukt for å fremje dialog med offentlege styresmakter.

Ombodet tok initiativ til at pliktene etter § 24 igjen blei satt på dagsorden for toppleiarssamlinga i regi av det statlege mangfaldsnettverket i 2023. Ombodet sto som vert for samlinga i år.

Tilgang på tydeleg informasjon om pliktene er viktig. For å sikre god informasjon har ombodet rettleiingssider på www.LDO.no. Her vert det gitt ein enkel innføring i kva pliktene går ut på, med praktisk informasjon om korleis verksemdene kan gå fram for å oppfylle dei. Ombodet har óg teke i bruk sosiale medium i dette arbeidet.

Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda

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 ombodet skal vere godt rusta for kriser.

Ombodet fører rekneskap etter SRS – statlege rekneskapsstandardar. Ombodet sine rutinar innan økonomi og rekneskap skal medverke til sikker og effektiv drift og gjere ombodet mindre sårbart.

Sikker IKT-drift og informasjonstryggleik

IKT-drift og tryggleik i 2023 var god. Både i 2022 og i 2023 har ombodet gjennomført eit dugnadsarbeid så alle PC-ar og mobilutstyr er krypterte og registrerte. IKT-ansvarleg og driftsleverandør kan fjernstyra einingane på ein betre måte når hending skjer. Ombodet følgjer tilrådingar frå Datatilsynet, Nasjonalt tryggingorgan (NSM) og regjeringas Digitaliseringsrundskriv.

I og med at det er krig i Europa og det har skjedd fleire cyberangrep i Noreg, har vi i 2023 satsa på auka forståing for alle tilsette og arrangert felleskurs med fokus på informasjons- og cybertryggleik. Sjå også punktet om kompetanseheving.

Digitale tenester og nasjonale felleskomponentar

I 2022 gjekk vi over til digitalt og sky-basert saksbehandlings- og arkivsystem. I samband med dette har vi gjort integrasjonsarbeidet mot eFormidling og elnnsyn, i tillegg til integrasjon mot ID-porten med krypterte skjerma. Enkeltpersonar, verksemdar og bedrifter kan ta kontakt med oss via dei krypterte skjema.

Ombodet følgjer med NSMs tilrådingar og har fokus på å kunna kommunisera med innbyggjarane på ein sikker og digital måte når det er mogleg. Når det gjeld å kommunisera også med kommunane i eFormidling så planlegg LDO å gjennomføra dette i løpet av 2024

EU-forordninga om GDPR (General Data Protection Regulation)

Vårt styringssystem for informasjonstryggleik vert oppdatert jamleg. Styringssystemet tek omsyn til GDPR. Dette gjeld særleg om handtering av personopplysning og sensitiv informasjon. Når det gjeld sosiale plattformer tok vi i 2022 ein gjennomgang og bestemte å halda fram med å vera på Facebook. I 2023 heldt me fram med å bruka sosiale plattformene og med strengare rutinar og praksis for å vareta omsynet til reglane i GDPR.

Når det gjeld sporing på vår nettside var det inga endring i 2023. Sporing ved bruk av informasjonskapsel var minimal og funksjonen til nettstatistikk vart avvikla på slutten av 2023. I og med at vi har fått ein ny leverandør og held fram med å utvikla nye nettsider, vil funksjonane som er relevante i samband med krava i GDPR-forordninga revurderast i 2024.

Kriseberedskap

Ombodet har ein generell kriseplan som har fokus på kriseleiing, kommunikasjon og tryggleik til tilsette i ein krisesituasjon. Når det gjeld IKT-kriseøving har vi gjennomført ei papirøving med større involvering. Alle leiarar og superbrukarar var involverte. Dette var på grunn av at LDO har gått over totalt til sky-basert IKT-infrastruktur i 2023. IKT-kriseøvinga denne gongen var basert på to scenario – stor katastrofe som til dømes at kontorbygningen er nede og cyberangrep.

Resultatet av øvinga var god. Tryggleik av medarbeidarane våre er alltid førsteprioritering om katastrofen skjer. Vår IKT-beredskap vurderast som tilfredsstillande og handterleg i forhold til dei fleste ulike krisesituasjonar. Vår vurdering er at den største risikoen nok ligg i å bli utsett for eit cyberangrep og at det er viktig å fokusera på førebyggjande arbeid her framover.

Sosiale krav i samband med anskaffingar i 2023

Ombodet følger både forskrift og lov om offentlege anskaffingar. Uavhengig av storleiken på ombodet sine anskaffingar, har ombodet lagt til rette for at sosiale krav skal vege minst 20 prosent i prosessen for å kunne vise til samfunnsansvar (varer og tenester). Dette gjeld både sosiale, etiske og miljømessige krav til at arbeidstakarane som har vore involverte i produksjonen av varer og tenester vi nyttar oss av, har hatt anstendige arbeidstilhøve og arbeidsvilkår, og at selskapa opererer i tråd med menneskerettane og gjeldande internasjonale og nasjonale miljøkrav og -standardar. I tillegg følger ombodet ILO sine kjernekonvensjonar.

I samband med anskaffinga av nye heimesider i 2023, måtte dei som ville gi oss ei tilbod signere ei eigenklæring om etiske og sosial omsyn.

Kompetanseheving i ombodet

Sidan pandemitida har vi teke i bruk mange ulike skytenester. I ein meir og meir digitale verda blir cybertryggleik endå meir viktigare enn før. Vi ønskte å auka kunnskap og forståing for informasjons- og cybertryggleik og arrangerte eit felleskurs om temaet.

Vi hadde i 2023 ei medarbeidarundersøking kor eitt av oppfølgingspunkta var kompetanse og kompetanseutvikling. Her har vi tatt i bruk metoden Den doble diamant. Dette arbeidet ligg til AMU hos oss og vil bli vidareført i 2024.

Konsulentbruk

LDO har i 2023 brukt 72 138 kroner til eksterne konsulentar. Konsulentbistand var i hovudsak i samband med mobiltelefon, mellom anna rådgiving om tryggleik av mobileiningar, ulike brukarprofilar og sperring av uønskt mobil-appar som Tiktok og Telegram.

Lærlingar

Ombodet har vurdert, men har enno ikkje oppretta ein lære plass. Vi har delteke på møter i regi av departementet kor lærling og lære plass har vore tema.

