

Årsrapport 2019

Likestillings- og diskrimineringsombodet

Innholdsliste

Kapittel 1 Leiaren sine føreord	2
Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal.....	4
Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2019.....	5
3.1 Relevant og god hjelp til mange.....	5
3.2 Førebyggjing	9
3.3 Arrangement og debattmøte	12
3.4 Endring gjennom samarbeid.....	14
3.5 Kampanjar	16
3.6 Tilsyn med FN-konvensjonar.....	17
3.7 LDO som kunnskapsorganisasjon.....	24
Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda.....	25
Styring og kontroll	25
Aktivitetsplikta for likestilling	27
Kapittel 5 Vurdering av framtidsutsikter	35
Kapittel 6 Årsrekneskapen.....	36

Kapittel 1 Leiaren sine føreord

I 2019 har LDO utført oppgåver på alle områder innanfor ombodet sitt lovbestemte mandat, og i tråd med den langsiktige strategien og fastsett aktivitetsplan for dette året.

Innanfor ombodet sitt rettleiingsmandat har ombodet gjeve svar på omlag 2000 førespurnadar om likestilling- og diskrimineringsfaglege spørsmål. Dette er i tråd med nivået dei seinare åra. Førebels ser det ikkje ut til at etableringa av Diskrimineringsnemnda i Bergen har hatt noko å seie for behovet for rettleiing frå LDO. Det er likevel grunn til å tru at talet på førespurnadar om rettleiing vil auke i 2020, på grunn av dei nye oppgåvene ombodet har fått knytt til den forsterka aktivitets- og utgreiingsplikta, og nytt handhevingsapparat for saker om seksuell trakassering. Som ein vesentleg del av rettleiingsaktiviteten har LDO også i 2019 halde ei rekke kurs om ulike tema innanfor vårt rettsområde, med godt frammøte. Det gode samarbeidet med Arbeidstilsynet, i samanheng med kurs om seksuell trakassering i arbeidslivet, er ført vidare i 2019. I tillegg held ombodet sine ansatte og ombodet sjølv ei rekke føredrag, deltek i debattar og seminar mv.

Ved slutten av året var ombodet sine nye nettsider klare til bruk. Sidene har gått gjennom ei forvandling både når det gjeld utsjåande, innhald og tilgjengelegheit. Nettsidene er blant anna meint å supplere ombodet si munnlege og skriftlege rettleiingstjeneste. I 2019 har ombodet også vore meir til stades på sosiale medier, ei satsing som blir ført vidare i 2020.

LDO har i 2019 utvikla pådrivararbeidet i nye retningar. Ombodet har bringa inn to saker for Diskrimineringsnemnda. Ombodet har også fortsett med å oppsøke miljø vi meiner blir utsett for diskriminering, men som i liten grad sjølv tek kontakt med ombodet. Erfaringane frå dette arbeidet har vore viktig for våre innspel til ulike handlingsplanar som regjeringa har arbeidt med dette året. Gjennom ekspertmøter og ombodet sin årskonferanse, kombinerer vi rolla med å sette viktige temaer på dagsorden, samstundes som vi etablerer nettverk og styrkjer ombodet sin kompetanse på desse områda.

Kunnskap og kompetanse er avgjerande for at ombodet skal fylle sitt tilsynsmandat etter lova på ein god måte. I 2019 har ombodet vore engasjert i CRPD-komiteen si høyring av Noreg. Vi har særleg vore opptatt av områda verjemål, tvang og universell utforming, områder kor komiteen i sin rapport har vore kritisk til Noreg. Desse temaa vil stå høgt på ombodet sin agenda også i 2020. Ombodet laga i 2019 ein rapport om rettstryggleiken for psykisk utviklingshemma som blir utsette for tvang. Vi gjekk gjennom eit stort antall enkeltsaker på dette området hos eit av landets fylkesmannsembeter, som er kontrollinstansen i slike saker. Undersøkinga avdekkja etter vårt syn alvorleg svikt på mange områder som skal sikre denne gruppa sin rettstryggleik. Arbeidet mot relevante styresmakter omkring dette har vore konstruktivt og vil bli fulgt opp i 2020.

Nytt av året er at LDO har utarbeida ei oppsummering av rettsutviklinga innanfor vårt mandat i 2019. Dette omfattar praksis frå Diskrimineringsnemnda, norske domstolar og utanlandske rettsinstansar. Vi ønskjer med dette å bidra til å auke kunnskapsnivået på dette området hos alle relevante aktørar, i tillegg til at det har vore nyttig for LDO sitt eige arbeid.

Ombodet er i sitt arbeid heilt avhengig av informasjon og kunnskap om kor «skoa trykker» i det norske samfunnet. Eg vil takke ombodet sitt brukarutval og resten av sivilsamfunnet for godt samarbeid. Det er avgjerande at Dykk fortel oss om dei vonde historiene og skuggesidene av det norske samfunnet. Ombodet har gjennom sitt arbeid i 2019 samarbeidt med mange ulike aktørar. Ingen nevnt, ingen glemte og ein stor takk til Dykk alle.



Hanne Inger Bjurstrøm
likestillings- og diskrimineringsombod

Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal

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

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

Ombodet er organisert i tre avdelingar. I tillegg har Ombodet ein stab med ansvaret for kommunikasjons- og mediarbeidet. Ombodet sitt tilsynsmandat inneber eit ansvar for å overvake og rapportere om menneskerettane si stilling i Noreg på dei områda som er verna av kvinnekonvensjonen, rasediskrimineringskonvensjonen og konvensjonen for menneske med nedsett funksjonsevne. 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 rettane. Rettleiingsavdelinga held kurs i diskrimineringsrett, gir individuell rettleiing til alle dei som har spørsmål om likestilling og diskriminering, og arbeider med rettar og plikter i arbeidslivet. HR og driftsavdelinga har oppgåver knytta til drifta av ombodet, og skal ivareta støttefunksjonar mellom anna innan økonomi, arkiv, kontoradministrasjon, personal, datatenester og førstelinjeteneste.

Hovudtal i 2019

I 2019 fekk ombodet 1988 førespurnader om rettleiing og har halde om lag 130 innlegg, kurs og føredrag for om lag 5700 deltakarar. Av desse heldt ombodet aleine 26 føredrag.

Utval av nøkkeltal frå årsrekneskapen

2017-2019	2017	2018	2019
Tal på tilsette*	53	43	39
Løyvingar	55 107 000	42 821 000	43 843 000
Driftsutgifter	50 128 821	47 206 412	40 009 345
Lønnsdel av driftsutgifter	74,0 %	70,2 %	73,7 %
Utgifter til lønn pr årsverk	695 204	770 270	756 229

* Tal på tilsette er pr. 31.12. LDO hadde ei stor nedbemanning i 2017. Vi hadde ansatte i oppseiing i 2018.

Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2019

Aktivitetane i 2019 har vore basert på LDO sin strategi for 2017-2022 og fastsett aktivitetsplan for 2019. Hovudsatsingsområda for ombodet er innanfor arbeidsliv, skule og utdanning, vald i nære relasjonar, overgrep og seksuell trakassering, helse, bruk av tvang, hatkriminalitet og hatefulle ytringar. Innanfor hovudsatsingsområda er det oppstilt klare utfordringar og delmål på vegen for å møte desse. Rapportar om tilstand og aktiv bruk av LDO sitt tilsynsansvar med sentrale FN-konvensjonar innanfor vårt mandat, er framleis sentralt i vårt arbeid. Strategien finn du på vår heimeside www.ldo.no.

3.1 Relevant og god hjelp til mange

Likestillings- og diskrimineringsombodet gjer rettleiing om likestillings- og diskrimineringsspørsmål til enkeltpersonar i og utanfor arbeidslivet, arbeidsgjevarar, tillitsvalde og andre som treng råd og rettleiing. Ombodet har ei eiga rettleiingsteneste der ein kan kontakte oss på telefon eller skriftleg.

Målsettinga er å gje god, effektiv og relevant hjelp. Vidare viser vi til Diskrimineringsnemnda og rettleiar om korleis ein kan fremje ei sak dit.

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

I 2019 vart rettleiingstenesta kontakta 1988 gongar av enkeltpersonar som enten fekk munnleg eller skriftleg rettleiing. Tala er stabile, sjå tabell frå både 2017, 2018 og 2019.

Stortinget vedtok i juni 2019 ei endring av likestillings- og diskrimineringslova om ei ny aktivitets- og utgreiingsplikt i arbeidslivet. Det følger av lova at ombodet blant anna skal rettleie om dei nye pliktane. Lovendringa trer i kraft frå januar 2020, men ombodet starta i 2019 det strategiske arbeidet for å førebu seg for dei nye oppgåvene.

Saker fordelt på samfunnsområde

Område	2017	2018	2019	Totalsum
Anna*	186	191	297	674
Arbeidsliv	1081	1099	1004	3184
Bustad	79	85	73	237
Offentleg forvaltning	231	217	205	653
Politi, rettsvesen mv.	27	26	25	78
Utdanning	132	148	128	408
Varer og tenester	274	267	256	797
Totalsum	2010	2033	1988	6031

Saker fordelt på diskrimineringsgrunnlag

Grunnlag	2017	2018	2019	Totalsum
Alder	79	86	108	273
Anna*	232	330	366	927
Etnisitet mv.	187	206	170	563
Fleire	181	152	127	460
Graviditet og foreldrepermisjon		338	256	594
Kjønn	702	379	345	1426
Kjønnsidentitet/-uttrykk	38	24	30	92
Nedsett funksjonsevne	403	379	472	1255
Omsorgsplikt		21	29	50
Religion	142	62	37	241
Seksuell orientering	16	18	20	54
Språk	30	38	28	96
Totalsum	2010	2033	1988	6031

* Grunnlag «Anna» - her registreres mellom anna saker som ligg utanfor grunnlag som er omfatta av mandatet til ombodet. Vi oppdaterer stadig statistikken vår, inkludert riktig registrering av saker. Antal saker registrert som «Anna» blir gradvis færre etter som vi fortløpande går gjennom gamle saker.

Låg terskel for å kontakte ombodet

Folk kan ta kontakt med oss gjennom fleire kanalar. Vi gjev rettleiing per brev, sikker digital postkasse og telefon. I tillegg brukar vi sosiale medium til å informere generelt om kva for rettar, plikter og praksisar som finst i diskrimineringslovgevinga. Det er óg mogleg å møte opp personleg.

Betre og raskare hjelp

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

Nye nettsider

I rettleiinga vår og dialogen med ulike grupper er nettsida viktig. Nettsida er ein kanal der vi gjev rettleiing, og fortel folk, det vere seg enkeltpersonar, tillitsvalde, HR-tilsette og arbeidsgjevarar, om rettar og plikter. Vi har óg kontaktskjema på nett som er kryptert og slik sett er ein sikker kommunikasjonskanal til ombodet sine sakshandsamarar.

I 2019 har vi gitt nettsida vår eit løft både visuelt og når det gjeld innhald. Vårt mål er at dei som kjem inn på nettsida vår skal oppleve at dei raskt finn svar på det dei har spørsmål om. Brukarperspektivet vart derfor førande for arbeidet vårt med dei nye nettsidene. Vi har óg utvida sidene våre med å skrive meir om alt det ombodet arbeider med ved sidan av rettleiinga. Dette finn ein no under fana «Ombodet og samfunnet». Vi vil halde fram med å utvikle nettsidene som ein kanal for brukarane.