Ombodet har ei lang og god erfaring med å ta imot praksisstudentar frå Universitetet i Oslo. Vi tek imot studentar både på vår og haust innan faga juss og statsvitskap.

Utgreiing om aktivitetsplikta som arbeidsgjevar

Alle arbeidsgjevarar har ei lovbestemt plikt til å arbeide med likestilling og mot diskriminering, dokumentere og gjere greie for arbeidet. Dette arbeidet skal gjerast med involvering av representantar frå dei tilsette. Samarbeidet kallar vi internt for ARP-gruppa. Bokstavane står for aktivitets- og redegjørelesplikten.

Det var ARP-gruppa som laga metoden for kartlegging av løn hos oss som fyrste gong blei publisert i årsrapporten for 2021. Arbeidsgjevar sette opp lønsopplysningar på dei ulike lønsområda, viste gjennomsnittsberekningar mm, og gruppa kom saman fram til på kva slags måte lønskartlegginga skal sjå ut i årsrapporten. Vi bruker same mal for denne kartlegginga for 2023.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse og resultat frå kartlegging av løn i 2023

	År	Kjønnsbalanse pr. stillingsgruppe % og antal			Avtalt løn (K % av M 100 %)	Utbetalt overtid i 2023 (K % av M 100 %)	Trekkpliktig naturalyting i 2023 (K % av M 100 %)	Variable tillegg i 2023 (K % av M 100 %)
		M %	K %	N	K %	K %	K %	K %
Totalt i LDO	2023	28	72	39	101	254	279	144
	2022	25	75	40	98	167	277	52
Ombodet	2023	100		1				
	2022	100		1				
Avdelingsdirektør	2023	33	67	3	105	100	343	
	2022		100	3	100	100	100	
Fagdirektør og kom.sjef	2023	38	62	9	110	1 161	167	
	2022	37	63	8	106	255	181	
Seniorrådgjevar	2023	24	76	17	99	72	433	100
	2022	29	61	21	97	87	286	118
Rådgjevar	2023	25	75	8	98	511	129	
	2022		100	6	100	100	100	
Førstekonsulent	2023		100	1	100			
	2022	100		1	100			

Kommentarar til tabellen

Tabellen viser kjønnsbalansen totalt og på kvart stillingsnivå pr. 31.12. Den viser óg kvinner si løn i prosent av menn si løn på kvart stillingsnivå. Gjennomsnittet er rekna ut frå heiltidsekvivalentar. Vikarar på timeløn og eksterne er ikkje med i statistikken. Ombodet si løn vert fastsett av Kultur- og likestillingsdepartementet. Ombodet får løn etter leiarlønstabellen og er følgeleg heller ikkje med i berekninga, men er med i antal tilsette. Vi har óg to tilsette i permisjon utan løn som ikkje er med i tala over.

Tabellen viser kvinner sin andel i prosent av menn når det gjeld overtid, trekkpliktige naturalytingar og variable tillegg. I variable tillegg inngår pressevakt og SoMe-tillegg. Variable tillegg er for pressevakt og for vakt over sosiale media utanfor den normale arbeidstida. Dei to ordningane er ulike i både omfang og innhald. Det er svært få tilsette i ombodet som har variable tillegg, noko som får store utslag i tala, alt ettersom det er ein mann eller ei kvinne som har tillegga.

Berekningsgrunnlaget for desse tre ytingane er alt som er utbetalt i 2023. Pålagt overtid nyttast ikkje ofte i ombodet. Det totale overtidsbeløpet utbetalt i 2023 er 123 980 kroner.

Stillingsnivå i tabellen er baserte på eksisterande stillingskategoriar i ombodet. Stillingskategoriane er stillingar som utgjer likt arbeid eller arbeid av lik verdi, uavhengig av kor stillingane er organisatorisk plasserte i ombodet.

I stillingsgruppa avdelingsdirektør var det ein mann pr. 31.12.2023. Ein av fagdirektørane våre hadde eit mellombels engasjement som avdelingsdirektør frå april til desember i fjor.

Ombodet har alltid hatt ei sterk overvekt av kvinnelege tilsette. Pr. 31.12.2023 var det 39 tilsette i ombodet. 28 prosent av desse var menn, som er ei svak auke frå året før. Når det gjeld gjennomsnittstalet for alle tilsette, tener kvinner 101 prosent samanlikna med mennene. Tilsvarende tal for 2022 var 98 prosent.

Det er på stillingsnivåa avdelingsdirektør, fagdirektør, seniorrådgjevar og rådgjevar vi har lønsdata til å kunne samanlikne menn og kvinner si løn dette året. Blant avdelingsdirektørane og fagdirektørane ser vi at kvinner si løn ligg over menn si løn. Kvinner tener høvesvis 105 og 110 prosent samanlikna med mennene. Tilsvarende tal for fagdirektørane i 2022 var 106 prosent.

Blant seniorrådgjevarane tener kvinner 99 prosent samanlikna med mennene. Tilsvarende tal i 2022 var 97 prosent. Blant rådgjevarane tener kvinner 98 prosent samanlikna med mennene. Lønsskilnadane er låge, men er likevel noko vi skal følge nøye med på sidan mennene utgjer berre om lag ein av fire tilsette.

I ombodet nyttar vi mobiltelefon som tenestetelefon. Dei som ønskjer kan også bruke tenestemobilen privat (skattepliktig ordning).

Mellombelse tilsette for heile 2023		Foreldrepermisjon Oppgitt i antal tilsette og dagar		Faktisk deltid oppgitt i antal tilsette for heile året		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3*	1	4/252	1/89	1	0	0	0

* Dei fire mellombelse tilsette i 2023 var tilsette som vikarar. Ei av desse gjekk over i fast stilling i løpet av 2023.

Mellombelse stillingar

Dei mellombelse stillingane i 2023 var vikariat. Ombodet nyttar svært sjeldan mellombelse stillingar, og når vi gjer det kjem dei alltid i samheng med at vi har behov for vikar. Til dømes skjer dette når tilsette tek ut foreldrepermisjon. Frå tid til anna har vi òg behov for sommarvikarar, som på sentralbordet.

Mot slutten av 2023 har me gjennom samarbeid med NAV etablert ein mellombels arbeidsplass knytt til lønnsstilskotordninga.

Del 2: Vårt interne arbeid for likestilling og mot diskriminering

I 2023 har me i det interne ARP-arbeidet vårt gjennomført eit prosjekt med tittel «Større mangfald blant kvalifiserte søkjarar til LDO». Ein viktig del av arbeidet med å sikra likestilling på arbeidsplassen skjer når me rekrutterer. Arbeidsgivar skal arbeida aktivt med å sikra at rekrutteringsprosessane i ombodet fremjar likestilling og hindrar diskriminering, og sørgja for at me har rutinar og retningslinjer som skal sikra ei likestilt rekruttering. Det skal gjerast greie for i årsrapporten for korleis me arbeider for å lykkast med dette.

Ombodet har som mål at dei som arbeider hos oss skal spegla mangfaldet i befolkninga. Me er ei lita verksemd med relativt få rekrutteringar i løpet av eit år. Likevel har me høge ambisjonar om gode rekrutteringsprosessar som gjer at også menn, personar med nedsett funksjonsevne og personar med annan etnisk bakgrunn enn norsk søkjar jobb hos oss.

I ARP-arbeidet vårt i 2023 har vi sett på om vi kan iverksette fleire tiltak for å få ei meir mangfaldig søkarmasse, deriblant fleire mannlege søkarar.

Me har jobba systematisk med likestilt rekruttering sidan 2013. Då starta me eit internt prosjekt me kalla «ARP i LDO». Formålet med dette prosjektet var å avdekkja diskrimineringsrisiko i rekrutteringsprosessen. Relevante dokument for rekrutteringa til ombodet, og dessutan sjølve rekrutteringspraksisen vart nøye gjennomgått. Basert på analysar kom prosjektet fram til ein del tilrådingar og delar av praksisen i rekrutteringa vår vart endra.

Status i dag er at me lykkast med å rekruttera godt kvalifiserte medarbeidarar som tilfredsstillar dei ønska og krava til kvalifikasjonar som blir beskrivne i behovsanalysen og i stillingsannonsen. Me er ganske sikre på at det blir valt ut eit mangfald av kandidatar til intervju så langt det er mogleg innanfor kvalifikasjonsregelen i staten.

Det å tilsetja den best kvalifiserte søkjaren medfører ikkje nødvendigvis at ei anna viktig målsetjing blir oppfylt – det at våre tilsette skal spegla mangfaldet i befolkninga. Me har til dømes ikkje lykkast i rekruttering av menn med dei tiltaka me har hatt til no. Det er pr. 31.12.2023 elleve menn (26,2 prosent) tilsett hos oss, som er ein auke på éin mann samanlikna med året før. Me tykkjer det derfor var på tide å tenkja nytt.

Me tok ein gjennomgang av rammeverket for rekruttering og av eigne praksisar og rutinar. Prosjektet hadde eit særleg blick på kjønnsbalansen i ombodet. Bakgrunnen for at me set dette som eit hovudmål, er fordi me har data som stadfestar at det er stor underrepresentasjon av menn som søkjar ledige stillingar i ombodet.

Prosjektet hadde òg eit særleg fokus på om det i rekrutteringsarbeidet vårt er forhold som gjer det vanskeleg for personar med funksjonsnedsetjingar og/eller personar med annan etnisk bakgrunn enn norsk å søkja stillingane våre, bli innstilt til stillingar og få tilsetjing i ombodet.

Prosjektet avdekte mellom anna utfordringar med tilgjengelegheit til bygget frå gateplan. Det er vanskeleg for både blinde, svaksynte og rullestolbrukarar å orientera seg i korleis å komma inn i kontorbygget i 1. etg. Ringeklokka på gateplan er montert for høgt oppe på vegg og det er òg andre utfordringar knytte til bruken av dette. Funnet frå prosjektet resulterte i eit møte med gardeigar der me melde behov for ei ny ringeklokke som er universelt utforma.

Dei andre tilrådingane for prosjektet vil me jobba vidare med framover:

Stillingsannonsen – her er språket viktig. Me bør ønskja å skriva eit enklare språk i endå større grad enn me gjer i dag. Når det gjeld krav til formelle kvalifikasjonar, må det vera ein samanheng mellom dei oppgåvene som skal løysast og dei krava som blir stilte til kompetanse, ferdigheiter og eigenskapar.

Det finst test- og kartleggingsverktøy til rekrutteringsprosessar. Tilrådingane for prosjektet her baserer seg på studium, rekrutteringsstatistikk og forskning.

Diskriminering skjer hyppigast når kandidatar blir vald til intervju. Dette kan bidra til å minste risikoen for diskriminering:

- Kutt ut søknaden.
- Anonymiser CV for rekrutterande leiar.
- Lag eit tydeleg skårings skjema for å vurdere kandidatane likt og sørg for å ha fleire som vurderer dei same kandidatane.

NAV erfarer at enkelte søkjarar med innvandringsbakgrunn, har vanskar med å få til eit godt innhald i ein jobbsøknad, noko som kan diskvalifisera elles gode kandidatar.

Ved å ta bort sjølve søknadsbrevet, vil det positivt utfordra søkjaren til å få fram kvalifikasjonar i ein CV.

Prosjektet tilrår òg at ombodet straumlinjeformer og profesjonaliserer rekrutteringsprosessane våre ytterlegare, ved til dømes å henta inn ekstern kompetanse for kompetanseheving hos leiarar, HR og andre som er involvert i rekrutteringsprosessane i ombodet.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering på dei ulike personalområda kjem til syne på ulike vis i verksemda, og nedanfor gir vi kommentarar på nokre utvalde områder.

Personalområdet rekruttering

Ombodet har så lenge det har eksistert hatt eit fleirtal av kvinnelege tilsette. Pr. 31. desember 2023 var det 11 menn og 28 kvinner tilsett i ombodet. Dette utgjør 28 prosent menn og 72 prosent kvinner. I leiinga er det tre kvinner, i tillegg til ombodet sjølv som er ein mann. Bjørn Erik Thon tiltredde 28. februar 2022.