Saker til Diskrimineringsnemnda

Ombodet kan sjølv fremje saker til Diskrimineringsnemnda. I 2019 klaga ombodet inn to saker for nemnda:

Sak om Forsvaret

I januar 2019 klaga ombodet inn ei sak for Diskrimineringsnemnda som gjaldt personar med ADHD-diagnose og deira moglegheit til å ta førstegongsteneste. Ombodet ba nemnda ta stilling til om menneske med ADHD-diagnose vart diskriminert når det ikkje gjerast ein individuell vurdering av om dei er egna for førstegongsteneste. Under behandlinga forklarte Forsvaret at dei ville endre denne praksisen, slik at det blei gitt ein individuell vurdering. Vi trakk derfor saka for nemnda. Vi er framleis i dialog med Forsvaret om denne saka.

Sak om Kriminalomsorga

I mars 2019 klaga Likestillings- og diskrimineringsombodet Kriminalomsorga inn for Diskrimineringsnemnda for brot på reglane om diskriminering på grunn av kjønn. Ombodet meiner at dei innsette som er kvinner i Tromsø fengsel har eit dårlegare tilbod enn dei innsette som er menn. Ombodet meiner at kvinnene i større grad er utsette for isolasjon og får eit dårlegare tilbod om aktivitetar og fellesskap. Kvinnene på høgt tryggingnivå får ikkje tilbod

om skule slik mennene får. Diskrimineringsnemnda er venta å ta stilling til klaga frå ombodet i løpet av våren 2020.

I andre saker gjer ombodet rettleiing til folk som ønskjer å klage til nemnda. Under følgjer to slike døme:

Ei kvinne som hadde kontakta ombodet for rettleiing om graviditetsdiskriminering tidlegare kontakta oss igjen etter at ho hadde bestemt seg for å klage arbeidsgjevaren inn for nemnda. Arbeidsgjevaren hadde nekta kvinna å komme attende til arbeid etter foreldrepermisjonen hennar fordi han meinte ho ikkje hadde rett til det. Saka var vore alvorleg for kvinna. Ombodet hjalp kvinna med råd om utforminga av klaga. Motparten valde å nytte ein advokat, og ombodet valde å fortsette rettleiinga overfor klagar i saka. Kvinna fekk medhald i at ho hadde blitt diskriminert. Sjå nemndas sak 18/168.

Ombodet blir jamleg kontakta av folk som ser diskriminerande stillingsannonser. Det kan til dømes vere annonser der ein søker etter folk i ei viss aldersgruppe. I dei aller fleste tilfella er ikkje dette lovleg. Ombodet tek derfor somme gongar kontakt med arbeidsgjevarar for å opplyse om dette og ber arbeidsgjevarar endre annonseteksten, noko dei gjer.

I ei sak blei ombodet kontakta av Norsk gynekologisk forening og to privatpersonar om ei annonse der det vart søkt etter utelukkande kvinnelege gynekologar, utan å grunngje kvifor. Ombodet gjorde greie for at ei slik annonse i utgangspunktet var i strid med likestillings- og diskrimineringslova § 6, sjølv om det i nokon tilfelle kan vere sakleg. Ombodet kunne ikkje konkludere med at det var sakleg i denne saka, fordi det ikkje var nokon grunngjeving for at det berre var kvinnelege gynekologar som kunne søkje på stillinga. Ombodet råda av den grunn Norsk Gynekologisk forening å klage saka for Diskrimineringsnemnda og be dei om å fatte ei hasteavgjerd etter diskrimineringsombodslova § 11, og krevje utlysninga stansa eller retta.

Foreininga følgde oppmodinga og sendte saka til nemnda. Nemnda fatta ein hasteavgjerd med påbod om retting slik at utlysinga blei kjønnsnøytral og søknadsfristen forlenga. Sjå nemndas sak 19/331.

Anna rettleiing

Ombodet si rettleiing har ulike former. I dei fleste sakene gjev vi rettleiing til dei som kontaktar oss, enten skriftleg eller på telefon. Ombodet får fleire gongar attendemelding frå personar der saka deira har løyst seg etter at dei har fått rettleiing av oss på telefon eller har vist arbeidsgjevar eit brev frå oss der diskrimineringsjussen er forklara. I nokre saker tek vi også kontakt med til dømes arbeidsgjevar eller tenesteytar for å få løyst saker. Under følgjer døme på rettleiingssaker der ombodet har medverka til at saker i 2019 har løyst seg:

Tilrettelegging av kundeservice

Ombodet blei i fjor kontakta av to høyrselshemma som ikkje fekk gjort endringar i bestillinga si på flybillettar verken i SAS si chat-teneste eller på e-post. Dei hadde begge blitt bedne om å ringje SAS kundeservice, noko dei ikkje kunne gjere på grunn av høyrselshemminga. Ombodet tok kontakt med SAS og gjorde dei merksame på at SAS har ei plikt til å leggje til rette for personar med nedsett funksjonsevne, slik at dei også kan gjere endringar i flybillettar. SAS ga attendemelding om at dei endra praksis slik at det ordna seg for dei begge.

Individuell vurdering av rett til HC-kort

Ombodet har blitt kontakta av fleire som har mista retten til HC-kort etter innstramningar i kommunen. Vi har gitt skriftleg rettleiing i fleire av desse sakene. I rettleiingane har vi lagt vekt på at ein alltid må gjere ei individuell vurdering av den enkelte sin rett til HC-kort. Vi har fått attendemeldingar om at kommunen har endra vurdering i einskilde saker etter vår rettleiing. For dei enkelte er HC-kort avgjerande for å kunne leve eit sjølvstendig liv som samsvarar med CRPD artikkel 19.

Frå enkeltsak til endring

Gjennom enkeltsakene får ombodet kunnskap om problemstillingar og praksisar som rammer fleire enn enkeltpersonane som tek kontakt med oss. Ombodet vil då kunne løfte problemstillingane opp og arbeide for å få til endring på eit strukturelt nivå. Eit eksempel på dette er ei sak frå Bergen fengsel:

Bergen fengsel

Kvinnelege innsette i Bergen fengsel tok i fjor kontakt med ombodet fordi dei fekk eit dårlegare tilbod under soninga enn dei mannelege innsette. Dei kvinnelege innsette hadde til dømes ikkje lengre tilbod om open soning innanfor regionen, noko som inneber at dei må sone langt unna familie, barn og nettverk om dei skal sone ved eit ope fengsel. Kvinnene hadde heller ikkje tilbod om rusmeistring eller andre program retta mot kvinnenens særskilde utfordringar.

Ombodet skreiv i 2017 ein rapport om soningstilhøva for utsette grupper i fengsel. I oppfølginga av denne rapporten har vi arbeidt særleg med rettane til kvinnelege innsette i norsk kriminalomsorg. Problema dei kvinnelege innsette i Bergen tok opp med ombodet samsvarar med utfordringane for kvinnelege innsette over heile Noreg. Ombodet har som følge av kontakta med dei innsette i Bergen fengsel, tatt opp utfordringane deira på høyringar på Stortinget, og med Kriminalomsorgen sjølv. Målsettinga er eit jamstilt soningstilbod.

3.2 Førebyggjing

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

Ombodet skal peike på samfunnsskapte 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

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

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

Ombudet held om lag 130 kurs og føredrag i 2019, for omlag 5700 personar. Vi held føredrag for ulike organisasjonar, verksemdar og arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar. Omfanget av vår kursverksemd var noko mindre i 2019 enn i 2018 (om lag 200 kurs og føredrag for om lag 9000 personar). Ein årsak til det er at vi i 2018 hadde ei stor satsing på å halde kurs som gjeld seksuell trakassering (i samband med #metoo). Vi har halde fram med kurs og føredrag om seksuell trakassering også i 2019, men ikkje i same omfang som tidlegare.

I 2019 har vi hatt ei prioritering kor vi ønskjer å komme i kontakt med etniske minoritetsgrupper ved å halde kurs/føredrag. Vi har i samband med dette haldt fleire kurs for Eminol og Kirkens Bymisjon (Prosjektet Neven).

Vi har óg gjennomført LDO-kurs to gongar i 2019. LDO-kurs er ei kursrekke som tek for seg ymse tema som gjeld arbeidslivet. Målgruppa for kursa er arbeidstakarforeiningar, arbeidsgjevarforeiningar og representantar frå private og offentlege arbeidsgjevarar. Seks halvdagskurs vart gjennomførte i Oslo i 2019.

I 2019 utarbeida vi to nye kurs. Eit med tema seksuell orientering og kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk i arbeidslivet, og eit om arbeidsgjevar si aktivitets- og utgreiingsplikt. Kursa hadde mellom 20-60 deltakarar. Vi held fram med desse kursa også i 2020.

Vidare har vi i 2019 halde regionale LDO-kurs i samarbeid med likestillingssentera. Også desse kursa har handla om diskriminering i arbeidslivet. I Kristiansand hadde vi fire halvdagskurs, medan vi i Grimstad hadde to halvdagskurs.

Region	Tal på foredrag	Tal på tilhørere (ca)
Agder	13	400
Hedmark-Oppland	2	90
Nordland	1	30
Oslo	79	3417
Rogaland	2	45
Telemark-Vestfold	1	15
Troms-Finnmark	3	132
Trøndelag	2	200
Utlandet	2	180
Vestlandet	2	95
Viken	16	847
(tom)	6	225
Totalsum	129	5676

Vitjingar frå utanlandske delegasjonar

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

Media

I løpet av 2019 har ombodet markert seg i ei rekke nasjonale og lokale mediekanalar. Vi har hatt kronikkar i landsdekkjande aviser om tematikk som blant anna er knytt til vold i nære relasjonar, seksuell trakassering, verjemål, mansrolla, kvinner i fengsel, og aktivitets- og utgreiingsplikta. Ombodet har både på eige initiativ, men også på bakgrunn av førespurnad frå aviser, TV-kanalar og radiostasjonar uttala seg og formidla bodskap som handlar om tvangsbruk i psykiatrien, kjønnsdelt arbeidsliv, FN-konvensjonar, hatytringar, etnisk diskriminering i arbeidslivet og handlingsplanar som er knytte til ombodets mandat.

I løpet av 2019 fekk ombodets pressekontakt 205 spørsmål og førespurnader frå medier som ombodet uttalte seg i. I tillegg fekk vi medieomtale i 85 saker der kommunikasjonsansatte stod for innsalget av bodskapet. Ombodet si Facebook side hadde i 2019, 160 tekst, bilete og videoinnlegg. Vi gjennomførte også tre kampanjar med god spreiding på sosiale medier med

temaa aldersdiskriminering, seksuell trakassering i utelivsbransjen, og haldningar omkring seksuell trakassering blant russ.

3.3 Arrangement og debattmøte

LDO skal vere eit møtepunkt for aktørar på likestillingsfeltet. Gjennom året laga vi fleire arrangement med ulike tema.

LDO sin årskonferanse 2019

Ombodet arrangerer årleg ein større konferanse som tek for seg eit aktuelt tema innan likestillingsfeltet. I november arrangerte vi den tredje årskonferansen, og denne handla om barrierane og moglegheitene til innvandarkvinner for økonomisk sjølvstende og integrering i arbeidsmarknaden. Konferansen hadde om lag 170 deltakarar. Ombodet samla sentrale forskarar på feltet, som hjelpte oss å forstå det samansette i dette temaet. Dåverande arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie opna konferansen.