I 2023 hadde vi tre stillingsutlysingar. Av dei 86 søkerane, var det 66 kvinner (76 prosent) og 20 menn (23 prosent). Tre søkarar markerte seg med behov for tilrettelegging på grunn av nedsett funksjonsevne og ein med «hol i CV». Dersom det er kvalifiserte søkarar med funksjonsnedsetting, hol i CV-en eller har innvandrarakgrunn, skal vi innkalle minst éin søkar i kvar av desse gruppene til intervju. Ved ein av stillingsutlysingane var det ein kvalifisert kvinne med innvandrarakgrunn som blei innkalla til intervju og ho fekk tilbod om stillinga.

Vi les også søknadane spesifikt for å sjå om nokon opplyser om nedsett funksjonsevne på annan måte enn å markere det i rekrutteringsverktøyet. Vi lukkast tidvis å rekruttere søkarar med nedsett funksjonsevne som treng tilrettelegging i arbeidsforholdet gjennom ordinære rekrutteringsprosessar. Vi har difor ikkje lyst ut stillingar knytt til statens traineeprogram. For 2023 var det for få rekrutteringsprosessar til å kunne gje noko tal om desse tilhøva.

Det var totalt 14 søkarar som oppgjer innvandrarakgrunn. Kvalifiserte søkarar med innvandrarakgrunn vert sjølvstøtt vurderte og inviterte til intervju på lik linje med andre søkarar.

Vi har tidlegare gjennomført ei grundig undersøking av alle fasane i rekrutteringa, og vi skal fortsette å gjere ei kartlegging av praksisane våre og i 2024. Tidlegare har vi blant anna iverksett følgande:

- Auka merksemd kring analysen av behova til stillinga, kravspesifikasjonen og utforminga av stillingsannonsen. Til dømes skal vi vere merksame på at kompetansekrava skal vere saklege, slik at vi til dømes ikkje set for strenge språkkrav som kan hindre elles kvalifiserte kandidatar med annan etnisk språkleg bakgrunn å søke.

- Ei oppfordring i stillingsannonsen om at søkarar kan ta kontakt med HR om dei har spørsmål om til dømes tilrettelegging, og andre høve som er knytt til arbeidsmiljøet og arbeidet.
- Iverksetting av tiltak kring intervjuet, gjort det meir strukturert med førehandsdefinerte spørsmål og tema, og fjerna intervju spørsmål som ikkje har noko med utøvinga av arbeidet å gjere.
- I intervju blir kandidaten informert om at vi legg til rette så langt det er mogleg, og at kandidaten som får tilbod og blir tilsett i stillinga vil få tilbod om ein samtale om tilretteleggingsbehov.

Vi har ei sterk overvekt av kvinnelege søkarar til stillingane våre. Vi anerkjenner våre utfordringar knytt til rekruttering og kjønn. Sjølv om alle er tente med at ombodet har ein jamnare kjønnsbalanse har vi endå ikkje lukkast med å tiltrekke oss fleire kvalifiserte mannlege søkjarar til stillingane som vi lyser ut.

I 2023 rekrutterte vi to menn og tre kvinner.

Personalområda

- Tilrettelegging
- Det å gjere det mogleg å kombinere arbeid og familieliv
- Graviditet/foreldrepermisjon

Rutinane i våre rekrutteringsprosessar skal sikre lova sine bestemmingar om at det ikkje er lov til å diskriminere kvalifiserte søkarar som til dømes har behov for tilrettelegging, er gravid eller er i foreldrepermisjon. Vi opplyser til kandidatane at vi ikkje kjem til å ta opp noko forhold kring desse tilhøva i jobbintervjuet.

Tilretteleggingsrutinane er skriftlege og dei vert praktiserte. Nytilsette vert informert om ombodet som arbeidsplass i eit skriv og leiar skal før tilsettinga eller i løpet av dei første vekene i tilsettinga tilby ein samtale som legg til rette for at nytilsette kan ta opp eventuelle behov for tilrettelegging.

Ombodet sine lokale er godt fysisk tilgjengelege, moderne og med celle-kontor, hev/senk skrivebord og individuelle tilpassingar av diverse kontorutstyr. Dei fysiske tilhøva i ombodet er moderne og fremmer ombodet som ein arbeidsplass for folk med ulike funksjonsevne. Til dømes er det teleslynge i lokala, berre nokon av kontora våre har tersklar grunna naudsynte behov, det er ledelinje for blinde- og svaksynte og gode lydanlegg i møteromma. Behovet for individuelle tilpassingar og tilretteleggingar kring det fysiske miljøet er redusert som følge av lokala våre, men i dei tilfelle tilsette har behov for noko ekstra tilrettelegging gjer vi det som skal til for å dette raskt på plass, så langt det er mogleg. Ved kurs og seminar skal ombodet berre nytte hotell og lokale som er tilrettelagt for nedsett funksjonsevne.

Ombodet dreg inn eksterne krefter frå bedriftshelsetenesta som til dømes fysioterapeut og/eller ergoterapeut for å rettleie og vise i praksis korleis ein kan førebygge for slitasje typiske for kontorarbeidarar. Det er mogleg for tilsette å legge inn ein times trening i arbeidstida kvar veke.

Avtalen om fleksibel arbeidstid er med på å løyse nokon praktiske utfordringar for kombinasjonen arbeid og familieliv. Ombodet har også ein uskriven regel om at møter ikkje startar før klokka 09.00 eller seinare enn klokka 15.00 av omsyn til levering og henting av barn i barnehage og skule.

I personalhandboka finn ein imøtekomande informasjon til tilsette som vert gravide og eller skal ta ut foreldrepermisjon. Informasjonen skal gje sakleg informasjon om rutinar og trygge tilsette på at dei ikkje blir utsette for nokon form for diskriminering grunna graviditet og uttak av foreldrepermisjon.

Utgreiing om likestilling: Ombodet som offentleg styresmakt og tenesteytar

Prinsipp, prosedyrar og standardar ombodet har for likestilling

Samfunnsoppdraget til ombodet er å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering når det gjeld alle diskrimineringsgrunnlaga og på alle samfunnsområde. Korleis vi skal gjere dette er nedfelt i strategidokumentet vårt og operasjonalisert gjennom årlege aktivitetsplanar. I 2023 utforma vi ein ny visjon: "Forskjellige folk, like moglegheiter" og ein ny verksemdsidé: "På jobb for eit likestilt samfunn der alle har like moglegheiter til å leve gode og frie liv".