Auke av sysselsetjing blant kvinner med innvandrarbakgrunn er viktig både som eit likestillings- og integreringsmål og som eit viktig verktøy for å kjempe mot fattigdom. Sjølv om fokuset på innvandarkvinner og økonomisk sjølvstende lenge har vore eit høgaktuelt politisk tema og trass i fleire tiår med ulike tiltak frå det offentlege, ser vi at enkelte grupper av innvandarkvinner frå land utanfor Vesten heng etter. Det er store variasjonar internt i denne gruppa. Hanne Kavli og Kristian Tronstad har begge forska på innvandarkvinner i Noreg og Europa, og hjelpte oss til å forstå forskjellane mellom dei ulike gruppene av innvandra kvinner.

Vidare sette vi søkjelys på etterkomarar av innvandrarar. Korleis det går med etterkomarar av innvandrarar er ein lakmustest på kor godt vi har lykkjast med integreringa i Noreg. Her presenterte både Are Hermansen frå UiO og Arnfinn Midtbøen frå ISF funna frå forskinga si på etterkomarar av innvandrarar i Noreg. Vi retta óg blikket på den norske arbeidsmarknaden og dei tiltaka som blir sette i verk for å få innvandarkvinner ut i arbeid. Ombodet sette søkjelyset på dei ulike barrierane som møter innvandarkvinner både i heimen, på arbeidsmarknaden og elles i samfunnet. Forfattar og journalist Shazia Majid og forskar Jon Horgen Friberg fortalde om barrierar som møter innvandarkvinner og unge innvandrarungdom i heimen, som tradisjonelle kjønnsroller og forventningar frå familien. Her fekk vi høyra korleis tradisjon, religion, kultur, familiestruktur og omsorgsansvar verkar inn som barrierer. Ombodet har arbeidd lenge med strukturell diskriminering i arbeidslivet.

Konferansen vart avslutta av ein panelsamtale leia av Kai Sibbern med mellom anna Anne Grosvold, Bård Vegar Solhjell, Shazia Majid og Mani Hussaini. Utgangspunktet for samtalen var å sjå på parallellane mellom dei likestillingsutfordringar som majoritetskvinner tidlegare møtte på på veg inn i arbeidslivet, og dei likestillingsutfordringar som enkelte innvandarkvinner møter på i dag. Dåverande kultur- og likestillingsminister Trine Skei Grande avslutta konferansen.

Ekspertseminar om tvang

Ombodet arrangerte i november eit heildags kunnskapsseminar om forslaga frå tvangslovutvalet til regulering av tvang når det gjeld personar med psykososiale funksjonsnedsettelsar. Eit overordna føremål for ombodet er å bidra til ei lovgjeving som styrkjar retten til sjølvstende, fridom og personleg tryggleik – samt retten til helsehjelp bygd på fritt og informert samtykkje – også for personar med psykososiale funksjonsnedsettelsar.

Vi var så heldige å få med oss fleire av dei sentrale utvalsmedlemma og forskarar samt personar med erfaringskompetanse. Seminaret var fulltegna med meir enn 80 deltakarar frå både forvaltning og sivilsamfunn. Ombodet leverte og eit høyringsfråsegn til forslaga frå tvangslovutvalet.

Ekspertseminar om samtykkebasert valdteksstraffebod.

I november arrangerte ombodet eit ekspertseminar om det norske samtykkebaserte valdteksstraffebodet. Dei siste åra har fleire aktørar kritisert at straffebodet ikkje i tilstrekkeleg grad beskyttar ofre for valdtekt. Kvinneorganisasjonar har tatt opp dette i skuggerapportar til FN sin kvinnekomité, og Amnesty International har i eigne rapportar og medieutspel stilt krav om endring i straffebodet.

Desse forslaga har ført til at FN sin kvinnekomité anbefaler norske styresmakter å innføre eit samtykkebasert valdteksstraffebod. Andre aktørar hevdar at det allereie er eit samtykkebasert valdteksstraffebod i Noreg, men at sjølve ordlyden gjer at straffebodet er lite brukeleg. Ombodet inviterte ulike fagmiljø til ekspertseminaret for å setje lys på dei aktuelle problemstillingane som er knytt til utsegna om behovet for ei reform av lova. Hovudinnleiar var jusprofessor Jørn Jacobsen ved Universitetet i Bergen. Han er også forfattar av boka «*Valdteksstraffebodet. Gjeldande rett og spørsmålet om reform*». I overkant av 60 personar deltok på seminaret.

Innspelsmøter om rasisme og etnisk diskriminering

Ombodet bidrog aktivt i innspela til regjeringa sin handlingsplan mot rasisme og etnisk diskriminering som kom i desember 2019. Vi har vore pådrivarar for at regjeringa må ha ein særleg innsats mot muslimfiendslegheit på grunn av omfanget dette har også i Noreg. I samband med dette gjennomførte vi ei rekke møter med muslimar for å høyra skildringane deira av situasjonen og kva tiltak dei fann naudsynd for å førebyggje og handtere dette. Møta omfatta moskear, muslimske organisasjonar i tillegg til enkeltpersonar med tilhøyrsløse i Bergen, Moss og Oslo. Fleire av møta vart gjennomførte i samarbeid med tenketanken Minotenk.

Ombodet heldt eit folkemøte i Karasjok og eit fagleg diskusjonsmøte med elevar på Karasjok vidaregåande skule om rasisme mot samar. Ombodet fekk høyra om korleis rasismen mot samar artar seg og innhenta forslag til tiltak. Innspelet ombodet har gjeve til handlingsplanen omfatta ei rekke tilrådingar til tiltak mot rasisme og diskriminering generelt, samt særlegne tiltak mot muslimfiendslegheit og hets mot samar.

Pride 2019

I 2019 hadde ombodet stand i Pride Park saman med Nasjonal institusjon for menneskerettar (NIM).

Vi deltok også under opning av Regnbuedagane i Bergen og i debatt om dobbeltminoritetar som særleg fokuserte på LHBT-personar med nedsett funksjonsevne. Vi innleia også om kor viktig det er med kommunale handlingsplaner og innsats mot hatkriminalitet på UNIO sin fagdag under Oslo Pride.

Arendalsveka

Under Arendalsveka deltok ombodet på ei rekkje arrangement og heldt fleire innlegg, blant anna om helsetenester til minoritetskvinner, likestilling i skulen og tilrettelagt undervisning, likestilling i kommunane for personar med nedsett funksjonsevne og kronisk sjuke, psykisk helsevern og likestilling og «Folk møter folk»-arrangement.

3.4 Endring gjennom samarbeid

Vi er avhengige av å samarbeide med andre aktørar, for å nå våre mål om å hjelpe dei som har vore utsette for diskriminering og endre dei strukturane som skapar diskriminering.

Samarbeidsavtalar

LDO har mellom anna samarbeidsavtalar med Sametinget, Bufdir, IMDi og Arbeidstilsynet. Samarbeidsavtalen med Sametinget for 2017-2022 har som føremål å støtte opp om kvarandre sitt arbeid med likestilling og ikkje-diskriminering. Kontakten og samarbeidet har i 2019 særleg handla om arbeid mot kjønnsbasert vald i nære relasjonar og mot rasisme.

Samarbeid med sivilt samfunn

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

Brukarutvalet¹

Ombodet har eit brukarutval med representantar frå 14 frivillige organisasjonar. Brukarutvalet er ombodet sin arena for å utveksle erfaring og kunnskap om diskriminering. Føremålet er først og fremst å ha ein samanhengande kontakt med dei som opplever diskriminering i Noreg i dag. Føremålet er også å forstå kompleksiteten i diskrimineringa, og å skape forankring og

¹ Antirasistisk Senter, Juridisk rådgivning for kvinner, Krisesentersekretariatet, FRI, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, Meintal Helse, MiRA ressurscenter for kvinner med minoritetsbakgrunn, Noregs Handikapforbund, OMOD - organisasjon mot offentlig diskriminering, Reform - ressurscenter for menn, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn, Samisk KvinneForum, Unge funksjonshemmede og Alternativ til Vold

gjennomslag for samarbeidet, både i ombudet og i utvalsmedlemmene sine organisasjonar og nettverk.

I 2019 har det vore halde fire møter. Av viktige saker som har vore drøfta er LDO sine anbefalingar til CRPD (FN-konvensjonen om rettar til menneske med nedsett funksjonsevne) og CERD (FN-konvensjonen mot rasediskriminering), behovet organisasjonane har for å byggje opp ei diskriminerings sak og endringar i aktivitets- og utgreiingsplikta.

Hatkrimnettverket

Likestillings- og diskrimineringsombudet koordinerer eit nettverk bestående av 15 sentrale organisasjonar frå sivilsamfunnet som representerer ulike grupper som er særleg utsett for hatkriminalitet. I nettverket sit òg representantar frå Oslo politidistrikt, KRIPOS, Kultur- og likestillingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og BUFDIR som observatørar. Nettverket arbeider saman for å styrkje det nasjonale arbeidet mot hatkriminalitet, og kallar seg Hatkrimnettverket. Nettverket har i år hatt særleg fokus på arbeidet i politiet, og har vore pådrivar for at alle politidistrikta i Noreg arbeider systematisk med hatkriminalitet.

Samarbeid med statlege verksemder

Ombudet har sidan 2009 vore medlem i det statlege mangfaldsnettverket som består av representantar frå Skattedirektoratet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, Forsvarsstaben, Politidirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Tolldirektoratet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Vegdirektoratet og Direktoratet for forvaltning og økonomistyring.

Det statlege mangfaldsnettverket skal gje råd og veiledning, og dele erfaringar om likestillingstiltak i offentleg sektor. Mangfaldsnettverket er ein aktiv pådrivar for å sette arbeidet med mangfald på agendaen, blant anna gjennom fagdagar.

Nordisk samarbeid

Likestillings- og diskrimineringsombudet deltok på Nordisk ombodsmøte i København i september 2019, saman med tilreisande frå Finland, Grønland, Island, Sverige og Åland. På programmet stod mellom anna muslimfiendslegheit og muslimhat, bruk av algoritmar og mogleg diskriminering, i tillegg til faglege diskusjonar og utveksling av aktuelle saker frå dei nordiske deltakarane.

Europeisk samarbeid

Likestillings- og diskrimineringsombudet er medlem av Equinet, det europeiske nettverket for likestillingsorgan. Equinet er ei plattform for samarbeid, byggjing av kapasitet 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, blant anna når det gjeld å undersøkje omfang av ulike problemstillingar, utarbeiding av statistikk, rapportar og metodikk for å arbeide med

likestilling og mot diskriminering. Ombodet deltek i tre arbeidsgrupper i nettverket: ei om kjønnslikestilling, ei om diskrimineringsjussen og ei kommunikasjonsgruppe.

Portugal-programmet: Work Life Balance and Gender Equality

LDO er partner for Portugal i deira likestillingsprogram under EØS-samarbeidet. Vår samarbeidspartner i Portugal er Commission for Citizenship and Gender Equality. LDO 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 leggje til rette for bilateralt samarbeid mellom landa. Vi formidlar kontakt mellom relevante aktørar og moglege samarbeidspartnarar.

3.5 Kampanjar

Kampanjen «Taushet tar liv»

For sjette året på rad laga vi kampanjen «Taushet tar liv» saman med Krisesentersekretariatet. Føremålet med kampanjen er å førebyggje vald og partnardrap. I år samarbeidde vi mellom anna med Nasjonalt kunnskapssenter om vald og traumatisk stress (NKVTS) og ordføraren i Oslo, Marianne Borgen, samt ei ekspertgruppe med politi, advokat, forskarar og ein representant frå Sametinget.

Kampanjen i 2019 hadde særleg fokus på å synleggjere at hjelpeapparatet i kommunane har utfordringar med å levere eit godt tilbod til valdsutsette. Norsk Gallup gjennomførte ei spørjeundersøking blant rådmenn og kommunaldirektørar i samband med kampanjen «Taushet tar liv». Resultata viste at det var lite bruk av handlingsplanar og at det var manglande politisk forankring av arbeidet med vald i nære relasjonar.

Som ein del av ein kampanje vi hadde på Facebook og Instagram, vart det laga ein film med budskap om å varsle ved mistanke om vald. Den vart spelt av heile 900 000 gongar i perioden frå 25. november til 10. desember.

Kampanjen vart opna på Oslo Rådhus 26. november med ordføraren og Oslo krisesenter som vertskap saman med Krisesentersekretariatet og LDO. Både lokale og sentrale politikarar deltok, medrekna stortingspresidenten og sametingspresidenten. Det same gjorde politimesteren i Oslo, leiaren i partnardraputvalet, ein forskar frå NKVTS og direktøren i NIM.

Vidare utvikla ombodet hausten 2019 eit kurs som skal bli halde i nokre utvalde kommunar i februar og mars 2020. Kurser skal samle politikarane og leiinga i kommunen for å få auka kunnskap som kan betre arbeidet mot vald mot kvinner og vald i nære relasjonar i kommunane gjennom forpliktande tiltak.

Kampanjen GRENSER 2019

Gjennom kampanjen GRENSER spreia LDO animasjonar, faktakunnskap og intervju med ungdom frå russebusar og vandrargrupper om tematikken grenser og sex. Kampanjen tok utgangspunkt i tema russen sjølve fortalde at dei var spesielt opptekne av: deling av bilete, å bli masa på om ha sex og å bli tekne på uønskja. Kampanjen nytta russen sine eigne sosiale mediekanelar ved å samarbeide med russebusar og russegrupper. Kampanjen oppmoda unge

til å ta vare på kvarandre, til å snakke saman om seksuell trakassering og om grenser for seksuelle handlingar. Hensikta med kampanjen var å gjere russen meir reflekterte og betre rusta i situasjonar der eigne eller andre sine grenser vert utfordra eller overskride. I tillegg vart det laga juridisk informasjon som opplyser om kva som er straffbare handlingar. For ei oversikt over stoffet, sjå www.rt.no/grenser.

Kampanjen “Sammen setter vi strek for seksuell trakassering”.

Arbeidstilsynet og ombodet har i 2019 vidareført samarbeidet med Arbeidstilsynet og partane i utelivsbransjen om å førebyggje og hindre seksuell trakassering i bransjar som driv med overnatting og servering. Parallelt med dette har ombodet vore fagleg bidragsytar i trepartssamarbeidet om arbeidslivskriminalitet i utelivsbransjen.

Som ein del av kampanjen har Arbeidstilsynet og ombodet i 2019 halde sju landsdekkjande kurs i Trondheim, Oslo, Stavanger, Bergen, Bodø, Hamar og Alta. Målgruppa for kursa har vore arbeidsgjevarar, verneombod og tillitsvalde fyrst og fremst innanfor overnattings- og serveringsbransjen. Majoriteten av deltakarane har likevel kome frå andre bransjar, som til dømes helse, omsorg og Forsvaret. I samanheng med kampanjen har det vore fleire reportasjar som ombodet har medverka til på tv, radio og Internett. I tillegg har vi halde eit «train the trainers» dagskurs for HR-leiinga i hotellkjeda Scandic.

Erfaringa frå settestrek-kursa har vist at seksuell trakassering er eit vanskeleg tema å snakke om. I 2019 har vi difor utvikla eit samtaleverktøy kor målet er å gjere det enklare å snakke om seksuell trakassering på arbeidsplassen. Samtaleverktøyet finnast på <https://www.ldo.no/kampanje-for-seksuell-trakassering/quiz---verktoy-for-a-snakke-om-seksuell-trakassering-pa-jobben/>. Verktøyet er bygd opp som ein quiz med 12 spørsmål og fire handlingsalternativ. I tillegg følgjer det eit diskusjonspunkt til kvart dilemma som skal bidra til samtale. Ombodet har testa samtaleverktøyet for fleire ulike arbeidsplassar. Tilbakemeldingane vi får er at det er enkelt å bruke og skapar gode diskusjonar om grenser.

Settestrek-kampanjen har gjort ombodet til ein synleg kunnskapsaktør på feltet innanfor fleire bransjar i arbeidslivet, men også innanfor utdanningsinstitusjonar. Førespurnaden etter LDO som føredragshaldar om temaet seksuell trakassering har vore stor også i 2019. Ombodet har også vore på mange viktige arenaer for å presentere settestrek-kampanjen, som til dømes på Arbeidsmiljøkongressen.

3.6 Tilsyn med FN-konvensjonar

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

Det lovfesta tilsynsansvaret LDO har for FN-konvensjon mot diskriminering av kvinner (CEDAW), rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og konvensjonen for menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD) er eit vesentleg utgangspunkt som styrkjar legitimiteten for vårt pådrivararbeid.

Ombodet sine rapportar ligg på <https://www.ldo.no/ombodet-og-samfunnet/>

Nasjonal og internasjonal rapportering

Ombodet tek jamleg opp tilhøve med norske styresmakter som vi meiner er problematiske sett opp mot pliktene etter dei tre FN-konvensjonane vi har tilsynsansvar for. LDO sender eigne rapportar til CEDAW-komiteen, CERD-komiteen og CRPD-komiteen om tema vi meiner treng særskild merksemd, i samsvar med den rapporteringssyklusen som gjeld for den norske statsrapporteringa. Vi gjev óg innspel til departementet for å bidra til at staten sin rapport skal gje eit mest mogleg dekkjande bilete av dei utfordringane Noreg har når det gjeld å sikre rettar etter desse tre FN-konvensjonane.

Noreg eksaminert om CRPD

I februar arrangerte NIM og ombodet eit ope møte på Litteraturhuset i Oslo om den første høyringa av Noreg når det gjeld etterleving av FN konvensjonen om rettar til personar med nedsett funksjonsevne. Vi inviterte eit breitt publikum for å rette søkjelyset mot sentrale utfordringar Noreg har. Nær 100 menneske deltok frå sivilsamfunn, politikk og forvaltning.

Deretter deltok ombodet i Genève i mars 2019 under CRPD-komiteen si første høyring av Noreg. Ombodet hadde saman med NIM eit formøte med CRPD-komiteen sin landrapportør for Noreg. Både nasjonalt og i vår dialog med landrapportøren og komiteen har vi retta særleg fokus på fire hovedutfordringar:

- CRPD sin svake status i norsk rett og praktiske implikasjonar av at konvensjonen ikkje er inkorporert.
- For dårleg rettstryggleik ved utøving av tvang og makt ovanfor personar med psykososiale og kognitive funksjonsnedsettelsar og mangelfull tilgang på frivillige tenester.
- Vesentlege utfordringar i verjemålssystemet.
- Vesentlege manglar ved sikring av retten til tilgjengelegheit og universell utforming av skulebygg.

Vi deltok også med innlegg i eit side-arrangement iverksett av sivilsamfunn om verjemål.

I oktober bidrog ombodet da FN sin spesialrapportør for CRPD, Catalina Devandas, besøkte Noreg. Vi hadde eit eige møte med rapportøren og vi la til rette for pressekonferansen der ho la fram sine midlertidige funn etter å ha besøkt Tromsø, Karasjok og Oslo.

Rapport om bruk av tvang mot utviklingshemma

Ombodet gjennomførte i 2019 ei undersøking som kartlegg omfanget og karakteren av tvang mot personer med og kognitive funksjonsnedsettingar etter helse- og omsorgstenestelova kapittel 9. Ombodet gjennomgikk 32 saker frå dåverande Fylkesmannen i Hedmark med føremål å vurdere korleis rettsstryggleiken til personer med utviklingshemming vart ivaretatt i sakene.

Gjennomgangen viste at det er grunn til å tru at fylkesmannen si prøving av vedtak og statlege tilsyn ikkje gjev ein effektiv kontroll med kommunane sin praksis. Undersøkinga gav særleg grunn til å vere uroa for om rett til medverknad og sjølvråderett blir ivaretatt på ein tilfredsstillande måte gjennom alle ledd av sakshandsaminga. Endeleg gav undersøkinga grunn til å vere uroa for om personar med vedtak etter helse- og omsorgstenestelova kapittel 9 får oppfylt sine rettar etter forvaltningslova på lik linje med andre.

Undersøkinga er presentert i ein rapport som er lagt ut på ombodet si nettside:

<https://www.ldo.no/ombodet-og-samfunnet/rapporter/tvang/>

Fylkesmannen i Innlandet (nytt namn frå 2020) har i etterkant av rapporten sett i gang ei rekkje tiltak for å betre den einskilde sin rettstryggleik i sakshandsaminga.

CSW (Commission on the Status of Women)

Ombodet deltok på CSW 63 i mars 2019. Hovedtema under sesjonen var velferdsordningar, tilgang til offentlege tjenester og berekraftig infrastruktur for kjønnslikestilling og styrking av kvinner og jenter sin posisjon. Ombodet held innlegg på arrangement i regi av Norske Kvinners Sanitetsforening om utfordringar knytt til helsetilstand og tilgang til helsetenester blant norske kvinner med minoritetsbakgrunn.

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. LDO gav 32 fråsegn og større innspel i 2019. Vi ønskjer å trekkje fram nokre av høyringsfråsegnene og innspela våre frå 2019.

NOU 2019:5 Ny forvaltningslov

I høyringsfråsegna til utgreiinga om ny forvaltningslov var ombodet særleg oppteken av rettstryggleik. Ombodet framheva spesielt reglane om forvaltningsorgana si plikt til å gje tilpassa rettleiing og forslaget til føresegn om klarspråk. Dette er viktig for at partane skal kunne bruke partsrettane dei har etter lova. Samstundes peika ombodet på at det kan vere naudsynt, til dømes i forskrift eller rundskriv, å avklare nærare kor langt plikta til rettleiing rekkjer.

Lovutkastet hadde óg forslag til føresegner om heilautomatisert sakshandsaming og automatiserte sakshandsamingssystem. Ombodet meiner bruk av algoritmar og kunstig intelligens, inkludert maskinlæring, til profilering (her: automatisert kategorisering) og til heil eller delvis automatisert sakshandsaming kan reise spørsmål om diskriminering. Difor er det viktig å sikre at omsyn til likestilling og ikkje-diskriminering blir ivareteke i sjølve utviklinga av algoritmane og systema. Av same grunn er det viktig at det er openheit, innsyn og moglegheit for kontroll av datagrunnlaga algoritmane byggjer på og av det rettslege innhaldet i dei automatiserte sakshandsamingssystema. Det må også framgå klart av lovverket, medrekna dei aktuelle føresegnene i forvaltningslova, kven som er ansvarssubjekt her.

Ny forskrift om pass og nasjonalt ID-kort

Ombodet svarte på forslaget om å tillate bilete utan synlege øyrer i pass og på nasjonale ID-kort. Dette er ei problemstilling som er særleg relevant for religiøse minoritetar som nyttar religiøse hovudplagg. Til no har det vore krav om synlege øyrer på foto av ansiktet i passforskrifta. Både Diskrimineringsnemnda og ombodet har lagt til grunn at dette kravet i utgangspunktet inneber ei ulik handsaming på grunn av religion, men at denne har vore lovleg etter føresegnene i lova.