I arbeidet vårt for å fremme likestilling og hindre diskriminering har vi ein ambisjon om å vere synlege og nyttige for folk. Vi arbeider heile tida aktivt for at folk skal oppleve det som trygt og enkelt å kontakte ombodet. Og dei skal oppleve det som trygt og enkelt å delta på arrangement i regi av oss. Dette skal gjelde uavhengig av kven du er og erfaringane du har. Når vi inviterer til møte, seminar og konferansar skal vi sørge for at dei er tilgjengelege for alle interesserte.

I denne utgreiinga om korleis vi arbeider med likestilling som offentleg styresmakt og tenesteytar kjem vi til å konsentrere oss om å omtale arbeidet vi gjer for å sikre eit likeverdig tilbud til folk som er i kontakt med oss. Andre aktivitetar og prosjekt er omtalt andre plassar i årsmeldinga. Samfunnsoppdraget til ombodet er å fremme reell likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområde og på grunn av alle diskrimineringsgrunnlag. Ein må lese årsrapporten i den samanheng.

Frå prinsipp, prosedyrar og standardar til handling

Rettleiingstenesta

Kvart år tek vi i mot 2000-2500 rettleiingssaker, der folk kontaktar oss for å få svar på spørsmål om diskriminering. For 2023 vart talet 2423 saker. Vi er opptatt av at alle delar av befolkninga skal kontakte oss, og arbeider kontinuerleg med å vere eit lågterskeltilbod for alle, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

Kontakt med ombodet – raskt og tilpassa

Det er mogleg å kontakte ombodet både skriftleg og munnleg, slik at folk sjølve kan velje den måten som passer dei best. Ein kan også avtale å legge fram saka si på eit møte med oss. Om ein ikkje beherskar norsk eller engelsk, tilbyr vi tolk eller omsetting. Vi gir også rettleiing gjennom skjermtolk til personar med nedsett høyrsel som treng dette, og i spesielle tilfelle omsetjar vi brev til punktsskrift.

På nettsida vår går det fram at målsettinga vår er at dei som tek kontakt skal få rask rettleiing som er tilpassa dei sjølve og det ein spør om. Vi legg vekt på å svare enkelt, men presist. For å forbetre våre skriftlege svar har vi gjennomført Klarspråk-kurs. Dette er eit arbeid som må skje kontinuerleg, og vi vurderer fortløpande om vi treng meir opplæring i dette. Ombodet har ei utvida rettleiingsplikt, det vil seie at vi skal gje folk rettleiing om kven dei kan kontakte om ombodet ikkje er rett stad. Dette er ei plikt vi tek svært alvorleg, og vi strekk oss langt for å hjelpe folk å finne fram til rett stad for saka si. Vi har stor merksemd rundt å unngå å gjere folk til «kasteballar» i systemet.

Rettleiingsavdelinga har også gjennomført opplæring i korleis gje god rettleiing, slik at folk skal oppleve profesjonelle saksbehandlarar i alle situasjonar. Vi har regelmessige interne diskusjonar om korleis vi kan hjelpe folk best mogleg innanfor mandatet vårt.

Universell utforming i kontorlokala og på nettsidene våre

Kontorlokala våre er universelt utforma, slik at det skal vere lett å vitja ombodet sjølv om du måtte ha ei fysisk funksjonsnedsetjing. Me har leielinjer i golvet og teleslyngje i møteromma våre. Resepsjonsområde er også tilrettelagt med teleslyngje og golvmarkering.

LDO har lokale i 4. etasje i ein bygard i Oslo sentrum. Me bruker òg dei felles møteromma i 1. etasje til arrangementa våre. Også her er det teleslyngje. Me har eige utstyr for å sjekka at teleslyngja i møteromma fungerer.

I tillegg har me skaffa berbar mikrofon, høgtalar og teleslyngje slik at me kan ta dei med seg når me er ut på turné der det kanskje er eit ope areal utan fasilitetar eller ikkje så godt tilrettelagt.

Alle statlege verksemdar skulle ha på plass ei tilgjengelegheitserklæring innan 1. februar 2023. Det lykkast vi med og med eit godt resultat. Nettsidene våre er universelt utforma. Informasjonen om mandatet og rolla til ombodet er omset til fleire ulike språk, slik at alle i Noreg skal vita når og korleis dei kan kontakta oss.

LDOs nettside er i ein overgangsfase. I slutten av 2023 starta arbeidet med nye nettsider. Også dei nye nettsidene våre skal oppfylle krava til universell utforming. Dei vil etter planen lanserast i løpet av våren 2024.

Organisering av arrangement

Når ombodet treng å leige eksterne lokale, spør vi alltid om lokala er lett tilgjengelege for rullestolbrukarar og om dei har teleslynge i møteromma vi leiger. Om mogleg går vi også på befaring i forkant. Vi har erfart at dei svara vi får frå utleigarar på våre spørsmål, ikkje alltid oppfyller dei krava vi har godt nok. Er ikkje dette på plass, så leiger vi heller ikkje møteromma. Samstundes oppfordrar vi utleigar å gjere lokala meir tilrettelagd for oss alle. Vi spør òg om utleigar tilbyr mat som kan tilpassast både dei som er vegetarianarar eller har matallergiar eller er avhengig av spesielle diettar. Der det er naudsynt med teiknspråktolk og skrivetolk, blir dette bestilt via NAV sin tolketeneste.

Kursverksemd

Ombodet held kurs og føredrag for ulike målgrupper. Vi har som mål å treffe dei som sjølv opplever diskriminering, samt andre instansar som gir hjelp til dei som opplever diskriminering, og dei som kan stå i fare for å diskriminere. Alle kurs og føredrag i regi av ombodet, vert tilpassa dei særskilde behov som vi har fått opplysningar om.

Kva for resultat har vi oppnådd?

Vi har stor merksemd om å gje rask og tilpassa rettleiing, og det skal være lav terskel for å kontakta oss. Hausten 2023 la vi om delar av rettleiingstenesta som ei førebels ordning, slik at personar som ringer med ein ny rettleiingssak blir satt direkte over til ein rettleiar og får svar med ein gong. Vi kjem til å evaluere ordninga i løpet av våren 2024.

På grunn av omlegginga av rettleiingstenesta, samtidig som vi lagar nye nettsider kor vi set merksemd på at det skal bli enklare for personar som meiner seg diskriminert å finne informasjonen dei treng, har vi utsett brukarundersøkinga av rettleiingstenesta.