Departementet skreiv i høyringsbrevet at øyrer som grunnlag for samanlikning vil få redusert betydning frå 2020, fordi øyrer ikkje vert brukt i algoritmane for automatisert gjenkjenning av ansikt som då skal verte innført for alle søkjarar. Samstundes skreiv departementet at det i

mange år vil vere behov for manuelle vurderingar av bilete ved treff i det automatiserte systemet, sidan dette ikkje gjev heilt eintydige resultat. Ombodet er einig i at dette tyder på at eit generelt krav om synlege øyrer på ansiktsbilete i pass og nasjonale ID-kort kunne vere sakleg å stille, men at det må kunne gjerast unntak for dei som ber hovudplagg av religiøse eller andre særskilte grunnar, inkludert av medisinske årsaker.

Eit absolutt krav om synlege øyrer vil kunne vere uhøveleg. For dei personane det gjeld, vil eit slikt krav kunne innebere krenking ved kvar framsyning av passet eller ID-kortet, dersom øyrene ikkje er tildekka på biletet. For nokre kan dette opplevast som så alvorleg at dei ikkje vil søkje om reisedokument, og difor vert hindra frå å reise. Ein må gå ut frå at nasjonale ID-kort vil verte brukt oftare enn pass, ikkje minst ved identitetskontroll nasjonalt, uavhengig av reiser. Inngrepet i religionsfridomen som krav om synlege øyrer på ansiktsbilete inneber, vil då kome opp i fleire samanhengar enn i dag, og dermed få ei større betyding for den enkelte.

Forslag om endringar i abortlova

Forslaget gjekk ut på å innføre krav om handsaming i nemnd av saker om fosterreduksjon ved fleirlingesvangerskap der reduksjonen skulle skje før veke 12. Ombodet støtta ikkje forslaget. Ombodet meiner at reproduktiv helse er ein viktig del av kvinners rettar, sjå artikkjel 12 i FN-konvensjonen mot diskriminering av kvinner. Det er óg eit sentralt tema i det nasjonale arbeidet for likestilling mellom kvinner og menn. Fosterreduksjon reiser etiske problemstillingar. Nasjonal behandlingsteneste for avansert invasiv fostermedisin understreker i sitt høyringssvar at fosterreduksjon er eit komplisert inngrep med risiko for gjenverande foster. Dette tyder på at kvinna bør få god rettleiing i samband med inngrepet, slik at ho kan ta eit informert val. Det er likevel ikkje eit argument for å ta frå kvinner rett til å bestemme sjølv.

Sjølv om retten til sjølvbestemt/selektiv fosterreduksjon først blei rettsleg avklart ved lovavdelinga si fråsegn i 2016 og slik fosterreduksjon berre har skjedd frå det tidspunktet og fram til i dag, så må den foreslåtte endringa sjåast på som ei innsnevring av kvinner sin rett til sjølvbestemt abort. Å vedta ei slik innskrenking kan dessutan verke veldig urimeleg for dei få kvinnene det gjeld. Det er ingen grunn til å anta at desse kvinnene ikkje har gjort sine val etter å ha tenkt grundig gjennom det, og ut frå forhold ved sin eigen situasjon som dei er nærmast til å vurdere, slik som ved sjølvbestemt abort elles.

Utviding av retten til brukarstyrt personleg assistanse for bestemte personar over 67 år

I høyringssvaret skreiv ombodet at ombodet meiner at personar som har ein BPA-ordning skal kunne behalde denne etter at dei fyller 67 år. BPA er eit viktig likestillingsverktøy, og ombodet meiner at personar som får behov for assistanse etter at dei fyller 67 år bør ha rett til å få slike tenester organisert som brukarstyrt personleg assistanse.

Tvangsbegrensningslova

Ombodet leverte ei omfattande høyringsfråsegn til NOU 2019: 14 Tvangsbegrensningslova. Når det gjeld tilhøvet til CRPD, meiner ombodet at utkast til ny lov inneheld fleire forslag som er egna til å styrke avgjerda om å bestemme sjølv og tilgangen til likeverdig helsehjelp for personar med nedsett funksjonsevne. Dette er i samsvar med CRPD. Likevel reiser særleg forslaga til regulering av tvangsmedisinering og elektroshokk utan fritt og informert samtykkje vanskelege menneskerettsspørsmål som vi ikkje meiner fleirtalet sine forslag svarar godt på.

Ombodet framheva også behovet for ytterlegare klargjering av rett og plikt til nødvendige tiltak for å unngå tvang, behov for sikring av ressursar til opplæring og til nye frivillige behandlingstilbod, og at det er behov for nytt lovutval for å utvikle og integrere avgjerdsstøttemodell i felles lov om tvangsavgrensing.

Ombodet framheva at nye modellar for avgjerdsstøtte, i tråd med det som utvalet foreslår må utviklast, utprøvast og integrerast i tvangsregelverket. Dette vil vere naudsynt for at retten til å bestemme sjølv og retten til helsehjelp basert på fritt og informert samtykke skal bli sikra i praksis – også for personar med psykososiale og kognitive funksjonsnedsettingar. Ombodet viste til at staten har ei plikt, mellom anna etter CRPD artikkjel 12 til å leggje best mogeleg til rette for at personar som det er aktuelt å treffe tvangsvedtak for, får utnytta sitt potensiale til å bestemme sjølve. Ombodet tilrådde derfor at Helsedepartementet set ned eit lovutval som får som mandat å utvikle nye modellar for avgjerdsstøtte på helseretten sitt område. Vidare tilrådde ombodet at det i samarbeid med Justisdepartementet blir vurdert om det er tenleg å gje eit slikt lovutval eit breiare mandat der også verjemålslovgevinga inngår.

Endringar i forskrift til statsansatteoven

Ombodet støtta forslaga knytt til begrepet hol i CVen, innkalling til intervju og moderat kvotering ved tilsetting og ein utvida og styrkja traineeordning i staten. Utover dette gav ombodet generelt uttrykk for at vi meiner det er bra at det blir satt i gang tiltak for å fleire personar med nedsett funksjonsevne og hol i CVen i arbeid. Vi meiner likevel at det er uheldig at begrepet «dugnad» blir brukt i ei slik samanheng, og at det heller burde vore fokus på ei meir langsiktig tilnærming.

Ombodet meiner det er mykje som kan gjerast med tanke på profesjonalisering av rekrutteringsprosessar, også i statlege verksemder. Dette kan bidra til at fleire kvalifiserte personar kjem ut i arbeid. Mange godt kvalifiserte søkjarar med nedsett funksjonsevne opplever at fokuset i rekrutteringsprosessar ikkje er på kvalifikasjonane deira, men på at det som er annleis med dei blir ei ulempe. Dersom rekrutteringsprosessar kan fokusere reint på kvalifikasjonar, vil det etter ombodets syn føre til at fleire som burde vore tilsett gjennom ordinære prosessar kjem ut i arbeid. Då kan ein samstundes sette inn særtiltak for dei gruppene som faktisk har behov for det.

Endringar i verjemålslova

Justisdepartementet foreslår endringar i fleire føresegn i verjemålslova. Endringane har bakgrunn i innspel til departementet om endringsbehov for å klargjere at verjemål skal vere frivillig i alle dei tilfelle kor rettsleg handleevne ikkje er fråteke ved dom. Forslaga gjeld blant anna verjemålsloven § 20 anna ledd og § 33 anna ledd om retten til å sjølvavgjersle for personar utan samtykkekompetanse, samt § 59 om plikta til å gjennomføre samtale med personen det er aktuelt å opprette verjemål for.

Ombodet hadde eit møte med daværande justisminister Tor Mikkel Wara i samband med vårt høyringssvar. Vår hovudbudskap var at dei foreslåtte endringane ikkje bidreg til ønskja klarheit og at det er behov for ei meir omfattande lovreform på verjemålsfeltet. Ombodet er positiv til intensjonen bak dei endringane som blir foreslegne i § 20 og § 33. Utfordringar når det gjeld sjølvavgjersle for denne gruppa er eit tema ombodet har teke opp fleire gongar, også med FN sin CRPD-komité. Vi støttar Justisdepartementet i tolkninga: “de sentrale hensyn som ligger til grunn for vergemålsloven, og Norges konvensjonsforpliktelser etter CRPD

artikkel § 12 tilsier at personer uten samtykkekompetanse er sikret selvbestemmelse og rettssikkerhetsgarantier på linje med personer med samtykkekompetanse”.

Vi er likevel skeptiske til om endringsforslaga er egna til å fremje sjølvavgjersle, rettsstryggleik og tilgang til støtte i beslutningar for personar uten samtykkekompetanse, herunder om forslaga vil oppfylle pliktane som følgjer av CRPD.

Vi konkluderar med at det er behov for at Justisdepartementet undersøker eit nytt system for støtte i avgjersle som erstatter dagens ordning med frivillig vergemål. Vårt høyringssvar her bør lesast i samanheng med vårt høyringssvar til tvangsbegrensingslova.

Handlingsplan for personar med funksjonsnedsetjing og handlingsplan for universell utforming

Til "Eit samfunn for alle – handlingsplana til regjeringa for likestilling av personar med funksjonsnedsetjing" peika vi på kor viktig det er med eit perspektivskifte i politikken. Ombodet har gjeve innspel til korleis politikken vidare kan sikre medverknad, deltaking og inkludering i mellom anna skule og utdanning, arbeidsliv samt ei likestilt og likeverdig helseteneste. Vi gav óg innspel til stortingsmeldinga for å tryggje menneskerettane til utviklingshemma der avinstitusjonalisering, sjølvavgjerd og rettstryggleik var viktige tema.

Til regjeringa si nye handlingsplan for universell utforming har vi mellom anna foreslått ei plikt til universell utforming av arbeidsplassar. Arbeidsplassar er ikkje omfatta av kravet til universell utforming i likestillings- og diskrimineringslova. Situasjonen i dag er mellom anna at mange arbeidsplassar ikkje har tilgjengelege IKT-system, noko som synshemma, dyslektikarar og andre er avhengige av for å kunne arbeide. Rullestolbrukarar og andre bevegelseshemma møter trapper, utilgjengelege kontor, kantiner og pauserom. Ombodet meiner regjeringa bør lage ei konkret plan med tidfristar for ei systematisk opptrapping av eksisterande bygg og uteområder til universell utforming, slik CRPD-komiteen óg krev av norske styresmakter.

Kjønnskildnadar i prestasjonar i skulen og i utdanning

Likestillings- og diskrimineringsombodet har i 2019 gjeve høyringssvar på Stoltenbergutvalet sin NOU 2019:3, «Nye sjanser – bedre læring». Utgreiinga viser skildnadane i gutar og jenter sine prestasjonar i skulen på ein tydeleg måte. I topp og botn av karakterskalaen er skildnaden spesielt stor. Nær 70 prosent av dei som får spesialundervisning i grunnskulen er gutar. Ombodet meiner at denne situasjonen er eit stort problem for likestillinga, og at det er veldig viktig å ta politiske grep for å gjere situasjonen betre. NOUen inneheld mange gode og interessante forslag for å betre situasjonen. Ombodet støtter til dømes obligatorisk heildagsskule, fleksibel skulestart og tilpassa opplæring pålagt ved lov for alle elevar. Eit viktig innspel frå oss er å vise til utvalet sine manglande konkrete strategiar for korleis ein skal sikre implementering av gode pedagogiske metodar i barnehage og skule.

Forslag til tolkelov

LDO er nøgd med at regjeringa vil legge fram ei eiga lov om ansvaret til offentlege organ sitt bruk av tolk, om krav til kvalifikasjonane til tolken og rolla til tolken. I høyringssvaret vårt tilrådde vi mellom anna at ho òg skal omfatte døve, høyrslhemma og døvblinde. Vi meinte dessutan at lova må gjelde òg private tenesteytarar særleg innan utdanning og helse, og private som utfører tenester på vegne av det offentlege. LDO var i tillegg opptatt av at lova

understrekar at kvalifisert tolk skal brukast når minst ein av partane ønskjer det, og at unntak må formulerast slik at dei ikkje vatnar ut målet om å få bukt med underbruken av kvalifisert tolk.

Forslag til lov om integrering og forslag til endringar i statsborgarlova

LDO skreiv i vårt høyringssvar til regjeringa sitt forslag til lov om integrering at vi er positive til at introduksjonsprogrammet i større grad skal bli tilpassa kvar enkelt. Vi tilrådde at dette bør inkludere eit deltidstilbod til dei som har behov for det, og at også lengda på programmet må vere individuelt tilpassa. Ikkje minst er LDO oppteken av at kravet til minimumskunnskapar i norsk må ta omsyn til fleire individuelle føresetnadar enn berre nivået på utdanninga. LDO savnar ein grundigare analyse av om forslaget til eit skarpere språkkrav i statsborgarlova vil slå særleg uheldig ut for enkelte grupper.

Forslag til endringar i sosialtenestelova

Ombodet er samd i behovet for tiltak som kan auke kunnskapane i norsk og som kan fremje deltaking i arbeidslivet for innvandrarak flest. Det var utgangspunktet for høyringssvaret vårt til regjeringa sitt forslag om endringar i sosialtenestelova om opplæring i norsk og vilkår for økonomisk sosialhjelp. Vi peika likevel på at det føreset tilgang til fagleg god norskopplæring i heile landet, og at det må bli tatt høgde for at årsakene til manglande deltaking i arbeidslivet ofte er samansette. I mange tilfelle er det svært vanskeleg å fastslå om manglande norskkunnskapar aleine er årsak til at ein person ikkje er sjølvførsørgjande. LDO uttrykte kritisk mistru til å erstatte noverande skjøn i vurderinga av behov for stønad med eit obligatorisk krav om norskopplæring.

Handlingsplan om rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion

LDO gav eit svært omfattande innspel til regjeringa sin handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Vi er positive til at det vert laga ein slik plan, og understreka kor viktig det er at regjeringa særleg tek tak i muslimfiendtslege haldningar fordi det har eit stort omfang. Vi gav innspel til planen sin innretning, målgrupper, omgrep og kunnskapsgrunnlag og gav ei lang rekkje tilrådingar. LDO tilrådde mellom anna å gje fri rettshjelp i saker om diskriminering, rasistiske hatytringar og hatkriminalitet. Vidare tilrådde vi å opprette forum for involvering og dialog mellom styresmakter og muslimske trussamfunn og organisasjonar, både nasjonalt og lokalt. Vi spelte også inn at elevar i både grunnskulen og i vidaregåande skule bør få meir oppdatert kunnskap om samane si historie og om ulike samiske kulturelle tradisjonar og uttrykk.

Kvinner i fengsel

Ombodet deltok på ei høyring i Justiskomiteen på Stortinget i samband med at regjeringa la fram statsbudsjettet for 2020. Ombodet snakka om soningstilhøva for kvinnelege innsette i norske fengsel. Ombodet peika på at soningsforholda for kvinnene no er alvorleg. Dei har ikkje eit jamstilt soningstilbod samanlikna med mannlege innsette. Ombodet meiner mellom anna at dei kvinnelege innsette står i fare for å bli meir isolert enn mennene. Dei har dårlegere tilbod om ulike program og rusmestring. Kvinner i fengsel er i mindretal og dette inneber at dei ofte må sone langt unna familie, barn og nettverk. Ombodet peka på at dei kvinnelege innsette må få tilbod om kompensierende tiltak, som til dømes moglegheit for skype-samtalar

og utvida moglegheiter for telefon og vitjing. På sikt må kriminalomsorga sørgje for betre geografisk spreing av kvinnefengsla og at forholda for psykisk sjuke kvinner blir betre.

Se våre høyringssvar på www.ldo.no.

3.7 LDO som kunnskapsorganisasjon

For å nå måla våre er det viktig at vi stadig utviklar ombodet som kunnskapsorganisasjon. Vi skal dokumentere, systematisere og analysere kunnskap om tilstanden på ulike felt, samt kunnskap om kva som fremjer likestilling og hindrar diskriminering. Ombodet skal bruke dei ulike verkemidla (retteiing, pådrivaroppgåver, tilsyn og kommunikasjon) effektivt for å oppnå endring. Vi arbeider mykje på tvers av fagområder og på tvers av avdelingar.

Vi har eigne fagansvarlege på våre kjerneområder og på utvalde tema vi arbeider med. Ansvarsområda vert valt ut frå kva tema vi får mange saker på, eller ut frå ei vurdering av at det er behov for meir kunnskap på området. På enkelte felt lagar vi eigne fagoppsummeringar, for eksempel på temaa diskriminering av gravide, likelønn og saker om religion mv.

LDO sitt arbeid tek utgangspunkt i forskning og anna kunnskap, innspel frå sivilt samfunn og analysar av dei førespurnadene og retteiingssakene vi får. Dei opplysningane ombodet får gjennom førespurnader frå enkeltpersonar, har betydning for det strukturelle arbeidet til ombodet. I kombinasjon er dette fundamentet for tilsyns- og pådrivararbeidet.

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

Ombodet sin bruk av ekspertseminar har vist seg å vere eit nyttig verktøy, både når vi arrangerer konferansar og seminar og når vi lagar rapportar, enten dei er nasjonale eller internasjonale.

Bruk av ekspertmøter, der vi samlar forskarar og andre relevante aktørar på eit felt, har vist seg å vere eit nyttig verktøy for oss. I 2019 hadde vi slike møter på temaa tvang og valdtekt, se nærare på omtalene under punkt 3.3.

Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda

Styring og kontroll

For å best mogleg oppnå mål og resultat har vi i arbeidet med tryggleik og risikovurdering særleg hatt merksemd på ei sikker IKT-drift, ei rask og effektiv rettleiing med god kvalitet, tryggleik for våre tilsette og at LDO skal vere godt rusta for kriser.

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

Sikker IKT-drift og informasjonstryggleik

IKT-drift i heile 2019 var god og vi hadde ingen alvorlege hendingar. I tillegg til faste rutinar om backup og tryggleiksinstruks hadde LDO fokus på styringssystem for informasjonstryggleik, internkontroll og mobilitet.

Arbeidet med informasjonstryggleik i LDO har samanheng med arbeidet med samfunnsstryggleik og beredskap. LDO har difor oppdatert styringsdokumenta på informasjonstryggleik. I samband med internkontroll og mobilitet hadde LDO fokus på å legge til rette og ha gode rutinar for bruk av mobil, elektroniske einingar og arbeidsplattformer når desse blir nytta utanfor kontoret, for eksempel på tenestereiser. Dette er ei føring i regjeringa sitt rundskriv om digitalisering. I tillegg var omfang og innretning på internkontrollen i 2019 tilpassa antatt risiko for våre ulike system og krisescenario. Medarbeidarar må gje skriftleg samtykke til sikker bruk av kommunikasjonsutstyr og LDO sin policy for beredskap. Når det gjeld anna risiko som virus-/dataangrep, vil LDO halde fram med samarbeidet med Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM).

Digitalisering

I 2018 skifta LDO ut gamle servere og PC-klientar. I 2019 har difor LDO hatt fokus på plattformer og rutiner som bidreg til digitalisering og meir effektive arbeidsprosessar. Vi har blant anna arbeidt med integrasjon for sikker handtering av telefonførespurnadar til ombodet. Tidligere blei telefonførespurnadar sendt ut til sakshandsamarane på e-post frå resepsjonen, med potensielt mange mottakarar. I 2019 har LDO teke i bruk eit kryptert skjema kor informasjon frå teleførespurnadar blir skrivne inn og sendt direkte til vårt elektroniske sakshandsamings- og arkivsystem. Løysinga ivaretek informasjonstryggleiken på ein optimal måte og er i tillegg meir verksam.

LDO har også tatt i bruk sky-tenester og sky-baserte plattformer. LDO si heimeside vart flytta til sky-basert server i 2019. Når det gjeld våre interne system og sky-teneste har LDO et pilotprosjekt som blant anna handlar om å dele rapportar og dokument som har mange bidragsytarar og som gir oss moglegheit til at fleire kan arbeide i same dokument samstundes. LDO vil fortsette arbeidet med sky-tenester i 2020.

Digitale tenester og nasjonale felleskomponentar

Digitale tenester har vore førstevalet i dei siste åra hos LDO, som også nå er å finne på www.norge.no. LDO har allereie teke i bruk nokon nasjonale felleskomponentar. Krypterte nettskjema har vore integrert med ID-porten sidan 2018. Kontakt- og reservasjonsregisteret er integrert i vårt system for sakshandsaming og arkiv. Vi ekspederer brev via digital

postkasse til innbyggjarar som har ei digital postkasse og som ikkje har reservert seg. Dette informerer vi også om på heimesida vår. LDO ønskjer å gjere bruk av fleire nasjonale felleskomponentar og fortsett difor integrasjonsarbeidet i 2020.

I desember 2019 lanserte LDO ein oppdatert www.ldo.no med nytt design. Den nye nettsida som er universelt utforma, har eit særleg fokus på brukertilpassa klart språk, som KMD og Difi anbefalar.

EU-forordninga om GDPR (General Data Protection Regulation)

I 2019 førte LDO vidare arbeidet med den europeiske personvernforordninga. Vi har revidert styringssystemet for å betre ivareta informasjonstryggleiken knytt til personopplysningar. I tillegg har vi fått på plass eit betre system for påmeldingar til LDO sine arrangement. Informasjonen vi tek i mot i samband med påmeldingar til kursa og konferansane våre blir sletta automatisk etter 30 dagar. I tillegg har LDO innført ei rutine om å slette databasen for påmeldingar på serveren årleg.

Sakshandsamingstid på rettleiinga

LDO har eit mål om å gje folk hjelp raskt. Vi har difor fortsett arbeidet vårt med å redusere sakshandsamingstida på rettleiingssaker. Av dei 1988 rettleiingssakene som er registrert i 2019, er 1551 avslutta i løpet av året (78 prosent). Gjennomsnittleg handsamingstid for sakene som er avslutta er åtte dagar i 2019, ein nedgang frå ni dagar i 2018.

Sjukefråvær

Det samla sjukefråveret gjennom året i LDO var på 7,1 prosent. Av dette var 5,8 prosent legemeldt fråvær, ein svak nedgang frå 2018. Sjukefråveret er noko høgt samanlikna med sektoren og næringa som verksemda høyrer til. Vi har gode rutinar for å følge opp medarbeidarar og sjukefråvær, og vi er merksame på årsaka til fråværet.

Tryggleik for våre tilsette

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

Kriseberedskap

Ombodet har laga ein kriseplan. Planen er uspesifikk kva gjeld situasjonar. Den er kortfatta og legg vekt på det som er nyttig for ombodet si leiing i ei krise. Kriseplanen er eit dynamisk dokument som vert oppdatert fortløpande. Ledergruppa gjennomførte ei kriseøving i 2019.

Varslingsrutinar

LDO har ein intern rutine for varsling som inkluderar ein varslingsplakat som heng godt synleg i lokala våre. I rutinane fokuserer vi på at varsling er både ei plikt og eit høve. Våre varslingsrutinar gjev rettleiing til både den som varslar og til leiinga som skal handsame varselet. Varslingsrutinane vil bli revidert i 2020 i samband med dei nye reglane i arbeidsmiljølova.

Universell utforming i egne lokale

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

Det er teleslyngeanlegg i kontorlokala og i bygget sine felles møterom som vi nyttar oss av. Krava til universell utforming gjeld dører (dei fleste utan dørstokkar), toalett, skilting og leielinjer for synshemma i golvet. Det er også leielinjer i golvet ved heisane. Alle våre møterom har teleslynge.

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

Sosiale krav i samanheng med anskaffingar i 2019

LDO har interne rutinar, og følgjer både forskrift og lov om offentlege anskaffingar. Uavhengig av storleiken på LDO sine anskaffingar, har ombodet lagt til rette for at sosiale krav skal vege minst 20 prosent i prosessen for å kunne utvise samfunnsansvar. Dette gjeld både sosiale, etiske og miljømessige krav til at arbeidstakarane som har vore involvert i produksjon av varer og tenester vi 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 følgjer LDO ILO sine kjernekonvensjonar.

Statens innkjøpssenter har inngått ein del fellesavtalar som vi nyttar oss av. I 2019 hadde LDO difor berre eit nasjonalt anbod for reinhaldstenester. Vi nytta oss av portalen KGV, som er eit digital verktøy frå DFØ. Anbodet vart óg publisert på Doffin. All kommunikasjon i anbodsprosessen skjedde via KGV. Dei sosiale krava vart ivaretatt. LDO ba også om relevant dokumentasjon om aktuelle reinhaldsprodukter og praksis vedrørende miljøtiltak hos leverandørane.

Kompetanseheving i LDO

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

Aktivitetsplikta for likestilling

LDO sin overordna personalpolitikk skal bidra til å realisere ombodet sitt strategiske mål om å vere ein synleg og tillitsvekkende samfunnsaktør. Vi vil vere ein god og attraktiv arbeidsplass. Vi har som mål å rekruttere kvalifiserte medarbeidarar som i størst mogleg grad speilar befolkninga elles. Vi ønskjer tilsette som fremjer mangfald og variasjon på alle nivå i verksemda.

Vi har eit stort fokus på likestilt rekruttering. Denne satsinga har to hovudmålsettingar: 1) Sørge for at LDO si rekruttering er profesjonell, likestilt og ikkje-diskriminerande og 2)

Sørgje for at LDO kan gi betre rettleiing om likestilt rekruttering eksternt. Vårt mål er at alle skal kunne arbeide i heiltids-stillingar og samstundes ivareta omsorgspliktar.

Lønnspolitikken sitt overordna mål er ei mest mogleg riktig og einsarta fastsetjing av lønn. Vi er særleg merksam på tilsette som er eller har vore i foreldrepermisjon så dei ikkje blir liggande etter lønnsmessig.

Uavhengig av kva slags fase dei er i livet, skal dei tilsette ha ein god arbeidssituasjon og utvikling. Alle stillingar som LDO lyser ut, inneheld ei erklæring om at vi ønskjer eit mangfald av tilsette. I 2019 har vi også i nokre stillingsutlysningar der det har vore riktig, oppfordra menn særskilt til å søkje.

Vi støttar regjeringas ønskje og mål når det gjeld å inkludere alle kvalifiserte arbeidssøklarar uavhengig av funksjonsevne og om nokon har hol i CVen. LDO har i 2019 oppfylt målet satt av regjeringa om at minimum fem prosent av nyttilsette i staten skal vere personar med nedsett funksjonsevne eller hol i CVen.

Ombodet har så lenge det har eksistert hatt eit fleirtal av kvinnelege arbeidstakarar. Pr. 31. desember 2019 var det 26 prosent menn og 74 prosent kvinner. I leiinga er det fire kvinner. Det var totalt 474 søklarar til våre utlyste stillingar i 2019. Av desse var 21 prosent menn og 79 prosent kvinner. Av dei som vart rekrutterte i 2019 var fire menn og åtte kvinner.

Vi er merksame på kandidatar som oppgjev nedsett funksjonsevne i søknaden. Vi les óg søknadane nøye med dette for auge. Ingen av kandidatane til stillingane har aktivt opplyst om nedsett funksjonsevne og/eller minoritetsbakgrunn, slik søkjarverktøyet gjev opning for. Vi legg vekt på eit arbeidsmiljø der alle skal kunne vere seg sjølve. Vi har nulltoleranse for trakassering og kartlegg eit eventuelt omfang gjennom medarbeidarundersøkingar. Til alle våre sosiale arrangement er vi nøye på å invitere også dei av våre tilsette som er i foreldrepermisjon.

Inkluderande arbeidslivsverksemd

Ombodet er ei inkluderande arbeidslivsverksemd.

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

Vi har rutiner for tilrettelegging blant anna i samband med nedsatt funksjonsevne, omsorgspliktar, graviditet, seniorar og religion. Vi nyttar moglegheit for heimekontor som tilrettelegging, vi har fleksibel arbeidstid for alle, og vi kjenner til og nyttar NAV sine verkemiddel ved behov.

LDO har bygd vidare på det systematiske opplegget vårt for gjennomføring av medarbeidarsamtalar og samtalar om lønn.

Tabell 8: Kjønnsbalanse og lønn i 2019

		Kjønnsbalanse per stillingsgruppe			Lønn (kvinner si lønn i prosent av menn si lønn)	
		M %	K %	Total (N)	M (kr/%)	K (kr/%)
I år = 2019						
I fjor = 2018						
Totalt i LDO	I år	26	74	39	100	101,1
	I fjor	31	69	39	100	95,8
Ombodet	I år		100	1		100
	I fjor		100	1		100
Avdelingsleiar	I år		100	3		100/844 333
	I fjor	33	67	3	100/910 000	88,9/809 200
Informasjonssjef	I år	100		1	100/765 100	
	I fjor	100		1	100/776 700	
Fagdirektør	I år		100	6		100/714 483
	I fjor	17	83	6	100/660 100	105,7/698 160
Seniorrådgjevar	I år	61	39	18	100/624 620	97,6/609 473
	I fjor	38	62	21	100/602 486	94,9/571 578
Rådgjevar	I år	25	75	8	100/547 600	99,5/545 000
	I fjor	20	80	5	100/515 200	101,8/524 650
Seniorkonsulent	I år		100	1		100/504 700
	I fjor		100	1		100/488 500
Førstekonsulent	I år		100	1		100/480 000
	I fjor		-			

Om utvalet: Tabellen viser kvinner si lønn i prosent av menn si lønn på kvart stillingsnivå per 31.12.2019. Gjennomsnittleg lønn per år er rekna ut frå heiltidsekvivalentar. Medarbeidarar i permisjon utan lønn er ikkje med i snittberekninga, men inngår i totalen (N). Ombodet får lønn etter leiarlønnstabellen og er følgeleg heller ikkje med i oversikta, men inngår i totalen (N). Ein fagdirektør har fungert som avdelingsleiar gjennom delar av året. Vedkomande inngår i gruppa avdelingsleiar, både i totalen og snittlønn.

Andre godtgjersler fordelt på kvinner og menn

Av dei 17 tilsette som arbeidde overtid i 2019 var 12 kvinner og fem menn. Kvinnene fikk betalt for til saman 123,3 timar overtid, som tilsvarar eit gjennomsnitt på 10,3 timar pr. kvinneleg tilsett. Menn arbeidde til saman 90,5 timar overtid, som gjev eit gjennomsnitt på 18,1 timar pr. mannleg tilsett. Av totalt 213,9 timar overtid er 58 prosent utførte av kvinner og 42 prosent utførte av menn.

LDO har ei ordning med eit pressevaktillegg for å vere tilgjengelig for førespurnadar frå pressa utover vanleg kontortid. Det var kommunikasjonssjefen og ein kommunikasjonsrådgjevar som handterte pressevakta i 2019 og begge var menn.

Tabell 9: Aktivitets- og rapporteringsplikt i LDO

Område – rekruttering						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/delvis/ nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2019
LDO skal spegle mangfaldet i befolkninga	Rekrutterar med mangfalds-erklæring i stillings-annonsar	Personal-politikken		Ja	Ombodet	Åtte kvinner og fire menn tilsett.
Jamn kjønnsfordeling, kvinner (K) og menn (M)	Som over	Personal-Politikken. Tilpassings-Avtalen	<i>Kjønns-balanse i LDO:</i> K: 74 % M: 26 %	Delvis	HR og drifts-avdelinga	Negativ endring frå 2018 – det er færre menn tilsette no.
Minst 40 % av leiarane skal vere menn	Som over	Mål for statleg sektor	Kjønns-balanse i leiar-gruppa: K: 100 % M: 0 % Leiinga består av fire personar inkludert ombodet.	Nei	Ombodet	Leiinga er minka sidan 2017, jamfør omorgani-seringa det året.
Minst 15 % skal ha innvandrar- eller etnisk minoritets-bakgrunn (jf. SSBs definisjon)	Som over	Personal-politikken. Tilpassings-avtalen		Ja	HR og drifts-avdelinga	Inga kartlegging gjort i 2019
Minst 10 % skal ha nedsett funksjonsevne	Som over	Personal-politikken. Tilpassings-avtalen. Regjeringa		Ja	HR og drifts-avdelinga	Inga kartlegging gjort i 2019

		sin inkluderings-dugnad				
Område – likelønn						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2019
Lik lønn for arbeid av lik verdi	Diverse lønnsstatistikk og forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1 og 2.5.2. og 2.5.3.	Likestillings- og diskrimineringsloven § 34	Løpande	Delvis	Leiargruppa	På LDO-nivå er kvinner no høgare lønna enn menn. I 2018 var det motsatt.
Lik snittlønn etter kjønn på alle stillingskategoriar	Som over	Lokal lønns-politikk, føringar i HTA o.a.	Løpande	Delvis	Leiargruppa	Ordinære 2.5.1-forhandlingar i 2019: Lønns-opprykk: 13 K og 4 M.
Område – tilrettelegging						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2019
Individuelt ønskt deltid	Deltid skal vere mogleg som eit tiltak	Personal-politikkjen	Deltid	Ja	HR og drifts-avdelinga	Vi hadde ei på deltid i 1. halvår, Det var

	for tilrettelegging.					ingen tilsette på deltid ved utgangen av 2019.
Uttak av permisjon	Foreldrepermisjon, velferdspermisjon, omsorgspermisjon	Personalpolitikken. Tilpassingsavtalen	Uttak permisjon	Ja	HR og driftsavdelinga	Pappaperm i samband med fødsel, fødsels- og omsorgspermisjon. 3 K i foreldrepermisjon i 2019.
Individuelt tilretteleggingsopplegg	Etablert intern ordning	Avtalt i IDF og AMU 30.12.2010.	Individuell tilrettelegging	Ja	Heile LDO	Tilrettelagt for medarbeidarar med individuelle behov
	Tilretteleggingssamtale ved oppstart i stillinga og seinare i arbeidsforholdet.			Ja	Heile LDO	

Område – seniorpolitikk

Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2019
Tilsette i senior-sjiktet (55+) tilbys karriere- og kompetanseutvikling på lik	Seniorperspektivet er ein integrert del av	Tilpassingsavtalen	Seniorar utgjer 23,1 % av LDO sine tilsette.	Ja	Heile LDO	Fast tema i MBS for dei over 55 år.

linje med yngre medarbeidarar	medarbeidar-samtalane. Lønnsfor-handlingar.					
Område – Trakassering						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennom-ført Ja/delvis/n ei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2019
Nulltoleranse for trakassering mobbing og diskriminering	Skriftleg intern rutine for varsling. Inngår som ein del av dei systematiske medarbeidar-samtalene.	AML § 13 Personal-politikken o.a.	Arbeids-miljø-undersøking i 2017 viste behov for enklare rutinar og meir kunnskap om varsling.	Ja Ny rutine frå mai 2017.	Heile LDO, ombod, verneombod, tillitsvalde	Har varslings-plakat og rutine for å handtere ei varslings-sak. Auka kunnskap i org. på dette.

Kapittel 5 Vurdering av framtidsutsikter

LDO har no hatt nytt mandat i to år, etter å ha vore gjennom ei vesentleg nedbemanning og omorganisering i 2017. Den nye organisasjonen har sett seg og er etter vår vurdering godt rusta for å løyse dei tre kjerneoppgåvene etter nytt mandat: rettleiingsarbeid, pådrivararbeid og tilsynsarbeid.

Frå 1. januar 2020 har ombodet fått nye oppgåver knytt til forsterka aktivitets- og utgreiingsplikt for arbeidsgjevarar og offentlege styresmakter. Ombodet skal både rettleie om innhaldet i pliktene og sjå til at dei faktisk blir følgde opp. Ei hovudprioritering i 2020 blir å lage ein strategi for dette arbeidet. Vi meiner det er viktig å sjå arbeidsgjevarars plikter og offentlege styresmakter sine plikter i samanheng, og legg opp strategien med dette som utgangspunkt.

Ombodet har også fått ei utvida rettleiingsplikt når det gjeld seksuell trakassering, og vil vidareutvikle og styrkje arbeidet på dette området. Samarbeidet med Arbeidstilsynet og partane i utelivsbransjen om å førebyggje og hindre seksuell trakassering i overnattings- og serveringsbransjen blir vidareført i 2020.

Hovedsatsingene for ombodet vil framleis vere på dei fem områda vi har peikt ut i den overordna strategien som varar fram til og med 2022: arbeidsliv, skule og utdanning, vald og trakassering, helse og omsorg, samt hatkriminalitet og hatefulle ytringar. Ombodet vil arbeide breitt innanfor desse felta. I 2020 vil vi blant anna følge opp arbeidet med handlingsplan mot vald i nære relasjonar, ny handlingsplan for universell utforming og ny handlingsplan mot muslimfiendslegheit. Andre viktige problemstillingar framover vil vere tvang og verjemål, likeverdige helse- og omsorgstenester, ytringsklimaet på Facebook, diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, soningstilhøve for kvinner, og overrepresentasjonen av menn i statistikken over sjølv mord.

I 2020 ønskjer vi dessutan å byggje opp kompetanse på kunstig intelligens og korleis bruk av algoritmar eventuelt kan verke diskriminerande på ulike samfunnsområder og for ulike grupper.

Ombodet sitt tilsyn- og pådrivararbeid skal vere basert på kunnskap. Vi baserer oss på forskning, samt kunnskap vi får frå eige tilfang av saker, og eigne undersøkingar gjennom for eksempel skriftlege tilsyn. Vi hentar også inn kunnskap og byggjer opp kompetanse ved å sette ut arbeid til eksterne forskarar og kunnskapsmiljø. I 2020 planlegg vi fleire slike prosjekter.

Ved slutten av 2019 vart ombodet sine nye nettsider lanserte. Desse har gått gjennom ein total forvandling både når det gjeld utsjåande, tilgjengelegheit og innhald. Vidareutvikling og oppdatering av nettsidene vil ha høg prioritet framover. I 2019 har vi også styrka vår tilgjengelegheit på sosiale medier, ei satsing som blir ført vidare i 2020.

Ombodet vil framleis ha som mål å vere eit av dei fremste fagmiljøa innanfor likestillings- og diskrimineringsjussen. Vi tek imot rundt 2000 rettleiingssaker i året. Tilfanget av enkeltsaker har vore stabilt gjennom fleire år, og vi forventar at antallet framover vil liggje på same nivå, med ei moglet auke som følge av ny aktivitets- og utgreiingsplikt, samt nytt lågterskeltilbod for seksuell trakassering. Ombodet vil fortsette å ha eit særleg fokus på å nå grupper som er utsette for diskriminering, men som i mindre grad ser ut til å finne fram til rettleiingstjenesta vår eller å kjenne rettane sine.

Kapittel 6 Årsrekneskapen

Leiarkommentarar til årsregnskapet i LDO for 2019

Kort beskriving av verksemdas føremål

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

Årsregnskapet er utarbeidd etter reglane i SRS

Regnskapet er utarbeidd etter reglane i dei anbefalte statlege regnskapsstandardane. Eg meiner årsrekneskapen gjev eit dekkande bilete av verksemda sine disponible løyver, rekneskapsførte utgifter, inntekter, eigendelar og gjeld. Det er Riksrevisjonen som reviderer LDO sin årsrekneskap. Resultatrekneskapet og revisjonsberetninga vil bli å finne på våre heimesider.

Vurdering av vesentlege forhold

Løyve frå departementet i 2019 var på 43 843 000 kroner. Det er ei auke på 1 022 000 kroner samanlikna med 2018. I mai 2019 blei Likestillings- og diskrimineringsombodet lagt under Kultur- og likestillingsdepartementet frå Barne- og likestillingsdepartementet.

Driftskostnadar 2019 var på 40 009 845 kr. Tilsvarande tal for 2018 var 47 353 846 kroner. Lønnskostnadar var på 29 492 950 kroner, lønnsdelen av driftskostnadar var 73,7 prosent samanlikna med 70,3 prosent i 2018.

Det blei investert i nye nettsider for Likestillings- og diskrimineringsombodet for 839 005 kroner. Gamalt inventar, tidlegare nettsider og gamle PCar til ein bokført verdi av to millionar kroner vart rangert ut og sletta i rekneskapen i 2019.

Reisekostnadane var på 618 104 kroner mot 797 389 kroner i 2018, som er 22,5 prosent lågare.

Rekneskapen for 2019 med notar er lagt ved årsrapporten i ei PDF-fil.

Etter kontantprinsippet		Etter periodisert rekneskap		Differanse
Sum innbetalingar	46 321 254	Sum driftsinntekter	40 009 437	6 311 817
Sum utbetalingar	42 246 137	Sum driftskostnadar	40 009 845	2 236 292
Netto kontantstraum	4 075 117	Driftsresultat	-408	4 075 525

13. mars 2020

Hanne Inger Bjurstrøm
likestillings- og diskrimineringsombod

Prinsippnote til årsrekneskapen 2019

Verksemdsrekneskap avlagt ifølgje dei statlege rekneskapsstandardane (SRS)

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

Transaksjonsbaserte inntekter

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

Inntekter frå løyvefinansierte aktivitetar

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

Løyving brukt til investeringar vert ført på rekneskapslina ikkje inntektsført løyving knytt til anlegg i balansen med det beløpet som faktisk er investert i 2019. Inntektsføring av løyving brukt til investering skjer i takt med avskrivningane av anleggsmiddel. Overførbare investeringsløyvingar vert ikkje inntektsført.

Kostnadar

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

Pensjonar

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

Klassifisering og vurdering av balansepostar

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

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

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

Immaterielle eigedelar

Eksternt innkjøpte immaterielle eigedelar er balanseført.

Varige driftsmiddel

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

Finansiering av periodiserte postar

Omløpsmiddel/kortsiktig gjeld

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

Anleggsmiddel

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

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

Ved realisasjon/avgang av driftsmiddel vert gevinst/tap resultatført. Gevinst/tap vert berekna som skilnaden mellom salet og balansført verdi på realisasjonstidspunktet. Resterande bokført verdi av ikkje inntektsført løyving knytt til anleggsmiddel på realisasjonstidspunktet vert inntektsført. Verksemda hadde anleggsmidler som allereie var avskrevet og som ble kastet. Verdien av dette er slettet i anleggsregisteret i regnskapet for 2019.

Investering i aksjar og andelar

LDO har ingen beholdningar eller andelar i aksjar.

Varebeholdningar

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

Fordringar

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

Valuta

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

Sjølvsassurandørprinsipp

Staten opererer som sjølvsassurandør. Det er følgeleg ikkje inkludert poster i balanse eller resultatrekneskap som søkjer å reflektere alternative netto forsikringskostnadar eller forpliktingar.

Statens konsernkontoordning

Statlege verksemdar er omfatta av staten si konsernkontoordning. Konsernkontoordninga

tyder at alle innbetalingar og utbetalingar dagleg vert gjort opp mot verksemda sine oppgjerskonti i Noregs Bank.

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

Kontantstraumoppstillinga

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



Riksrevisjonen

Vår saksbehandler
Sara Østby 22241186
Vår dato 20.04.2020
Deres dato
Vår referanse 2019/00725-6
Deres referanse

LIKESTILLINGS- OG
DISKRIMINERINGSOMBUDET
Postboks 9297 Grønland
0134 OSLO

Revisjon av årsregnskapet for Likestillings- og diskrimineringsombudet 2019

Vedlagt følger revisjonsberetningen for Likestillings- og diskrimineringsombudet årsregnskap for 2019.

Riksrevisjonen har revidert virksomhetens regnskap i samsvar med lov og instruks om Riksrevisjonen og internasjonale standarder for offentlig revisjon.

Offentliggjøring av revisjonsberetning

Revisjonsberetningen er Riksrevisjonens konklusjon på gjennomført finansiell revisjon. Denne revisjonen omfattes ikke av bestemmelsen om utsatt offentlighet i lov om Riksrevisjonen § 18 2. ledd.

Riksrevisjonen vil derfor oppfordre til at revisjonsberetningen publiseres sammen med årsregnskapet.

Etter fullmakt

Åse Kristin Berglihn Hemsén
ekspedisjonssjef

Harald Haugen
avdelingsdirektør

Brevet er ekspedert digitalt og har derfor ingen håndskreven signatur.

Kopi til: KULTURDEPARTEMENTET



LIKESTILLINGS- OG
DISKRIMINERINGSOMBUDET
Org. nr.: 988681873

Riksrevisjonens beretning

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Likestillings- og diskrimineringsombudets årsregnskap for 2019. Årsregnskapet består av ledelseskomentarer, oppstilling av bevilgningsrapportering og virksomhetsregnskap, inklusive kontantstrømoppstilling og noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2019.

Virksomhetsregnskapet viser at resultatet av periodens aktiviteter er -1 krone.

Etter Riksrevisjonens mening gir Likestillings- og diskrimineringsombudets årsregnskap et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger for 2019 og kapitalposter per 31. desember 2019, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten. Vi mener videre at virksomhetsregnskapet gir et dekkende bilde av virksomhetens resultat for 2019 og av eiendeler, gjeld og statens kapital per 31. desember 2019, 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 2000–2899). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og de etiske kravene i ISSAI 130 fra International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt de øvrige etiske forpliktelsene våre i samsvar med disse kravene og INTOSAI's etikkregler. Etter vår oppfatning er revisjonsbevisene vi har innhentet tilstrekkelige og hensiktsmessige som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon i årsrapporten

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

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

Ledelsens og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet

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

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

Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

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

Vi utøver profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen, i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon.

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

Vi gjør også følgende:

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

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

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

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

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon knyttet til administrative regelverk for økonomistyring

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

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

Oslo; 20.04.2020

Etter fullmakt

Åse Kristin Berglihn Hemsén
ekspedisjonssjef

Harald Haugen
avdelingsdirektør

Brevet er ekspedert digitalt og har derfor ingen håndskreven signatur