Kapittel 5 Vurdering av utsikter for framtida

Ein av fem kvinner bli offer for valdtekt i løpet av livet. Dei som blir valdtekne er søstrene våre, mødrer, kjærastar, venninner og kollegaer. Gjerningsmennene er mange, og dei er brørne våre, fedrar, kjærastar, venner og kollegaer. Dette er for dei aller fleste av oss heilt ubegripeleg, og den norske staten har svikta totalt i kampen for å få ned talet på valdtekter. Legger me på tala for dei som blir utsett for annan type vald av ein ektefelle eller sambuar, blir talet endå høgare. Me strevar med å forstå, og med å finna tiltak som verkar. Men lista er lang over kva me kan gjera, og politikarane har aldri hatt ei betre moglegheit til å gjera noko enn no.

Me må snarast får på plass ein samtykkeregel i straffelova. Jenter skal ikkje treng å seia nei for at gjerningsmannen skal bli dømt, berre eit ja er eit ja, og speglar røyndommen slik han skal vera. Sex skal vera frivillig, og då må begge partar si ja. Erfaringar frå Sverige, som har ei slik føresegn, viser at fleire gjerningsmenn blir dømde. Kritikken frå skeptikarane har næraste forstumma, og domstolane har «vent seg til» å praktisera den nye bevisregelen. I tillegg har politiet vorte betre på etterforsking. I dag er det mange som lèt vera å melda, fordi dei veit at sjansen for at gjerningsmannen blir dømt er liten. Når ein samtykkeregel vil føra til fleire domfellingar, vil òg fleire melda, fleire vil føla seg trudd av politiet og me kan oppnå det som er noko av hensikta på straffa, nemleg at den skal verka avskrekkande.

Men me må sjølvsgagt gjera meir. Betre seksualundervisning, styrking av krisesentera og betre kunnskap om kva betydning valdeleg porno har. I dag er det ein minstestStraff på tre år for valdtekt. Dette gjer at dommarar ikkje dømmer gjerningsmannen fordi dei tykkjer straffa blir for høg. Slik kan dei gå når politikarar som automatisk tenkjer på høgare straffer som det einaste saliggjerande ser at det kan verka mot hensikta si.

2023 vart året då det me har snakka om lenge vart ein realitet, nemleg kunstig intelligens. Som omtalt tidlegare i denne meldinga lanserte me rettleiaren vår om innebygd diskrimineringsvern. Men me er berre heilt i starten av den kunstige intelligensen. Forfedrane våre opplevde den industrielle revolusjonen, og for mange år sidan fann nokon ut at det var smartare å fanga dyr og halda dei fanga, enn å drepa dei.

Nyleg vart det i Storbritannia starta etterforsking av ei valdshending mot ein person som hadde begått eit seksuelt overfall mot avataren til ei kvinne. Det er all grunn til å frykta at hat og seksuell trakassering vil ramma kvinner hardare enn menn i den virtuelle verda. Me må derfor følgja utviklinga svært nøye, og politikarane må komma på banen med tiltak.

Den samiske befolkninga er spesielt utsett for trakassering og hatefulle ytringar. Me vil i 2024 lansera eit forskingsprosjekt i samarbeid med Sametinget om hets mot unge i reindriftsnæringa. Me fryktar at rapporten vil avdekkja reint ut sagt vil avdekkja hat i store omfang og av verste sort. Ombodet vil gjera meir for å motverka hat mot samar, og for å rettleia og hjelpa dei som blir ramma. Derfor har me søkt

departementet om ekstra midlar til eit treårige prosjekt for å oppretta ein ombodsfunksjon mot samehets.

Kvifor klarer me ikkje å sjå samanheng mellom inntekter og utgifter? Kostnadene for å realisera vegkartet slik at alle skular er universelt utforma er estimert til 2,2 milliardar kroner. I rapporten Samfunnsøkonomisk analyse av universelt utforma grunnskule i 2030 konkluderer Oslo Economics med at verdien av nytteverknadene overstig denne kostnaden. Ei realisering av vegkartet blir derfor sett på for å vera samfunnsøkonomisk lønnsamt.

Sysselsetjingsraten blant folk med funksjonsnedsetjing er på under 40 prosent, nesten halvparten av befolkninga elles. Dersom raten blir auka med 50 prosent, slik at 60 prosent er i arbeid, er den samfunnsøkonomiske gevinsten på 85,5 milliardar kroner. Å kraftsamle for å få fleire i jobb burde vera ein no-brainer, men me får det ikkje til. Folk stangar i NAV-systemet, møter fordommar hos arbeidsgivarar eller, som leiar av Blindeforbundets Ungdom seier, får uføretrygd i 18-årsgåve. Me som jobbar på dette feltet føler stor frustrasjon og oppgittheit, fordi me møter forståing og velvilje, men veldig lite handling. Når skal «funkis»-konvensjonen CRPD blir inkorporert i norsk rett. Det må skje i menneskerettslova. Noko anna vil oppfattast som eit svik.

Kapittel 6 Årsrekneskapen

Kommentarar frå leiar til årsrekneskapen til ombodet for 2023

Kort beskriving av verksemda sitt føremål

Likestillings- og diskrimineringsombodet (ombodet) skal fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombodet gir rettleiing og er ein pådrivar for likestilling og mangfald. Ombodet vart oppretta i 2006 og ligg administrativt under Kultur- og likestillingsdepartementet.

Årsrekneskapen er utarbeidd etter reglane i SRS

Eg bekreftar at årsrekneskapen for LDO er sett opp og avlagt etter nærare retningslinjer i føresegn om økonomistyring i staten. Årsrekneskapen er i medhald av krav i føresegna punkt 3.4.1, nærare føresegn i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2022 og eventuelle tilleggskrav fastsett av overordna departement.

Eg meiner årsrekneskapen gir eit dekkande bilete av verksemda sine disponible løyver, rekneskapsførte utgifter, inntekter, eigendelar og gjeld. Det er Riksrevisjonen som reviderer ombodet sin årsrekneskap. Rekneskapsrapporten og revisjonsberetninga vil bli å finne på våre heimesider.

Vurdering av vesentlege tilhøve

Løyve frå departementet i 2023 var på 51 330 000 kroner. Driftskostnadar i 2023 var på 54 902 532 kroner. Tilsvarande tal for 2022 var 50 323 974 kroner. Personalkostnadar var på 37 490 794 kroner. Personalkostnadar utgjør 74,5 prosent av driftskostnadane. Tilsvarande tal for 2022 var 70 prosent.

Vi har mellom anna investert i lydutstyr til vårt største møterom og nye laptop for tilsaman 343 583 kroner. I arbeidet med nye nettsider som starta opp mot slutten av 2023 blei det investert 260 376 kroner.

Reisekostnadane i 2023 var på 1 032 508 kroner. Til samanlikning reiste vi for 947 363 kroner året før.

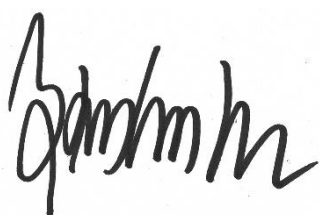
LDO har i 2023 brukt 72 138 kroner til eksterne konsulentar. Dette er ein liten auke frå 2022 da det vart brukt 65 239 kroner.

Behaldninga i Noregs Bank er i 2023 redusert med om lag 1 679 000 kroner samanlikna med 2022.

Rekneskapen for 2023 med noter er lagt ved årsrapporten i ei PDF-fil.

Etter kontantprinsippet		Etter periodisert rekneskap		Differanse
Sum innbetalinger	53 961 956	Sum driftsinntekter	51 501 758	2 460 198
Sum utbetalinger	-54 630 428	Sum driftskostnader	-54 902 532	272 104
Netto kontantstraum	-668 471		-3 400 773	2 732 301

5. april 2024



Bjørn Erik Thon

likestillings- og diskrimineringsombod

Prinsippnote til årsrekneskapen - for oppstilling av bevilningsrapportering for nettobudsjetterte verksemder

Årsrekneskapen for statlege forvaltningsorgan med særskilde fullmakter til bruttoføring utanfor statsbudsjettet (nettobudsjetterte verksemder) er sett opp og avlagt etter nærare retningslinjer i føresegn om økonomistyring i staten.

Årsrekneskapen er i medhald av krav i føresegna punkt 3.4.1, nærare føresegn i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2022 og eventuelle tilleggskrav fastsett av overordna departement.

Verksemnda er knytt til statens konsernkontoordning i Noregs Bank i medhald av krav i føresegna pkt. 3.7.1. Nettobudsjetterte verksemder får bevillinga frå overordna departement innbetalt til sin bankkonto og behaldningar på oppgjerskonto vert overført til nytt år.

Oppstilling av bevilningsrapporten omfattar ein øvre del som viser kva verksemnda har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for statskontoen (kapittel 353/post 50). Midtre del av oppstillinga viser kva som er rapportert i likvidrapporten til statsrekneskapen. Likvidrapporten viser verksemnda sin saldo og likvidrørsle på oppgjerskonto i Noregs Bank. I nedre del av oppstillinga kjem alle finansielle egedelar og forplikningar som verksemnda står oppført med i staten sin kapitalrekneskap.

Oppstilling av bevilningsrapportering, 31.12.2023

Samla tildeling i samsvar med tildelingsbrev

Utgiftskap. 353	Kapittelnamn: Likestillings- og diskrimineringsombodet	Post 50	Samla tildeling 2023: 51 330 000
			Sum utgiftsført: 51 330 000

Behaldningar rapportert i likvidrapporten**	Note*	Rekneskap 2023
Inngående saldo på oppgjerskonto i Noregs Bank	11	19 391 545
Endringar i perioden		- 1 678 562
Sum utgåande saldo oppgjerskonto i Noregs Bank		17 712 983

Behaldningar rapportert til kapitalrekneskapet (31.12.)

Konto	Tekst	2023	2022	Endring
6001/830302	Behaldningar på konto i Noregs Bank	17 712 983	19 391 920	-1 678 562

* Tilvising til aktuell note i verksemda sitt rekneskap

** Dersom verksemda disponerer fleire oppgjerskonti i Noregs Bank enn den ordinære driftskontoen, skal også desse behaldningane spesifiserast med inngåande saldo, endring i perioden og utgåande saldo.

Prinsippnote til årsrekneskapen 2023

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

Inntekter frå løyve og inntekter frå tilskot og overføringar

Inntekt frå løyve og inntekt frå tilskot og overføringar vert resultatført etter prinsippet om motsett samanstilling. Løyvingar vert inntektsført i perioden då aktiviteten er utført. Det vil seie i den perioden kostnadane kom.

Den delen av inntekt frå løyve som vert nytta til anskaffing av immaterielle eigedelar og varige driftsmiddel, vert ikkje inntektsført i perioden då anskaffinga blei føretatt, men vert avsett i balansen på rekneskapslinja staten sin finansiering av immaterielle eigedelar og varige driftsmiddel.

I takt med kostnadsføringa av avskrivningar av immaterielle eigedelar og varige driftsmiddel vert det inntektsført eit tilsvarende beløp frå avsetninga staten sin finansiering av immaterielle eigedelar og varige driftsmiddel. Perioden sin inntektsføring frå avsetninga vert resultatført som inntekt frå bevillingar. Dette medfører at kostnadsførte avskrivningar inngår i verksemda sine driftskostnader utan å få resultateffekt.

Transaksjonsbaserte inntekter

Transaksjonar vert resultatført til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekt blir resultatført når den er opptent. Føring av inntekt ved sal av varer skjer på tidspunktet for levering når overføring av risiko og kontroll er overført til kjøper. Sal av tenester blir inntektsført i takt med det som vert utført.

Kostnadar

Utgifter som vert finansiert med løyving, tilskot og overføringar vert kostnadsført i takt med at aktivitetane vert utført.

Pensjonar

SRS 25 Ytingar til tilsette legg til grunn ei forenkla tilnærming til pensjonar. Statlege verksemder skal ikkje balanseføre netto pensjonsforplikingar for ordningar til Statens pensjonskasse (SPK).

Likestillings- og diskrimineringsombodet resultatfører arbeidsgjever sin del av pensjonspremien som pensjonskostnad. Pensjon vert kostnadsført som om pensjonsordninga i SPK var basert på ei innskotsplan.

For 2022 har SPK lagt om pensjonspremiemodellen for statlege verksemder. Frå 1. januar 2022 betalar verksemda ein verksemdspesifikk hendingbasert arbeidsgjevarandel som del av pensjonspremien. At premien er verksemdspesifikk, betyr at den blir berekna ut frå den enkelte verksemd sine forhold, ikkje for grupper av verksemder samla. At den er hendingbasert betyr at den tek omsyn til dei faktiske hendingar i bestanden av medlemmar i verksemda, slik at premiereserven er ajour i forhold til medlemmen sin opptening. Medlemsandelen på to prosent av lønsgrunnlaget er uendra.

Leigeavtale

Likestillings- og diskrimineringsombodet har valt å nytte forenkla metode i SRS 13 om leigeavtalar og klassifiserer alle leigeavtalar som operasjonelle leigeavtalar.

Klassifisering og vurdering av anleggsmiddel

Anleggsmiddel er varige og betydelege eigedelar som vert disponert av verksemda. Varige eigedelar er eigedelar med utnyttbar levetid på tre år eller meir. Med betydelege eigedelar meiner ein eigedelar med anskaffingskostnad på 50 000 kroner eller meir. Anleggsmiddel vert balanseført til anskaffingskost fråtrekt avskrivningar.

Kontorinventar og datamaskiner m.m. med utnyttbar levetid på tre år eller meir er balanseført som eigne grupper. Varige driftsmiddel vert nedskrive til verkeleg verdi ved bruksendring, dersom verkeleg verdi er lågare enn balanseført verdi.

Klassifisering og vurdering av omløpsmiddel og kortsiktig gjeld

Omløpsmiddel og kortsiktig gjeld omfattar postar som forfell til betaling innan eitt år etter anskaffinga. 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 tidspunktet det vart tatt opp.

Fordringar

Kundefordringar og andre fordringar er ført opp i balansen til pålydande etter frådrag for avsetning til forventta tap. Avsetning til tap skjer på grunnlag av individuelle vurderingar av dei enkelte fordringane.

Statens kapital

Statens kapital utgjer nettobeløpet av verksemda sine egedelar og gjeld. Staten sin kapital består av verksemdskapital, avrekningar og utsett inntektsføring av bevilling (nettobudsjetterte).

Staten sin finansiering av immaterielle egedelar og varige driftsmiddel

Avsettinga staten sin finansiering av immaterielle egedelar og varige driftsmiddel viser inntekt frå bevillingar og tilsvarande som er nytta til anskaffing av immaterielle egedelar og varige driftsmiddel.

Kontantstraumoppstillinga

Kontantstraumoppstillinga er utarbeidd etter den direkte metoden tilpassa statlege verksemder.

Sjølvsassurandørprinsipp

Staten opererer som sjølvsassurandør. Det er følgeleg ikkje inkludert postar i balanse eller resultatrekneskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnadar eller forplikingar.

Statens konsernkontoordning

Statlege verksemder er omfatta av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordninga inneber at alle innbetalingar og utbetalingar dagleg vert gjort opp mot verksemda sin oppgjerskonto i Noregs Bank.

Verksemda tilførast likvider gjennom året i samsvar med utbetalingsplan frå overordna departement og disponerer ein eigen oppgjerskonto i konsernkontoordninga i Noregs Bank. Nettobudsjetterte verksemder beheld likviditeten ved årets slutt.



Riksrevisjonen

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET

Org. Nr.: 988681873

Riksrevisjonens beretning

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert årsregnskapsoppstillingene for Likestillings- og diskrimineringsombudet for regnskapsåret 1. januar - 31. desember 2023. Årsregnskapsoppstillingene består av oppstilling av bevilgningsrapportering og virksomhetsregnskap, inklusiv kontantstrømoppstilling og noter, herunder sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Oppstilling av virksomhetsregnskapet viser at resultatet av periodens aktiviteter er -3.406.609 kroner.

Etter Riksrevisjonens mening

- oppfyller årsregnskapsoppstillingene gjeldende krav,
- gir oppstilling av bevilgningsrapporteringen et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger for 2023, og kapitalposter per 31. desember 2023, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten, og
- gir oppstilling av virksomhetsregnskapet med noter et dekkende bilde av virksomhetens resultat og kontantstrømmer for 2023 og av eiendeler, gjeld og statens kapital per 31. desember 2023, 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 finansiell revisjon (ISSAI-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til lov, instruks og disse standardene er beskrevet nedenfor under Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen. Vi er uavhengige av virksomheten i samsvar med kravene i lov og instruks om Riksrevisjonen og ISSAI 130 Code of Ethics utstedt av International Organisation of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for informasjonen i årsrapporten. Øvrig informasjon består av ledelseskomentarene (i del VI) og annen øvrig informasjon (del I–V) i årsrapporten. Riksrevisjonens konklusjon ovenfor om årsregnskapsoppstillingene dekker ikke informasjonen i øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapsoppstillingene er det vår oppgave å lese øvrig informasjon i årsrapporten. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapsoppstillingene og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapsoppstillingene, eller hvorvidt den øvrige informasjonen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi

har plikt til å rapportere dersom den øvrige informasjonen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at den øvrige informasjonen i årsrapporten:

- er konsistent med årsregnskapsoppstillingene og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende regelverk

Ledelsens og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS). Ledelsen også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide årsregnskapet 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 intern kontroll.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapsoppstillingene

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapsoppstillingene 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 en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapsoppstillingene.

Som del av en revisjon i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapsoppstillingene, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av intern kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av virksomhetens interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige, og om tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapsoppstillingene 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.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapsoppstillingene, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapsoppstillingene gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS).

Vi kommuniserer med ledelsen blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunkt for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom revisjonen. Vi informerer overordnede departementet om funn og svakheter.

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon om etterlevelse av 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 for etterlevelsesrevisjon. Moderat sikkerhet for uttalelsen oppnår vi gjennom revisjon av årsregnskapsoppstillingene som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendige.

Basert på revisjonen av årsregnskapsoppstillingene er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene i strid med administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten.

03. mai 2024

Etter fullmakt

Åse Kristin Berglihn Hemsén
ekspedisjonssjef

Erika Carola Nensén
avdelingsdirektør

Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt.