

Årsrapport 2021

Likestillings- og diskrimineringsombodet

Innholdsliste

Kapittel 1 Føreord.....	3
Kapittel 2 Introduksjon til verksemda.....	5
Kapittel 3 Aktivitetar og resultat.....	7
Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda.....	34
Kapittel 5 Vurdering av framtidsutsikter.....	45
Kapittel 6 Årsrekneskapen.....	47

Kapittel 1 Føreord

Dei færreste hadde trudd at også 2021 skulle bli eit korona-år, og ingen kunne forutsjå at det når dette vert skrive, er det krig i Ukraina. Kva for betydning desse dramatiske hendingane har for ombodet sitt arbeid, er for tidleg å seie, men vi fryktar dei langsiktige verknadane av pandemien, med meir utenforskap og at fleire slit med psykisk helse. Krigen i Ukraina fører til ei flyktningkrise i Europa, og mange vil også finne vegen til Noreg. I ein slik situasjon er vårt samfunnsoppdrag ekstra viktig og vil prege arbeidet vårt i 2022, som vi også omtalar i kapittelet vurdering av utsikter for framtida.

Eit interessant utviklingstrekk i meldingsåret er at antal førespurnader til rettleiingstenesta har auka med 26 prosent. Rundt halvparten av sakene dreier seg om arbeidsliv. Når det gjeld diskrimineringsgrunnlag, ligg kjønn (inkludert graviditet og foreldrepermisjon) på topp med 25 prosent, etterfulgt av nedsett funksjonsevne med ca. 20 prosent av førespurnadane. Tala gir grunn til stor uro. Eit likestilt arbeidsliv utan diskriminering har stor betydning i mennesker sine liv. Å bli utsett for til dømes seksuell trakassering eller kjønnsdiskriminering på jobb, går utover både privatliv og den generelle livskvaliteten. Vi veit også at mange med nedsett funksjonsevne ønsker seg inn i arbeidslivet, utan å lukkast. Det vil krevje eit nasjonalt krafttak for å få bukt med desse utfordringane.

I meldingsåret sto ein kvinneleg fiskar fram og fortalde om grov trakassering på jobben. Nyleg fortalde ho at trakasseringa hadde blitt verre etter at ho varsla. Det er heilt uakseptabelt at nokon skal oppleve dette, og det krevjer eit krafttak både frå ansvarlege styresmakter og fiskarane sine organisasjonar. Likestillings- og diskrimineringsombodet har engasjert seg i denne næringa, som også vil bli prioritert i 2022.

LDO har arbeidd aktivt med påverknadsarbeid i meldingsåret. Eit eksempel er ei sak vi klaga inn for Diskrimineringsnemnda, der ein bank nektar folk med lovleg opphald i Noreg, men som ikkje har fått reisebevis eller utlendingspass, grunnleggande banktenester. Vi meiner dette strid mot forbodet mot diskriminering på grunn av etnisitet i likestillings- og diskrimineringslova. Nemnda har endå ikkje avgjort saka. Vi var også sterkt engasjerte i ei sak der ein mann hadde fått avslag på søknaden om brukarstyrt personleg assistent (BPA), blant anna for å være saman med barnet sitt. Statsforvaltaren gjorde om kommunen sitt avslag, og la blant anna vekt på at kommunen ikkje i tilstrekkeleg grad hadde lagt vekt på barnet sitt beste i vurderinga.

Dette vitner om stor interesse for vårt arbeid, og en vilje både til å etterleve regelverket, og interesse for å ivareta sine rettigheter

Kommunikasjon og informasjon er viktig for både å førebygge diskriminering og fremme likestilling, og for at borgarane skal kunne vareta sine rettar. I 2021 har vi lukkast med ei fullstendig digital omstilling av kurs og foredragsverksemd. Alle kurs og foredrag vi tidligare tilbød fysisk har vi nå tilbode digitalt. Samanlikna med 2019 har vi hatt ei auka i talet på kurs og foredrag. Dette vitnar om stor interesse for arbeidet vårt, og ei vilje til både å etterleve regelverket, og ei interesse for å vareta sine rettar.

Vi mottek kvart år mange førespurnader om diskriminering på grunn av graviditet og fødselspermisjon. Vi ser svært alvorleg på dette. For å få eit endå betre

kunnskapsgrunnlag, bestilte vi ein rapport frå Arbeidsforskningsinstituttet (Oslo Met), som særleg såg på erfaringane frå advokatbransjen og utdanningssektoren. Rapporten bekrefta erfaringa vi har gjennom vårt rettleiingsarbeid, nemleg at både arbeidstakarar og arbeidssøkarar opplever negative konsekvensar knytt til det å få barn. Noreg smykkar seg ofte med tittel som eit av dei mest likestilte landa i verda. På dette området er det likevel fortsett ein veg å gå.

Vi har også gjennomført ein kampanje der vi sette søkjelys på graviditetsdiskriminering retta mot både arbeidsgjevar og arbeidstakar. I tillegg har vi hatt kampanjar mot etnisk diskriminering og rasisme. Sistnevnte kampanje nådde ut til i underkant av 100 000 personar.

På årskonferansen 2021 sette vi søkjelys på menneskerettane til psykisk utviklingshemja. Vi la fram funn frå våre eigne rapportar (blant anna *Retten til selvbestemmelse – fra vergemål til beslutningsstøtte*), og inviterte ei rekke eksterne aktørar frå sivilt samfunn, forvaltning og politikk. Ei sentral problemstilling var om kommunale tenester bygger opp under likestilling, sjølvråderett og likeverd, og om vi kan erstatte dagens verjemål med eit nytt system for avgjerdssstøtte.

Det er heilt sentralt å arbeide målretta for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Den lovfesta aktivitets- og utgreiingsplikta omfattar alle større verksemder. Gjennom kartlegging av nå-tilstand, GAP-analysar, målretta tiltak, konkrete planer og evaluering av gjennomførte tiltak, har alle verksemder eit godt verktøy. LDO sitt mandat er å gi rettleiing og å følge opp plikta. Dette har vore ei viktig satsing i 2021 og arbeidet vil fortsette i 2022.

Vi har arbeidd etter ein tilsvarande metodikk i overnattings- og serveringsbransjen, der vi saman med partane i arbeidslivet og Arbeidstilsynet i 2018 og 2019 gjennomførte kampanjen «*Sammen setter vi strek for seksuell trakassering*». Ein viktig del av dette arbeidet har vore å utvikle eit verktøy for å kartlegge risiko for seksuell trakassering i bransjen, noko som gir eit godt grunnlag for å setje i verk konkrete tiltak for å forhindre trakassering. I 2021 har vi tilpassa “sette-strek” - rettleiinga til helse og omsorgssektoren. Vi har også samarbeidd med Forsvaret og Politihøgskulen i arbeidet mot seksuell trakassering

Et lite frampeik mot 2022 til slutt. I løpet av året skal vi vedta ein ny strategi som skal peike ut ei retning for dei neste åra. Vi skal starte arbeidet med å føre tilsyn med dei internasjonale konvensjonane. Aktivt rettleiing- og påverknadsarbeid og eit kraftfullt kommunikasjonsarbeid vil vere høgt prioritert. Vi har svært kompetente og engasjerte medarbeidarar med høg motivasjon, og vi vil i dei neste åra vere eit synleg, tydeleg og kompetent ombod som vil bidra til å sette dagsorden.



Bjørn Erik Thon
likestillings- og diskrimineringsombod

Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal

Likestillings- og diskrimineringsombodet er etablert av Stortinget og arbeidet i verksemda er regulert i diskrimineringsombodslova. Ombodet gir rettleiing, er ein pådrivar for likestilling og fører tilsyn med bestemte FN-konvensjonar. Vi skal fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon og politisk syn.

Ombodet er organisert i tre avdelingar. I tillegg har ombodet ein stab med ansvaret for kommunikasjonsarbeidet og arbeidet med sosiale media.

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 knytt til drifta av ombodet og skal ivareta støttefunksjonar mellom anna innan rekneskap og økonomi, arkiv, kontoradministrasjon, personale, datatenester og førstelinjeteneste.

Hovudtal i 2021

I 2021 fekk ombodet 2483 førespurnader om rettleiing. Vi har halde 156 kurs og føredrag som er ei auke på om lag 60 prosent frå året før. Førespurnader om rettleiing er ei auke frå året før med 26 prosent.

Utval av nøkkeltal frå årsrekneskapen

	2019	2020	2021
Tal på tilsette*	39	42	38
Tal på utførte årsverk	32	37	38
Løyvingar	43 843 000	47 859 000	49 042 000
Driftskostnader	40 009 345	48 872 220	51 404 309
Lønsdel av driftskostnader	73,7%	68,1%	68,2%
Kostnad til løn pr årsverk	921 655	899 357	921 933

* Tal på tilsette er pr. 31.12. For 2021 har vi 37 fast tilsette og ei mellombels. Vi har óg ei tilsett i uløna permisjon som ikkje er med i talet over.

Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2021

Aktivitetane i 2021 har vore basert på ombodet sin strategi for 2017-2022. Hovudsatsingsområda for ombodet er innanfor arbeidsliv, skule og utdanning, vald i nære relasjonar, overgrep og seksuell trakassering, helse, bruk av tvang, hatkriminalitet og hatefulle ytringar. Rapportar om tilstand og aktiv bruk av ombodet sitt tilsynsansvar med sentrale FN-konvensjonar innanfor vårt mandat, er framleis sentralt i vårt arbeid.

Likestillings- og diskrimineringsombodet har følgd styresmaktene sine råd under koronapandemien, og dei tilsette har i stor grad utført sine arbeidsoppgåver heimanfrå store delar av 2021.

Nedanfor går det fram at vi har hatt eit rekordhøgt tal på saker. Det er vanskeleg å seie om dette har samheng med koronapandemien, eller om det har andre årsaker.

Ombodet sin rettleiing

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

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

I 2021 har rettleiingstenesta fått rekordmange førespurnadar. Tidlegare år har vi lege relativt stabilt på rundt 2000 førespurnadar i året. I 2021 mottok vi totalt 2483 førespurnadar om rettleiing. Dette er ei auke på 26 prosent.

For å kunne rettleie dei som er utsette for diskriminering, er vi opptatt av at dei raskt skal kome i kontakt med oss. Personar som ringer oss, skal bli oppringde så snart som mogeleg. I dei fleste sakene ringer vi opp igjen same dag eller dagen etter. Vi har ein absolutt intern frist på fem yrkedagar. Når det gjeld skriftlege førespurnader, skal vi gi svar så snart som mogeleg og seinast i løpet av ni dagar.

Til tross for ei auke på 26 prosent på enkeltsaker har ikkje responstida vår auka. Statistikken vår viser at ein fjerdedel av førespurnadane vi tar imot vert svart ut same dag som dei kjem inn. Gjennomsnittleg svartid på førespurnadar om rettleiing er åtte dagar.

Under kan du sjå alle registrerte førespurnader frå 2021 fordelt på samfunnsområde og diskrimineringsgrunnlag.

Saker fordelt på samfunnsområde

Samfunnsområde	2018	2019	2020	2021
Arbeidsliv	1099	1004	999	1319
Bolig	85	73	68	108
Offentleg forvaltning	217	205	253	241
Politi, rettsvesen mv.	26	26	36	54
Utdanning	148	127	114	159
Varer og tenester	266	258	253	267
Anna (Tom)	191	296	242	330
Totalt	2032	1989	1965	2483

Saker fordelt på diskrimineringsgrunnlag

Grunnlag*	2018	2019	2020	2021
Alder	86	108	95	122
Anna	330	364	317	547
Etnisitet mv.	205	170	256	270
Fleire**	154	132	183	241
Graviditet og foreldrepermisjon	338	256	212	268
Kjønn	378	346	342	346
Kjønnsidentitet/-uttrykk	23	31	30	33
Nedsett funksjonsevne	379	473	399	525
Omsorgsplikter	21	28	32	22
Religion	62	37	41	52
Seksuell orientering	18	18	22	20
Språk	38	26	36	35
(Tom)				2
Totalsum	2032	1989	1965	2483

Seksuell trakassering***	2018	2019	2020	2021
Kjønn	90	72	78	94
Totalsum	90	72	78	94

*Vi oppdaterer stadig statistikken vår, talet på saker under dei ulike grunnlaga kan derfor endre seg.

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

*** Sjølv om sakene er registrert som “kjønn” og “trakassering”, er dette i all hovudsak saker som gjeld seksuell trakassering. Ombodet vurderer å etablere ein eigen kategori for seksuell trakassering slik at tala blir meir nøyaktige.

Korona-relaterte saker

I 2021 har vi fått fleire førespurnadar som gjeld smitteverntiltak og begrensningar som ikkje-vaksinerte opplever. Mange av disse problemstillingane vil nok ikkje vere i strid med diskrimineringslovgivinga, då dette er forskjellsbehandling som ikkje er knytta til eit diskrimineringsgrunnlag. Medan førespurnadane i byrjinga av pandemien for det meste handla om grunnleggjande behov som arbeid og utdanning, handla førespurnadane i 2021 meir om uheldige verknadar av smitteverntiltaka.

Pådrivarsaker som har ført med seg ei endring

Sak om brukarstyrt personleg assistanse

Ein mann kontakta ombodet etter at han hadde fått avslag på ein søknad om brukarstyrt personleg assistanse (BPA). Han hadde mellom anna søkt om assistanse i samband med å vere saman med barnet sitt. Med slik hjelp kan han vere ein meir delaktig pappa. I søknaden hadde han forklart korleis livssituasjonen og behovet han hadde for assistanse på grunn av funksjonsnedsetting hadde endra seg betydeleg etter at han fekk barn.

Kommunen avslo søknaden. Avslaget vart begrunna med at behovet for praktisk bistand var mykje mindre enn 25 timar per veke, som er eit krav for å ha rett til å få tenester organisert som BPA. Kommunen uttalte vidare at det difor ikkje er mogleg å gje han eit tilbod om assistanse som vil sette han i stand til å kunne vere ein meir delaktig pappa slik han ønsker.

Ombodet skreiv eit rettleiingsbrev som mannen sendte som tillegg til klagen på vedtaket frå kommunen. Brevet frå ombodet handla om at BPA er meint som eit likestillingsverktøy, retten til individuell tilrettelegging av kommunal helse- og omsorgstenester etter likestillings- og diskrimineringslova § 20 og FN-konvensjonen om rettar til menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD) artikkel 19 om retten til eit sjølvstendig liv. Vi skreiv òg at CRPD-komiteen har uttalt at retten til eit sjølvstendig liv inneber at menneske med funksjonsnedsetting har eit tenestetilbod som støttar oppunder mellom anna foreldreskap. I klagen argumenterte mannen vidare med at kommunen ikkje hadde vurdert hans rett til å vere ein aktiv og delaktig forelder.

Kommunen gav han ikkje medhald i klagen og sendte saka over til statsforvaltaren. Statsforvaltaren gav han medhald i klagen, og meinte at vedtaket ikkje var godt nok grunngjeve. Statsforvaltaren viste mellom anna til at kommunen ikkje i tilstrekkeleg grad hadde vurdert og teke omsyn til CRPD artikkel 19 og omsynet til det beste for barnet i si vurdering. Saka vart sendt tilbake til kommunen som måtte vurdere saka på nytt. Kommunen fatta eit nytt vedtak der dei innvilgar mannen BPA. I det nye vedtaket legg kommunen vekt på retten til eit sjølvstendig liv etter CRPD artikkel 19 og omsynet til det beste for barnet. Det nye vedtaket inneber òg at mannen fekk

innvilga assistanse til å vere saman med og gjere aktivitetar med barnet sitt slik at han i større grad kan vere ein delaktig og aktiv forelder.

Forsvaret og duplikattenestebevis ved endring av juridisk kjønn

Saken gjaldt moglegheita til å få kopi av tenestebevis etter avtent førstegangsteneste. Førespurnaden gjaldt ein person som har endra juridisk kjønn og som ikke hadde fått utstedt duplikat av tenestefråsegna frå Forsvaret med oppdaterte identitets- og personopplysningar. På spørsmål forklarte Forsvarsdepartementet at det ikkje har vore ein einskapleg praksis på området og vidare: «*Forsvaret vil fremover utstede tjenesteuttalelse med oppdaterte opplysninger om tjenesten der det er behov for det, og etablere enhetlige interne rutiner for håndtering av denne type saker.*»

Norskprøve og kandidater med dysleksi

Ombodet fekk ein førespurnad frå Dysleksi Noreg om prøvereglementet utarbeidet av Kompetanse Noreg, som gjeld for vaksne innvandrarak som skal ta avsluttande prøve i norsk. I prøvereglementet sto det at kandidatar som har dokumentasjon på dysleksi eller andre spesifikke lese- og skrivevanskar, kunne søke om særskild tilrettelegging. Kva slags tilrettelegging dei kunne få, var imidlertid uttømmende regulert i reglementet. Digitale hjelpemiddel var eksempelvis ikkje tillatne.

Vi var bekymra for om reglementet begrensa elevane sine rettar til individuell tilrettelegging i ein slik grad at det kunne vere i strid med elevane sine rettar etter likestillings- og diskrimineringslova § 21. Etter korrespondanse mellom oss og Kompetanse Noreg, fikk vi tilbakemelding om at dei skulle endre prøvereglementet, slik at elevar med dysleksi eller dokumenterte lese- og skrivevanskar likevel vil kunne få nytte digitale hjelpemiddel ved eksamen.

Studentrabatt for personar med funksjonsnedsetting

I Ruter sine vilkår var det eit krav for å få studentrabatt på 30-dagarsbillett at studenten måtte ta 30 studiepoeng per semester. Om studenten ikkje fullførte på normal tid eller ikkje følgde undervisninga i alle fag, blei studiet rekna som eit deltidstudie, som ikkje kvalifiserar til studentrabatt. Studentrabatten utgjør 40 prosent av voksenbillett.

Ombodet kontakta Ruter med informasjon om at saka reiste spørsmål om indirekte diskriminering. Ruter skreiv tilbake til oss at dei sjølv sagt vil gi rabatt dersom studenten oppgir at årsaka for at studiet tar lenger tid skyldast funksjonsnedsetting. Dei endra deretter vilkåra slik at det nå vert gjort unntak for studentar som dokumenterer funksjonsnedsetting.

Sak om hjelpemiddel frå NAV

Ei kvinne hadde som følge av nedsett syn behov for eit ordprediksjonsprogram. NAV ga uttrykk for at dette programmet berre var for folk med lese- og skrivevanskar/store språkvanskar.

Det å behandle folk ulikt etter diagnose kan vere diskriminering. I vårt brev til NAV skreiv vi blant anna at vi meinte at å nekte kvinna dette programmet på grunn av hennar diagnose og ikkje behov, kan vere diskriminering. Vidare viste vi til at generelt bør hjelpemiddel bli vurdert opp mot funksjonsevne og behov og ikkje opp mot diagnose.

I svaret frå NAV heiter det mellom anna:

«Vi har vært i kontakt med styringsenheten for NAV Hjelpemidler og tilrettelegging for å diskutere saken på generelt grunnlag. De er kjent med at det noen ganger kan oppstå situasjoner som utfordrer generelle oppfatninger om hvilke tiltak som er gode løsninger for de ulike målgruppene. En hjerneskada kan for eksempel medføre behov for et synshjelpemiddel, selv om ikke hjerneskadene affiserer synsapparatet direkte. Eller som i dette tilfellet; en synsnedsettelse kan medføre lese- og skrivevansker, og et av flere aktuelle tiltak kan være et hjelpemiddel for lese- og skrive støtte. Det er viktig at fagfolkene som jobber i formidlingskjeden for hjelpemidlene evner å tenke «utenfor boksen». NAV Hjelpemidler og tilrettelegging er opptatt av dette og ønsker derfor å bruke denne førespurnad som en eksempelsak. Styringsenheten vil sende en fagmelding ut til alle hjelpemiddelsentralene, og ta opp denne tematikken.»

Klagesak til nemnda

I november 2021 klaga ombudet inn ei sak for Diskrimineringsnemnda. Saka gjaldt grunnleggande banktenester i DnB. DnB tilbyr ikkje kunder som har opphaldskort i Noreg grunnleggande banktenester. Andre bankar som vi har vore i kontakt med har forklart at dei gjer ei individuell vurdering, og kan tilby personar med opphaldskort grunnleggande banktenester. Vi meiner DnB sin praksis her er diskriminering på grunn av etnisitet. Saka er til behandling i nemnda (februar 2022).

Etnisitetssatsinga

Vi ønsker at fleire personar med innvandrarbakgrunn kontaktar oss for rettleiing i saker der dei mistenker at dei har blitt diskriminerte.

I 2021 gjennomførte vi ein større kampanje i sosiale media (SoMe) om etnisitetsdiskriminering på Facebook. I tillegg har vi halde kurs med særleg fokus på diskriminering grunna etnisitet, blant annet for EMINOL, Innvandrerrådet i Bergen og Oslo kommune. Sjølv om koronapandamien har satt begrensningar for fysisk oppmøte har vi prøvd å legge til rette for digitale møter med personar med innvandrarbakgrunn. Dette arbeidet vil halde fram i 2022. Vi skal også utarbeide brosjyrar med informasjon om ombudet si rettleiingstjeneste.

Heimeside

Ombodet oppdaterer jevnleg informasjonen på heimesidene. Heimesidene består av tre hovudinngangar. Den første heiter «Jobbe for likestilling». På denne sida finn ein grundig informasjon om korleis arbeidsgjevarar og offentlege verksemder både skal og kan jobbe for likestilling og hindre diskriminering i sine verksemder. I 2021 har ombodet utvikla og oppdatert sidene. Eit eksempel er at vi har utarbeida ei eiga sida på engelsk med informasjon om om aktivitets- og utgreiingsplikta (ARP) i arbeidslivet.

Den andre hovudinngangen heiter «Diskriminert», der ein finn informasjon om rettar, og rettleiing om diskriminering, trakassering, tilrettelegging og tilgjengelegheit både i og utanfor arbeidslivet. I 2021 har vi laga nye sider med informasjon om seksuell trakassering utenfor arbeidslivet.

På siden «Ombodet og samfunnet» legg vi ut høyringar, informasjon om det generelle pådrivararbeidet vårt, konvensjonar, rapportar og mykje meir.

I løpet av 2021 har heimesida til ombodet hatt 183 000 besøkande lesarar. 45 prosent av lesarane kom frå Google, 35 prosent kom frå våre kanalar på sosiale medium, 13 prosent kom direkte inn på heimesida og sju prosent via referansar. Vi arbeider stadig med å auke nynorskandelen på heimesida. Vi publiserte 50 nyheitsartiklar på ldo.no i 2021, ei auke frå 35 artiklar i 2020. Vi har i 2021 også omsett omfattande innhald på åtte eksisterande temasider frå bokmål til nynorsk.

Sosiale medium

Vi hadde 349 postar på våre sosiale medium-plattformer i 2021. Det er ei betydeleg auke frå 218 postar i 2020. Vi jobbar aktivt og strategisk for å auke talet på følgjarar på dei ulike sosiale medium-plattformene og har lykkast godt med dette. Det er i tillegg eit mål for oss å byggje nettverk med andre relevante aktørar og vise at vi deltek i relevante samfunnsdebattar. Vi har variert innhald om ulike tema og alle grunnlaga vi arbeider med.

Vi har også hatt ei rekke kampanjar, blant anna om seksuell trakassering, rasisme, funksjonsevne, etnisk diskriminering og graviditetsdiskriminering - som vert publisert i sosiale medium. Vi er også ved starten av 2022 i gang med ei tryggleiksvurdering av vår bruk av sosiale medium vurdert opp mot GDPR og krava til informasjonstryggleik..

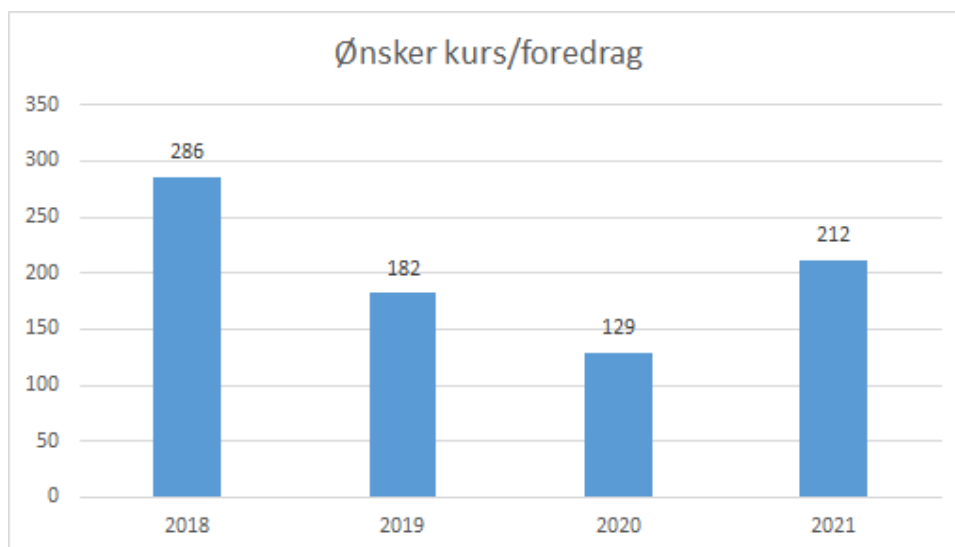
Førebygging

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

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

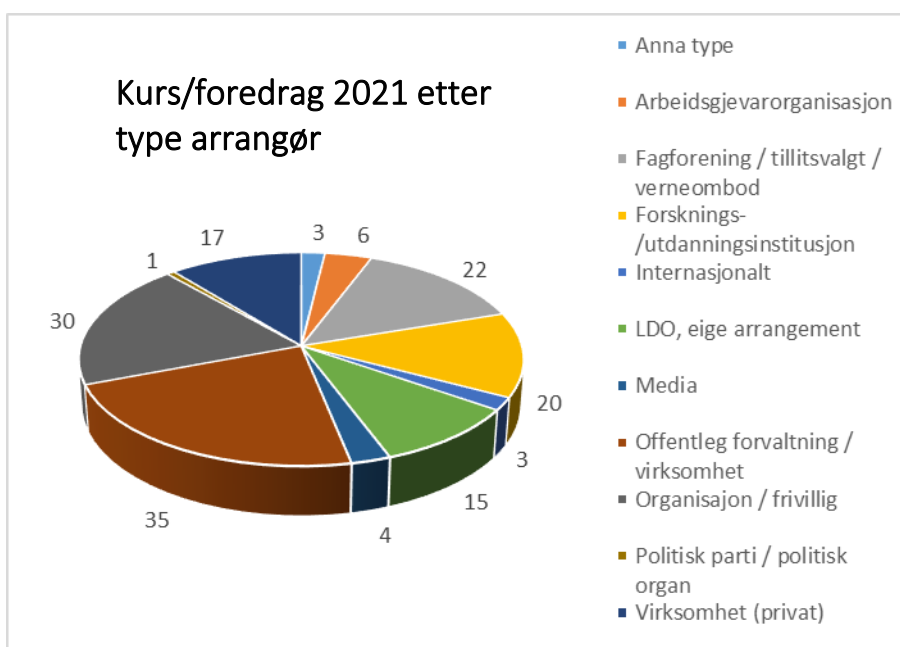
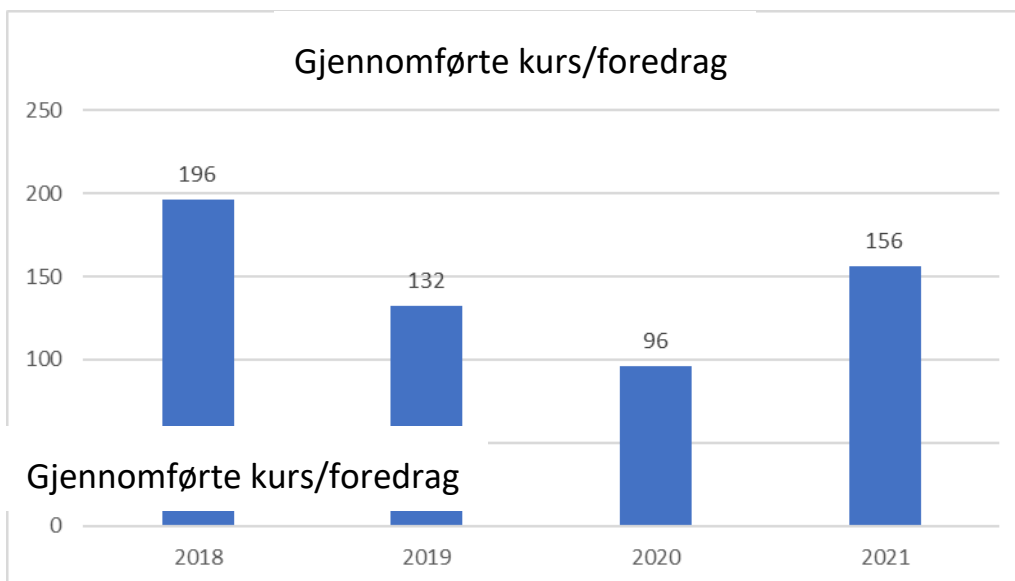
Kurs og foredrag

Vi fekk mange førespurnader om kurs og foredrag i 2021. Det var en ganske stor auke frå 2020, men også frå 2019. 2018 som var det store "metoo-året" er framleis det året flest har ynskt seg våre foredrag og kurs. Vi ser likevel auka som ei stadfesting på at ombodet vert rekna som ein relevant og fagleg sterk aktør.



Det er naturleg å sjå auka frå dei siste åra i samanheng med styrkinga av aktivitets- og utgreiingsplikta frå 2020. Om lag 2/3 av alle foredrag og kurs vi blir bedt om å halde, gjeld arbeidslivet. Nokre førespurnader må vi seie nei til grunna kapasitet, nokre blir avlyst og nokre igjen blir gjennomførte året etter. Av dei 212 førespurnadene i fjor vart 28 avslåtte eller avlyste og ti er framleis til vurdering.

I 2021 gjennomførde vi totalt 156 foredrag. Det er ei auke på om lag 60 prosent frå 2020, men framleis eit stykkje under rekordåret 2018. Dei langt fleste kursa og foredraga vart gjennomførte digitalt. Vi har greidd ei fullstendig digital omstilling, og vi kan nå tilby alle typer kurs og foredrag digitalt. Kursa og foredraga vart haldne for ei rekkje ulike verksemder.



Vi heldt ni eigne og opne digitale LDO-kurs, over ei veke på våren og ei veke på hausten i 2021. Tema for kursa var ARP, diskriminering, rekruttering, trakassering, lønnskartlegging og graviditet og foreldrepermisjon. Vi heldt også eit frukostwebinar med panelsamtalar. På dei to vekene kursa pågikk deltok omlag 500 deltakarar frå verksemdar i både offentleg og private sektor.

Media

I 2021 har ombodet som tidlegare år markert seg i ei rekke nasjonale og lokale mediekanaalar. Vi har skrive kronikkar i landsdekkande og regionale aviser om temattikk som blant anna er knytt til inkorporering av FN-konvensjonen CRPD, seksuell trakassering, menn sine likestillingsutfordringar, kvinnelege innsette, aktivitets- og utgreiingsplikta, transpersonar, språkmakt, verjemål og slutningsstøtte.

Ombodet har både på eige initiativ, men også på bakgrunn av førespurnad frå aviser, TV-kanalar og radiostasjonar blant anna uttala seg og formidla budskap om rasisme, arbeidsliv, koronapandemi, alder, etnisk diskriminering i arbeidslivet, tvangsbruk, soningsforhold for kvinnelege innsette, LHBTIS (samløysing for ulike grupper basert på kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk), rettar for personar med nedsett funksjonsevne, religion og livssyn, og vald i nære relasjonar.

I løpet av 2021 fekk ombodet si pressekontakt 201 spørsmål og førespurnader frå media som ombodet uttalte seg i, og som resulterte i både artiklar og TV/radio-reportasjar. I tillegg fekk vi medieomtale i 62 saker der kommunikasjonstilsette stod for innsal av budskapet.

Dei til saman 263 interaksjonane med pressa er fordelt slik:

GRUNNLAG	TAL
Alder	12
Etnisitet	37
Funksjonsevne	63
Kjønn	71
LHBTIS	17
Religion/livssyn	24
Graviditet	8
Aktivitets- og utgreiingsplikta	4
Anna	27

Vi publiserte i tillegg 50 artiklar på vår eiga heimeside. Ombodet sin profil på Facebook, Instagram og LinkedIn hadde 381 tekst, bilete og videoinnlegg som i 2021 nådde 800 000 personar. Vi gjennomførte fem kampanjar med veldig god spreiding på sosiale media med tema som seksuell trakassering i arbeidslivet, graviditetsdiskriminering, etnisk diskriminering i arbeidslivet, rasisme og vald i nære relasjonar. Ombodet har sendt ut nyheitsbrev kvar måned til om lag 1100 mottakarar.

Arrangement og debattmøte

Webinar om korleis helsestasjonar og helsesjukepleiarar kan kome gutar i møte

Gutar si psykiske helse har fått auka merksemd dei siste åra, særleg fordi altfor mange gutar med psykiske plager ikkje får den hjelpa dei treng. I dette webinar 19 mai 2021 var sentrale aktørar i førstelinja invitert til å dele kunnskap om og inspirere helsesjukepleiarar og helsebyråkratar til å satse på helsestasjon for gutar. Blant temaa var korleis opprette eit eige helsetilbod til gutar, korleis kommunisere godt med gutar og barrierer gutar må overkomme for å søke om hjelp. Arrangementet hadde over 200 deltakarar.

Lansering av rapporten Diskriminering av foreldre i arbeidslivet

Kvart år tar ombodet imot fleire hundre førespurnadar om diskriminering grunna graviditet og foreldrepermisjon. 2021 var ikkje noko unntak.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) fekk i oppdrag frå ombodet om å sjå på tilfelle av diskriminering på bakgrunn av graviditet og foreldrepermisjon med utgangspunkt i diskrimineringsvernet og arbeidsgjevar si aktivitetsplikt. Vi var særleg interessert i å sjå om det hadde skjedd endringar samanlikna med undersøkinga som TNS Gallup gjennomførte for oss i 2014. Formålet med denne nye undersøkinga var å kartlegge og analysere praksis, opplevingar og haldningar i utvalte sektorar i arbeidslivet. Rapporten såg særleg på erfaringar frå utdanningssektoren og advokatbransjen. Resultata frå undersøkinga viser at det framleis er mange arbeidstakarar og arbeidssøkarar som opplever negative konsekvensar i samband med det å få barn. Dette til tross for at likestillings- og diskrimineringslova blei skjerpa for nokre år sidan. Likevel dreiar dei negative konsekvensane seg i liten grad om tilsikta diskriminering frå arbeidsgjevarar. Både arbeidsgjevarar, tilsette og fagforeningar beskriv korleis strukturelle og organisatoriske logikkar fører til negative utfall for den enkelte. I visse delar av arbeidslivet dreier dette seg om økonomiske og organisatoriske rammebetingelsar når det til dømes gjeld moglegheita til å tilrettelegge for gravide. Mens det i andre delar av arbeidslivet handlar om ein arbeidskultur med høge krav til lange arbeidsdagar som grunnlag for forfremmingar, noko som er vanskeleg å forene med å vere gravid eller å ha omsorg for små barn.

Vi lanserte rapporten på eit digitalt møte 4. juni 2021, der prosjektleiar og forskar Eirin Pedersen frå AFI presenterte resultata. Dåverande statssekretær Vegard Einan (H) frå Arbeids og sosialdepartementet var blant dei som gav kommentarar på rapporten. Meir enn 50 deltakarar fann vegen til det digitale arrangementet som vart promotert på sosiale media, til arbeidslivet sine partar og andre interesserte.

Rapporten kan lastast ned frå ombodet si heimeside:

https://www.ldo.no/globalassets/ldo_2019/bilder-til-nye-nettsider/arbeidsliv/afi-diskriminering-av-foreldre-i-arbeidslivet.pdf

Pride 2021

Ombodet pleier å ha stand under Oslo Pride for å synleggjere arbeidet vårt. På grunn av pandemien hadde ombodet ikkje stand i 2021. Ombodet skreiv ein kronikk saman med NIM (Norges institusjon for menneskerettigheter), og deltok i NIM sitt straumekonsept "Menneskerettigheter i hagen". Les kronikken her:

<https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/pride-kronikk-2021/> og sjå

sendinga her: <https://www.youtube.com/watch?v=uKqQRiWWe50>. Vi markerte også

pridemånaden i sosiale media med eit intervju med ein av ombodet sine ansatte som har arbeidd for skeive sine rettar sidan 1980-talet, sjå <https://www.facebook.com/watch/?v=238988374321708>.

Lansering av rapporten Hatefulle ytringar på nett

Rapporten *Hatefulle ytringer på nett* (se omtale under) vart lansert digitalt 23. juni 2021, av rapportforfattarane frå ombodet. Det var om lag 30 tilstades på arrangementet.

Lansering av NKVTS-rapporten om kommunane sitt arbeid mot vald i nære relasjonar

Likestillings- og diskrimineringsombodet lyste ut eit forskningsoppdrag om auka kunnskap om kommunane sitt arbeid med vald mot kvinner og vald i nære relasjonar. Særleg ønska vi kunnskap om korleis kommunane arbeider for å forhindre vald mot kvinner og vald i nære relasjonar gjennom å avdekke, avverge og bistå dei som er berørte av vald, samt kunnskap om kva for utfordringar dei opplever i slike samanhenger. Vi ønska også ei vurdering av kommunane sitt arbeid i lys av pliktene dei har etter Istanbul-konvensjonen. Nasjonalt kunnskapssenter om vald og traumatisk stress (NKVTS) fekk oppdraget. Rapporten blei lansert i juni på eit webinar med 125 deltakarar (sjå omtale av rapporten under).

Lansering av UiO-rapporten om helsetilbodet til psykisk syke kvinner i fengsel

Den 31. august 2021 lanserte ombodet rapporten «Lengst inne i fengselet – kvinnelege innsette med behov for helsehjelp». Rapporten blei bestilt av ombodet og utført ved Institutt for kriminologi og rettssosiologi ved Universitetet i Oslo. Under lanseringa blei funna presentert og diskutert i eit diskrimineringsperspektiv. Du kan lese meir om arrangementet her, <https://www.ldo.no/Ombodet-og-samfunn...>

Årskonferansen 2021

Ombodet sin 5. årskonferanse gjekk av stabelen 23. september 2021 i DOGA sine lokale i Oslo. Konferansen var ein hybrid konferanse, med 100 fysisk deltakande, som smitterestriksjonane jf. koronapandemien tillét. Konferansen blei óg streama på YouTube. Tema for konferansen var menneskerettane til utviklingshemma - sjølvråderett, valfridom og innverknad i eige liv. Vi presenterte funn frå eigne ferske rapportar og inviterte ei rekke sentrale aktørar (politikarar, juristar, NIM, statsforvaltarar, Justisdepartementet, sivilsamfunn, helsetilsynet, KS m.fl.) for å sjå nærare på praksis og korleis omsorgstenestelova, likestillings- og diskrimineringslova, verjemålslova og CRPD blir tolka i eit menneskerettsperspektiv.

Problemstillingar til diskusjonane var om kommunale tenester er med på å bygge opp under likestilling, likeverd og sjølvråderett? Er rettstryggleiken vareteken ved tvang? Og korleis kan vi erstatte dagens verjemål med eit nytt avgjerdsstøttesystem? Meir om konferansen her: <https://www.ldo.no/Ombodet-og-samfunnet/arrangement/ldos-arskonferanse-2021/>

Endring gjennom dialog og samarbeid

Samarbeidsavtaler

Ombodet har ein samarbeidsavtale med Arbeidstilsynet. Verksemda har eit overlappande regelverk når det gjeld trakassering, tilrettelegging og nedsett funksjonsevne. I 2021 har samarbeidet handla om arbeidet med seksuell trakassering og sett strek-kampanjen.

Samarbeidsavtalen med Sametinget for 2017-2022 har som føremål å støtte opp om kvarandre sitt arbeid med likestilling og ikkje-diskriminering. I 2021 har kontakten i hovudsak handla om utvikling av eit forskingsprosjekt om rasisme mot samer. Det kjem ei anbudsrunde her i 2022.

Samarbeid med sivilt samfunn

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

Ombodet hadde fram til utgangen av 2021 eit brukarutval. Dette var eit tverrfagleg utval for samarbeid og erfaringsutveksling med interessegrupper og frivillige organisasjonar. Føremålet var først og fremst å ha ein samanhengande kontakt med dei som opplever diskriminering i Noreg i dag. Føremålet var også å forstå kompleksiteten i diskrimineringa, og å skape forankring og gjennomslag for samarbeidet, både i ombodet og i utvalsmedlemmane sine organisasjonar og nettverk.

På grunn av pandemien hadde vi i 2021 berre to møter i brukarutvalet, mot normalt fire møter. Før avtroppande ombod slutta i stillingen i oktober 2021 blei det halde eit avsluttende fysisk møte kor ombodet oppsummerte sin periode som ombod og medlemmane av utvalet fekk anledning til å kommentere sin tid som medlemmer i utvalet.

Brukarutvalet har i 2021 bestått av Antirasistisk Senter, Juridisk rådgivning for kvinner, Krisesentersekretariatet, FRI, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, Mental Helse, MiRA ressurscenter for kvinner med minoritetsbakgrunn, Noregs Handikapforbund, OMOD - organisasjon mot offentleg diskriminering, Reform - ressurscenter for menn, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn, Samisk KvinneForum, Unge funksjonshemmede og Alternativ til Vald.

Det er opp til det nye ombodet som tiltretr i 2022 å skipe eit nytt brukarutval.

Samarbeid med andre ombod

Ombodet samarbeider på ulike måtar med NIM, Sivilombodet og Barneombodet. Når det gjelder NIM og Sivilombodet, er det relativt faste møtepunkter. Vi er medlem i

rådgjevande utval i NIM og i Sivilombodet sin forebyggjande mekanisme mot tortur (NFM). NIM har rådgjevande utvalsmøter om lag fire gonger årleg.

I tillegg deltek vi i uformelle nettverk mellom NIM og omboda kor det vert gjennomført møter årleg etter behov. I det uformelle nettverket deler vi årsplaner i byrjinga av året for å ta hensyn til grenseflater som følger av noko overlappende mandat. Vidare tar vi opp aktuelle høyringssaker og liknande kor vi har fagleg nytte av å drøfte våre respektive innspel.

I tillegg til samarbeid i møter og nettverk har saksbehandlarar i ulik grad løpande kontakt ved behov for å drøfte sentrale spørsmål, både faglege og strategiske. Eksempel på høyringar kor vi har hatt betydeleg samarbeid med NIM gjeld høyringssvar avgitt høsten 2021 om oppfølging av tvangslovutvalet sitt forslag.

I løpet av 2021 har vi også starta opp eit samarbeidsprosjekt med NIM og eit nettverk av sivilsamfunn for å styrke dialogen med statlege myndigheiter når det gjeld oppfølging av anbefalingar til Noreg frå FN sine menneskerettkomitear.

I 2021 har ombodet saman med NIM og sivilsamfunn identifisert aktuelle kriterier for prioriteringar av FN sine anbefalingar. Første prioriterte tema er inkorporering av CRPD i norsk lov.

Hatkrimnettverket

Ombodet koordinerer eit nettverk for organisasjonar som jobbar mot hatkriminalitet. Politiet sitt nasjonale kompetansemiljø mot hatkrim, Bufdir, Justisdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet deltek på møta som observatørar. Nettverket er ein felles arena for utveksling av informasjon, innsikt i ny kunnskap og koordinering av arbeidet på feltet. I år har nettverket hatt tre møter. Alle møta har vore digitale på grunn av pandemien. Her har nettverket mellom anna kome med innspel til politiet sitt nye, nasjonale kompetansesenter mot hatkrim, diskutert ny kunnskap på feltet og gitt innspel til styresmaktene sitt vidare arbeid mot hatkriminalitet og hatefulle ytringar.

Mangfaldsnettverket

Ombodet deltek i Statens mangfaldsnettverk. Nettverket har deltakarar frå direktoratet for alle dei største etatane: politiet, Forsvaret, skatt, toll- og avgift, NAV, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ), Bufdir og IMDi. Nettverket søkte tariffavsette kompetansemidlar i 2021 og fekk innvilga 730 400 kroner. Seks av verksemdene i nettverket bidrog også med midlar. IMDi lyste ut prosjektet «Hva er gode mangfoldstiltak i statlige virksomheter?» på vegne av nettverket i oktober 2020. Oxford analyse og NTNU Samfunnsforskning blei valde som leverandørar. Rapport frå prosjektet kjem i andre halvår 2022.

Samarbeid med Forsvaret

Ombodet har frå mars 2020 til juli 2021 hatt ein samarbeidsavtale med Forsvaret. Målet med samarbeidet har vore å bistå Forsvaret i å etablere eit systematisk arbeid for å førebygge seksuell trakassering og trakassering. Samarbeidet i 2021 har handla om å kurse leiarar i alle dei 14 driftseiningane i Forsvaret, til dømes Luftforsvaret, Hæren og Sjøforsvaret. Ombodet har også kursa studentar på Krigsskulen og leiarar som tar leiarutdanning i Forsvaret.

Samarbeid med Politihøgskulen

Ombodet har i 2021 hatt eit samarbeid med likestillingscenteret KUN og Politihøgskulen om å førebygge seksuell trakassering. Saman med ei ressursgruppe ved skulen har vi laga eit undervisningsopplegg. I 2021 har ombodet og KUN halde sju kurs for leiarar, tilsette og studentar.

Helsedirektoratet sitt fagråd for innvandrarhelse

Fagrådet hjelper Helsedirektoratet i arbeidet med likeverdige helse- og omsorgstenester for innvandrarbefolkninga ved å gi råd og anbefale tiltak. Ombodet har vore medlem av rådet i fleire periodar, også i siste periode som var i 2019-2021. I 2021 har ombodet særleg bidratt til rådet sitt pådrivararbeid for likeverdige tenester til innvandrarbefolkninga under pandemien.

Nettverk for tilreisande rom

Ombodet deltar i eit nettverk som består av organisasjonar og forskarar som jobbar med og har kjennskap til tilreisande rom sin situasjon. Nettverket blir koordinert av Nasjonal institusjon for menneskerettar og Kyrkjas bymisjon. Med bistand frå nettverket, gjennomfører ombodet ei digital undersøking for tilreisande EU-borgarar som opplever diskriminering eller rasisme i Oslo. Undersøkinga vil vere tilgjengeleg ut første kvartal 2022, og vi vil bruke funna frå undersøkinga i arbeidet vårt med å motverke negative haldningar og handlingar mot gruppa.

Nordisk samarbeid

Det årlege nordiske ombodsmøtet vart avlyst også i 2021 på grunn av koronapandemien. Det er planlagt eit møte våren 2022.

Europeisk samarbeid

Likestillings- og diskrimineringsombodet er medlem av Equinet, det europeiske nettverket for likestillingsorgan. Equinet er ei plattform for samarbeid, bygging 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 undersøke omfang av ulike problemstillingar, utarbeiding av statistikk, rapportar og metodikk for å arbeide med likestilling og mot diskriminering.

Ombodet er med i tre arbeidsgrupper i nettverket: ei om kjønnslikestilling, ei om diskrimineringsjussen og ei kommunikasjonsgruppe. I 2021 har aktivitetane til Equinet vore digitale. Ombodet har delteke på fleire seminar i regi av Equinet i 2021, mellom anna om tema som kunstig intelligens, individuell tilrettelegging, positiv særbehandling og institusjonell rasisme.

Portugal-programmet: Work Life Balance and Gender Equality

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

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

Ombodet deltok med innlegg på avslutninga til prosjekt for auka rekruttering av kvinner til toppleiarposisjonar.

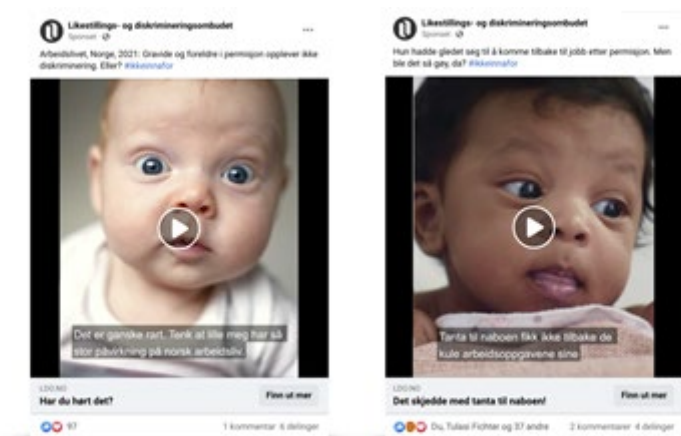
Kampanjar

Graviditetskampanjen

Som eit ledd i å gjere både graviditetsundersøkinga og ikkje minst tematikken graviditetsdiskriminering kjend gjennomførte vi i 2021 ein kampanje. Kampanjen var meint å spreie informasjon om rettar og pliktar når det gjeld graviditetsdiskriminering for både arbeidstakarar og arbeidsgjevarar. I tillegg ønska vi å skape engasjement.

Byrået Hyper vart hyra til oppdraget. Vi samarbeida tett med byrået for å få fram dei beste historiene vi kjenner til frå vårt arbeid. Målet var ein opplysende, ikkje dømande tone. Kampanjen inneheldt mellom anna intervju med arbeidstakarar og arbeidsgjevarar som kunne fortelle den gode historia og utsegn frå undersøkinga. Innhaldet vart presentert både som artiklar, filmsnuttar og animasjonar.

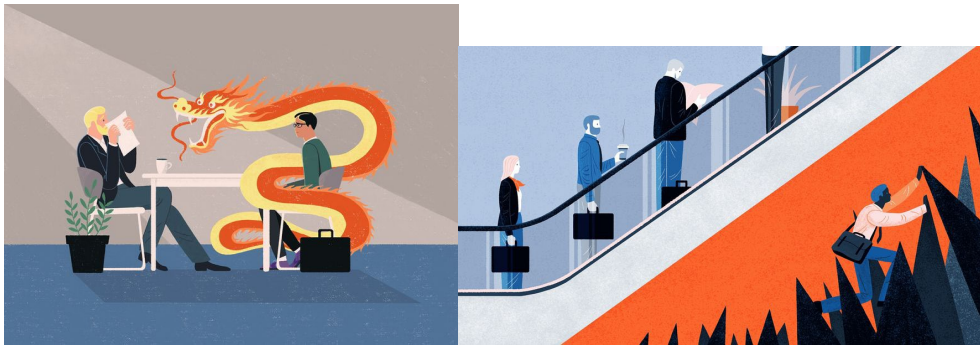
Kampanjen vart spreidd gjennom Facebook, LinkedIn og Instagram. Til landingssider nytta vi vår eigen nettside. Kampanjen blei godt delt og nådde til dømes 777 000 på Facebook.



Døme på bilete frå kampanjen.

Kampanje mot etnisitetsdiskriminering

Ombodet arbeider kontinuerleg med å gjere oss kjende for dei som treng rettleiing.



Rasisme-kampanjen

I 2021 gjennomførte ombodet kampanjen «Stå opp mot rasisme - du kan gjøre en forskjell». Målet med kampanjen var å auke bevisstheita om rasisme som samfunnsproblem og viktigheita av at enkeltpersonar seier i frå dersom dei vert utsette for eller er vitne til at nokon vert utsett for rasistiske ord eller handlingar. I tillegg hadde kampanjen som mål å bidra til at personar som vert utsette for rasisme er kjende med at ombodet har eit fokus på rasisme og kan kontaktas for rettleiing.

I samarbeid med filmskaparane Los & Co og FerdiFilm blei det utvikla tre kortfilmar med handling frå kvardagslege situasjonar dei fleste vil kunne kjenne seg attende i (eit venterom, ein salong og ei kø utanfor ein utestad). I kvar av filmene ser vi at nokon utsettast for rasisme og at nokon grip inn og viser solidaritet. Filmene vert avslutta med adressa til våre nettsider, der det blei publisert ein kort rettleiingstekst om rasisme.

Gjennom Facebook nådde filmene høvesvis 47 000, 18 000 og 19 000 personar. Sett i samanheng med tal frå Instagram nådde kampanjen totalt litt i underkant av 100 000 personar.



Bilete frå kampanjen.

Taushet tar liv-kampanjen

Sidan 2014 har ombodet samarbeida med Kriesesentersekretariatet om kampanjen Taushet tar liv. Formålet har vore å auke befolkninga sin kunnskap om vald i nære relasjonar og konsekvensar valden får, med mål om å kjempe mot vald og å stoppe partnerdrap.

Kampanjen i 2021 har vore ein kampanje i sosiale medier, som vart gjennomført i samanheng med den internasjonale 16-dagarskampanjen mot kjønnsbasert vald i perioden 25. november til 10. desember (16 Days of Action Against Domestic Violence).

Som ein del av kampanjen dette året, laga Ingebjørg Bratland ein ny versjon av sangen «Luka» av Suzanne Vega, som handlar om vald i nære relasjonar. Sangen har blitt spilt av 105 200 gongar på Spotify pr. 15. mars 2022. I tillegg til sangen besto kampanjen av ulike debileter og videoar, med formål om å spreie kunnskap om kva vald er, kva for hjelpetiltak som eksisterar og om varsling av vald. Sjølve kampanjen har nådd over 330 000 brukarar og har blitt vist meir enn 595 500 gongar. Den har også fått mykje merksemd i andre kanalar som Spotify, artiklar på ulike nettaviser, TV og i Nitimen på NRK Radio.

Kampanjen “Sammen setter vi strek for seksuell trakassering”

Arbeidstilsynet og ombodet har i 2021 vidareført samarbeidet med Arbeidstilsynet og partane i utelivsbransjen om å førebygge og hindre seksuell trakassering i bransjar som driv med overnatting og servering. Ombodet gjennomførte i samarbeid med Arbeidstilsynet óg to digitale kurs for Innlandet fylkeskommune.

Vi har vidareutvikla rettleiaren slik at den blir endå meir relevant for fleire bransjar. Vi veit at tilsette i helse og omsorgssektoren har ein særleg risiko for å bli utsette for seksuell trakassering fordi ein jobbar tett på sårbare mennesker, og har nær kontakt både med beboarar, brukarar, pasientar og pårørande. Pasientar kan vere i ein vanskeleg livssituasjon og sjukdomsbilete kan i nokon tilfelle påverke adferden. I samarbeid med partane i arbeidslivet og Arbeidstilsynet har vi difor kartlagt, risikovurdert og kome med forslag til tiltak innanfor ulike sektorar i helse og omsorgstenesten. Eksemplene viser korleis kartlegging, risikovurdering og tiltak kan verte gjort i ulike sektorar i helse og omsorg. Dette er no ein del av sette-strek-rettleiaren.

Andre sentrale tema i ombodet sitt arbeid i 2021

Prosesskriv i sak i Arbeidsretten – om svangerskapsrelatert frávær

Ombodet blei kontakta av ein advokat i Fagforbundet i mai 2021 om ei sak i Arbeidsretten som gjaldt graviditetsrelatert frávær. Arbeidstakaren hadde hatt sjukefrávær relatert til graviditet mellom foreldrepermisjoner. Dette førte til at ho ikke fekk full lønn under foreldrepermisjon nummer to, då både arbeidsgjevar og Kommunenes Sentralforbund (KS) meinte ho ikkje oppfylte kravet til tiltreding i tariffavtalen. Saka var beramma i november 2021. Vi kom med eit partsinnlegg i oktober 2021, kor vi gjorde reie for diskrimineringsvernet i likestillings- og diskrimineringslova. Ombodet sitt innlegg førte til at KS trakk saka og endra sin

påstand i tråd med Fagforbundet sin påstand. Saka i Arbeidsretten blei dermed trukket.

Rettleiing i sak som vart behandla i domstolen

Vi har gitt omfattande rettleiing til ein sjølvprosederende part i lagmannsretten. Saka gjaldt aktivitetskravet til mor for at far skal kunne motta foreldrepengar. Vi gav muntleg og skriftleg rettleiing om likestillings- og diskrimineringslovverket. Saksøkaren vant ikkje fram i lagmannsretten (saksnummer 18-014681 FØR-GULA/AVD2) og saka blei anka til Høgsterett. Høgsterett sitt ankeutval avslo anken.

Tilsyn med FN-konvensjonar

Europarådet sin Grevio-komité

Ombodet leverte sin første supplerande rapport til GREVIO-komiteen desember 2020. GREVIO-komiteen er tilsynsorganet til Europarådet sin konvensjon om førebygging og kamp mot vald mot kvinner og vald i nære relasjonar. Komiteen avla sitt første landbesøk til Noreg i november og desember. Ombodet hadde møte med komiteen i desember, saman med Norges Institusjon for Menneskerettigheter.

Kvinnekonvensjonen CEDAW

I samband med Noreg sin 10. rapport til FN sin kvinnekomité under forenkla prosedyre, sendte ombodet sin rapport til komiteen i juni 2020. Tema i rapporten tek utgangspunkt i, men er ikkje begrensa til, komiteen si såkalla List of Issues Prior to Reporting under forenkla prosedyre. Forenkla prosedyre medfører at temaer for utspørring av Noreg sine myndigheiter vil begrense seg til ei liste som sendast myndigheitene forut for rapportering.

Dialogmøte med ECRI

Den europeiske kommisjon mot rasisme og intoleranse (ECRI) gav ut ein landrapport om Noreg i februar 2021. Som ei oppfølging av denne hadde LDO eit dialogmøte med medlemmar av kommisjonen om anbefaling nr. 1 og 2 i rapporten. Desse handlar om å styrke støtta til personar som opplever diskriminering og intoleranse, ta rettslege skritt på deira sine vegne og å tilby forliksmekling.

Europarådet sin Greta-komité

Europarådets Group of Experts on Action against Trafficking in Human Beings (GRETA) gjennomførte sitt tredje landbesøk til Noreg i 2021. Ombodet hadde eit møte med GRETA 24. Septemer 2021. Tema for møte var tilgang til rettsmiddel og ei mogleg oppretting av ein såkalla National Referral Mechanism.

Høyringsfråsegn

Høyringsfråsegn og innspel til handlingsplanar og liknande gjer det mogleg å påverke lovgjeving og politiske tiltak, og er ein viktig del av ombodet sitt pådrivararbeid. Høyringsarbeidet er nært knytt til tilsynet ombodet har med FN-konvensjonane og den nasjonale lovgjevinga. Ombodet gav 30 fråsegn og større innspel i 2021. Vi ønsker å trekke fram nokre av høyringsfråsegnene og innspela våre frå 2021.

Regulering av konverteringsterapi

Ombodet svarte på høyringa frå Kultur- og likestillingsdepartementet med forslag om regulering av konverteringsterapi. Ombodet meinte at det er viktig å få eit forbod mot konverteringsterapi på plass, men meinte at reguleringa kunne vere strengare på nokre punkt. Mellom anna burde faren for skadeverknader bli teke inn i straffebodet, fristen for forelding burde bli utvida til fem år og konverteringsterapi knytt til kjønnsuttrykk burde bli omfatta av straffebodet. Ombodet etterlyste meir kunnskap om konverteringsterapi i Noreg, slik at ein kan utforme eit treffsikkert straffebod og gje riktig hjelp til ofre for slike handlingar.

Ny boligsosial lov

Kommunal- og distriktsdepartementet sendte forslag til ny *boligsosial lov* på høyring i desember 2020. Lova skal regulere kommunane sitt ansvar overfor dei som er vanskeleg stilt på bustadmarknaden. I høyringssvaret peikte ombodet på at vi sakna eit likestillings- og diskrimineringsperspektiv i høyringsnotatet. Etter ombodet sitt syn ville det vore naturleg å sjå kommunane sitt ansvar for vanskelegstilte på bustadmarknaden i samanheng med risikoen for at enkelte grupper blir diskriminerte, og då burde ein tydeleggjere kva for krav kommunane har etter CEDAW, CERD og CRPD på det bustadsosiale feltet.

NOU 2020:17 Varsla drap – Partnerdrapsutvalet si utgreiing

I høyringssvaret til utgreiinga frå Partnerdrapsutvalet trakk ombodet særleg fram behovet for ein permanent partnerdrapskommisjon, innføring av plikt for kommunane til å vedta handlingsplanar mot vald i nære relasjonar og plikt til å etablere ein tverrfagleg og tverretatleg samarbeidsmodell. Vidare argumenterte ombodet mellom anna for eit styrka krisesentertilbod, eit kompetanseløft i det offentlege hjelpeapparatet og auka bruk av omvendt valdsalarm.

Tilgjengelegheitsdirektivet

Ombodet svarte på Kultur- og likestillingsdepartementet si høyring om forslag til gjennomføring av EU-direktiv 2019/882 (European Accessibility Act), *Tilgjengelighetsdirektivet*. Direktivet stiller overordna og funksjonelle krav til tilgjengelegheit av ei rekke produkt og tenester, både i privat og offentleg samanheng. I høyringssvaret viste ombodet til at Noreg på enkelte område har eit strengare krav til tilgjengelegheit enn det direktivet foreslår, og uttrykte uro for om gjennomføring av direktivet ville føre til regresjon samanlikna med lovane vi har i dag. Ombodet var derfor bekymra for om gjennomføringa ville gjere det vanskelegare for

Noreg å oppfylle dei krava vi har etter menneskerettskonvensjonane, så som til dømes CRPD.

Ny barnelov

Ombodet skreiv høyringsfråsegn til utgreiinga frå Barnelovutvalet, NOU 2020:14 *Ny barnelov. Til barnets beste*. I høyringssvaret var ombodet særleg oppteke av at lova må bygge opp under prinsippet om likestilt foreldreskap, óg etter samlivsbrot. Ombodet hadde óg synspunkt på utvalet sine forslag om løysing av foreldretvister hjå familievernet.

Straffelovrådet sin revisjon av straffelova kapittel 26

Straffelovrådet har mellom anna i sitt mandat å gå igjennom kapittelet om seksuallovbrot i straffelova. Ombodet blei bede om å kome med innspel til dette arbeidet. Ombodet peika på at i lova, slik ho er i dag, er det stor variasjon i strafferammene for ulike seksuelle krenkingar og at ein bør undersøke om det er behov for ei harmonisering av strafferammene. Ombodet kommenterte også spørsmålet om ein burde innføre eit samtykkekrav i valdtektsparagrafen i lova. Ombodet viste til dei ulike rettslege spørsmåla ei slik regulering reiser.

Ombodet skreiv at det kan vere behov for å undersøke haldningar til valdtekt og overgrep, særleg hjå ungdom og unge vaksne. Det må vurderast om ei samtykkebasert føresegn vil medverke til auka medvit og haldningar om krenkingar av den seksuelle autonomien. Dersom det viser seg at ei samtykkebasert føresegn vil ha ein normerande effekt, meiner ombodet at det talar for at ei slik føresegn bør bli innført.

Innspel til ytringsfridomskommisjonen

Hovudbodskapen vår var at CRPD krev og føreset at me må snu opp ned på førestillingane våre om situasjonen for funksjonshemma; frå eit helseperspektiv der avgrensingane til individet, avvikande åtferd eller utsjånad står i sentrum til eit menneskerettsperspektiv der dei diskriminerande strukturane i samfunnet og folk sine haldningar er gjenstand for kritikk og forbetringar. Me må i større grad forstå annerledesheit, funksjonsvariasjonar som ein naturleg del av mangfaldet, heller enn uheldige hefte og ubehagelege avvik.

Ved å opna for mangfaldet i befolkninga gjæv me større del av befolkninga - og den enkelte, rom til å utfolda seg, bestemma sjølv og delta på like vilkår.

Dette perspektivet må óg synast i samfunnsdebatten. Og ha ein naturleg del i til dømes mandatet til ytringsfridomskommisjonen. FN-komiteen har spesielt kritisert Noreg for å ikkje auke medvit og kunnskap om funksjonshemming og menneskerettsmodellen. Vi var óg oppteken av at alle i eit demokrati skal ha lik tilgang til og det same utgangspunktet for å delta i offentleg debatt og kunne ytre meiningane sine. Det er ein lang veg å gå når det gjeld å sørge for universell utforming av informasjon, tale og tekst i all massemedia; presse, radio og fjernsyn, film, internett osv.

Bekymringsbrev om funksjonshemma barn og unge

Likestillings- og diskrimineringsombodet og Barneombodet sende eit felles brev i februar 2021 til dåverande statsminister Erna Solberg og aktuelle departement, der vi formidla bekymringa vår for skule- og tenestetilbodet til funksjonshemma barn og unge under koronapandemien.

Bekymringane våre i brevet var mellom anna desse:

- at barn og unge har fått redusert eller mista viktig skulegang, tenester som heimesjukepleie, avlastingstilbod, BPA, behandlingstilbod som fysioterapi, bassengterapi, psykolog og annan og psykisk helsehjelp. Mange som er avhengig av tenester og eit tilpassa skuletilbod har ikkje mista ein, men ofte fleire eller alle tenester og tilbod. Den totale belastninga aukar med både talet og varigheita av dei inngripande tiltaka.
- ein utstrekt bruk av gruppevurderingar framfor individuelle vurderingar.
- at ansvarlege for helse- og omsorgstenester, barnehagar og barneskular ikkje identifiserer barn med «særlege omsorgsbehov som ikkje kan takast vare på når barnehage, skule eller andre dagtilbod er stengt». Desse barna får derfor ikkje dei tilboda og den tilrettelegginga og oppfølginga dei har rett og krav på.
- at kapasitetsutfordringane i helsetenester og i skuletilbodet går utover barn og unge som er avhengig av pedagogisk og /eller helsereelatert oppfølging i skulekvardagen.
- at det er lita forståing i kommunane for at manglande helsetenester, redusert skuletilbod, avgrensa avlastingstilbod og fritidstilbod og meir isolasjon genererer eit større behov for avlasting og bistand.
- at foreldre til barn med utstrekt behov for assistanse og helsehjelp har eit auka press på å fylle oppgåver som pleiepersonell og helsepersonell for å ta vare på livsnaudsynt hjelp.

Høyringar på Stortinget

Innspel til planlegging av statsbudsjettet våren 2021 og høyring om budsjettforslaget hausten 2021

I dag blir mange barn og unge med nedsett funksjonsevne stengt ute ut frå nærskulen sin. Manglande universell utforming av skular kan innebera ei omfattande diskriminering av ei rekkje barn, unge og familiane deira.

I samband med planlegginga av statsbudsjettet for 2022 i februar/mars sende Likestillings- og diskrimineringsombodet og Barneombodet eit felles brev til ulike departementet og relevante komitear på Stortinget der me bad om ein forpliktande plan for universell utforming av skulebygg med tilstrekkelege løyvingar over statsbudsjettet. Me gjentok bodskapen vår i eit nytt felles brev til dei same mottakarane under forhandlingane etter at statsbudsjettet vart lagt fram i oktober. Me tilrådde at det i første omgang blir øyremerkt 400 millionar kroner til formålet i statsbudsjettet.

Helsehjelp til papirlause

I januar 2021 deltok ombodet i open høyring på Stortinget om representantforslag om helsehjelp til alle i Noreg, også til papirlause migrantar samt tilreisande EØS-borgarar utan helsetrygdkort - Dokument 8:46 S (2020-2021). Ombodet framheva at samla sett kan begrensningane til helsehjelp for utsette papirlause, slik dei er i dag, kome i konflikt med likestillings- og diskrimineringslova sitt formål om rett til helsehjelp utan diskriminering, samt Noreg sine forpliktingar etter FN konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettar til å sikre retten til helse utan diskriminering.

Vi viste til at kvinner for eksempel, kan ha behov for helsehjelp knytta til blant anna prevensjon, og kjønnsbasert vald som ikkje nødvendigvis vil falle inn under den helsehjelpa dei vert sikra rett til etter forskrifta slik ho er idag. Vidare er særleg begrensningane i tilgang til psykisk helsehjelp, kritisk blant anna for papirlause som har opplevd traumer på grunn av kris og flukt. I tillegg finst det blant papirlause med andre former for meir kroniske helseproblem som kan kome ekstra dårleg ut som følge av begrensningane i retten til helsehjelp.

Vi framheva vidare at det også er eit vesentleg problem med regelverket slik det er i dag, at papirlause i motsetning til andre - som utgangspunkt har plikt til å betale for helsehjelpa og at risikoen for å få rekning i etterkant kan føre til at enkelte unnlatar å be om helsehjelp dei kan ha stort behov for. Ombodet viste til at situasjonen er alvorleg og anbefalte at staten bør utgreie korleis papirlause migrantar kan få reell tilgang til nødvendig helsehjelp.

Innspel til Hurdals-plattform

Vi sendte innspel til Arbeiderpartiet og Senterpartiet i deira regjeringsplattform i byrjinga av oktober. Våre innspel handla om følgande:

- Styrka etterleving av anbefalingar til Noreg frå FN sine menneskerettskomitear
- Inkorporering av FN konvensjonen om rettigar til menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD)
- Tiltak for endring frå verjemål til avgjerdsstøtte
- Helsehjelp til papirlause
- Tiltak for å førebygge etnisk profilering frå politiet
- Likeverdige offentlege helse- og omsorgstenester
- Førebygging og handtering av hatefulle ytringar og hatkriminalitet

Ombodet 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 fremmer likestilling og hindrar diskriminering. Ombodet sitt arbeid tek utgangspunkt i forskning og anna kunnskap, innspel frå sivilt samfunn og analysar av dei førespurnadene og rettleiingssakene 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. I 2021 sette ombodet i gong fleire prosjekt for å få meir kunnskap om status på utvalde felt, kva som er utfordringar og kva som kan fremme likestilling og ivaretaking av rettar.

Verjemål og avgjerdsstøtte

Ombodet ferdigstilte i juni 2021 rapporten «Retten til selvbestemmelse – fra vergemål til beslutningstøtte». Rapporten blei utarbeidd i ein prosjektperiode som varte frå hausten 2020 til våren 2021. I denne rapporten vert det utdjupa kva det inneber at mennesker med funksjonsnedsetting har rettsleg handleevne på lik linje med andre. Vi føreteik ein gjennomgang av eksisterande kunnskap på feltet og beskriv funn som bygger på eigne intervju med mennesker med utviklingshemming samt undersøkingar av forvaltningspraksis i saker om verjemål.

Ombodet fremmer også anbefalingar som vi håper skal vere nyttige innspel til korleis Noreg betre kan ivareta sine forpliktingar etter CRPD knytt til avgjerdsstøtte. Rapporten blei lansert på vår årskonferanse i september og overlevert dåverande statssekretær i Justisdepartementet. Rapporten blei også presentert på Helsedirektoratet sin årlege konferanse for landet sin kontrollkommisjonar med tvang i psykisk helsevern.

Lenke til rapporten Retten til selvbestemmelse:

https://www.ido.no/globalassets/Ido_2019/bilder-til-nye-nettsider/rapporter/Ido_rettet_til_selvbestemmelse_elektronisk_utgave.pdf

Lenke til lettlestversjonen av rapporten:

https://www.ido.no/globalassets/Ido_2019/bilder-til-nye-nettsider/rapporter/Ido_rettet_til_selvbestemmelse_lettlestversjon.pdf

Helsetilbod til psykisk sjuke kvinner i fengsel

Rapporten «Lengst inne i fengselet – kvinnelege innsette med behov for helsehjelp» vart bestilt av Likestillings- og diskrimineringsombodet på anbod i 2020, og utført ved Institutt for kriminologi og rettssosiologi ved Det juridisk fakultet på Universitetet i Oslo i perioden august 2020 til mai 2021. Rapporten blei lansert i august 2021.

Rapporten handlar om kvinner som soner på høgsikkerheit og fokuserer på kvinnelege innsette sine helseproblem og helsetilbod i fengsel. Høgsikkerheit er eit særleg lukka fengsel og inneber at innsette vert utsett for ei rekke strenge restriksjonar og kontrolltiltak og tilbring mykje tid på cella. Ved å fokusere på denne gruppa innsette og deira helseproblem bidreg rapporten med kunnskap om ein av dei mest utsette og marginaliserte gruppene i det norske samfunnet. Forskarane i dette prosjektet kjem «lengst inn» i fengselet og har med forskarane sine eigne ord «*avdekket historier om vanskelig psykisk sykdom, voldelige reaksjoner, isolasjon, selvskading, avbrutt familiekontakt og forhold som det i utgangspunktet er vanskelig å forstå at finnes i dagens Norge*».

Lenke til rapporten: https://www.ido.no/globalassets/Ido_2019/bilder-til-nye-nettsider/rapporter/lengst-inne-i-fengselet.pdf

Brukarutvalet

Ombodet har hatt eit brukarutval. Dette var eit tverrfagleg utval for samarbeid og utveksling av erfaringar med interessegrupper og frivillige organisasjonar. Føremålet var 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 gjennomslag for samarbeidet, både i ombodet og i utvalsmedlemmane sine organisasjonar og nettverk.

Grunna pandemien hadde vi i 2021 berre to møter i brukarutvalet, mot normalt fire møter. På møte våren 2021 heldt sekretariatsleder for Sysselsettingsutvalget Sverre Try ei innleiing. Møtet vart heldt digitalt på Teams. Før ombodet slutta i stillinga i byrjinga av oktober 2021 blei det heldt eit avsluttande fysisk møte kor ombodet oppsummerte sin periode som ombod og medlemmane av utvalet fekk anledning til å kommentere si tid som utvalsmedlemmar.

Kommunane sitt arbeid mot vald i nære relasjonar

Likestillings- og diskrimineringsombodet lyste ut eit forskingsoppdrag om auka kunnskap om kommunane sitt arbeid med vald mot kvinner og vald i nære relasjonar. Særleg ønska vi kunnskap om korleis kommunane arbeider for å forhindre vald mot kvinner og vald i nære relasjonar gjennom å avdekke, avverge og bistå dei som er berørte av valden, samt kunnskap om kva for utfordringar dei står ovanfor i den samanheng. Vi ynskja også ei vurdering av kommunane sitt arbeid i lys av forpliktingane dei har etter Istanbul-konvensjonen. Nasjonalt kunnskapssenter om vald og traumatisk stress (NKVTS) fekk oppdraget.

I rapporten har NKVTS intervjuet sentrale personar for valdsarbeidet i sju strategisk utvalde kommunar. Dei innhenta informasjon frå dei regionale ressursentra om vald, traumatisk stress og sjølvmoordsførebygging (RVTS) som har kontakt med kommunar i fire av landet sine fem regionar. Dei undersøkte tilsynsrapportar fra statsforvaltarane frå 13 kommunar fordelt på tre regionar, samt intervjuet ressurspersonar frå fire frivillige og ideelle organisasjonar.

Blant kommunane dei undersøkte fann dei at tre av sju hadde handlingsplanar mot vald i nære relasjonar. Aktørane i kommunane framheva at for at planane skulle få betyding, var det viktig at dei blei forankra politisk og administrativt. RVTSane framheva betydinga av at valdsarbeidet er godt forankra i kommunen si leiing.

Informantane i kommunane meinte at kommunane ivaretok sine forpliktingar etter krisesenterlova, men sa samstundes at dei hadde utfordringar med å gi et tilbod til spesielt risikoutsatte grupper. Som til dømes utsette kvinner i aktiv rus og utsette med fysiske og psykiske funksjonsutfordringar. Av dei sju kommunane som deltok i studien, var det kun éin kommune som hadde eit fullverdig krisesentertilbod til utsette menn og deira sine barn.

Statsforvaltarane sine tilsynsrapportar fra 13 tilfeldige utvalde kommunar viste at samtlege kommunar ikkje fullt ut overheldt krisesenterlova sine krav om at krisesentertilbodet skal kunne nyttast av alle. I rapportane blie det blant anna trukket

fram at krisesentertilbodet for valdsutsatte menn med barn og valdsutsatte med andre problem knytt til psykisk helse og rusproblematikk var utilstrekkeleg.

Vidare sa informantar frå alle dei sju kommunane at det var utfordrande å gi heilskapleg tenester til utsette i reetableringsfasen, det vil sei etter opphaldet på krisesenteret. Spesielt der kor det var behov for oppfølging på mange nivå var dette problematisk. Også RVTsane meinte at det var mangel på rutinar i kommunane ved oppfølging av utsette etter endt krisesenteropphald. Dei mente det er behov for sterkare krav om samarbeid mellom dei ulike tenestene, både internt og eksternt. Tilsynsrapportane frå statsforvaltarane peikte óg på manglar i samordning av tenestene, og spesielt for utsette som er i reetableringsfasen.

Her er rapporten:

https://www.ldo.no/globalassets/ldo_2019/arrangementer/kommunenes-voldsarbeid_rapport_15juni2021.pdf.

Graviditetsundersøking

På oppdrag frå ombodet gjorde Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet ei undersøking av forskjellsbehandling av arbeidstakarar i samband med graviditet og foreldrepermisjon. Rapporten vart lansert digitalt våren 2021. Blant funna var at omfanget av negativ forskjellsbehandling av gravide og foreldre er stabilt, men at det har vore tendensar til auke i negative opplevingar blant arbeidstakarar med lausare tilknytning til arbeidslivet.

Vidare viser rapporten at negative konsekvensar av foreldrepermisjon og omsorgsansvar systematisk rammar kvinner i større grad enn menn. Ombodet har brukt rapporten som grunnlag for vidare arbeid med partane i arbeidslivet, og i kurs og føredrag kor vi informerer om diskrimineringsvernet og gravide og foreldre sine rettar i arbeidslivet. Rapporten var også grunnlaget for ein stor kampanje på sosiale medium våren og sommaren 2021 (sjå side 21, Kampanjar), og deltaking i podcasten Foreldrerådet.

Lenke til rapporten: https://www.ldo.no/globalassets/ldo_2019/bilder-til-nye-nettsider/arbeidsliv/afi-diskriminering-av-foreldre-i-arbeidslivet.pdf

Hatefulle ytringar på nett

Våren 2021 lanserte ombodet rapporten *Hatefulle ytringar på nett*, som ser nærare på korleis Facebook-brukarar i Noreg opplever debattklimaet på plattformen, kva for erfaringar dei har med hets og hat på nett, og deira haldningar til ytringsfriheten. Rapporten er basert på ei representativ spørreundersøking blant Facebook-brukarar i Noreg, og vart utført av YouGov på oppdrag frå ombodet. Viktige funn frå undersøkinga er at nær to av tre ofte eller av og til droppar å ytre seg i debattar på grunn av den negative tonen. Kvinner vegrar seg i større grad enn menn, og yngre i større grad enn eldre.

Diskrimineringsrettsrapporten

Som året før laga ombodet ein rapport med oversikt over utviklinga innanfor diskrimineringsretten i 2020, som vi lanserte i april 2021. I rapporten skriv vi om lovendingar, lovforslag, norsk og internasjonal rettspraksis og kommentarar og

fråsegner frå FN-komiteane på vårt felt. Rapporten er lagt ut på nettsida vår. Det er eit mål å lage ein slik rapport kvart år, og vi har utarbeidd ein tilsvarande rapport for 2021.

Intervju med ungdom om etnisk profilering

Politihøgskolen i Oslo og Oslo politidistrikt inviterte ombodet og fleire andre aktørar til samtalar om politikontrollar. For å gi best mogleg innspel til desse samtalanane, tok ombodet kontakt med både vaksne og ungdommar for å høyra om erfaringane deira med politiet i det offentleg rom. Totalt gjennomførte ombodet samtalar med 44 personar, hovudsakleg frå Oslo. Samtalanane var semistrukturerte og tema som politikontrollar og tillit til politiet, vart tatt opp. Fleire av dei vi snakka med opplevde å bli utsette for urettferdig behandling av politiet, og forklarte at dei opplever å bli stoppa på grunn av korleis dei ser ut (etnisk profilering). Ombodet var óg lyttande til forslag om korleis møte med politiet kunne gjennomførast betre. I løpet av andre kvartal 2022 vil ombodet samanfatta samtalanane i ein rapport.

Access to justice

I samarbeid med Universitetet i Oslo har ombodet finansiert ein vit.ass-stilling i eitt år som er knytt til eit masteroppgåveprosjekt. Oppgåven er kalla "En vurdering av Diskrimineringsnemnda i lys av internasjonale krav til "access to justice". Prosjektet har ein empirisk og ein rettsdogmatisk del. Den empiriske delen undersøker saker frå nemnda der klager har vunne fram. Funna frå den empiriske delen er så brukt å til å kaste lys over den rettsdogmatiske delen om krava til "access to justice". Oppgåva blei levert i februar 2022.

Kunstig intelligens

I to omgangar på våren og hausten 2021, har ombodet delteke i referansegruppa til Datatilsynet si regulatoriske sandkasse for kunstig intelligens. Datatilsynet tilbyr eit kontrollert testmiljø for verksemder kor dei saman med tilsynsmyndigheita kan utforske eigen KI-basert teknologi, med kyndig rettleiing av tilsynet i utviklingsfasen av produktet. Som medlem av referansegruppa har ombodet vore med å vurdere dei innkomne søknadsne, og det aktuelle produktet sin grad av samfunnsnytte.

Vidare deltok ombodet som observatør under workshopane til to av dei utvaldee prosjekta til sandkassa, både NAV og Secure Practice sine prosjekt. Ombodet gav innspel i vurderinga til det såkalla rettferd-prinsippet ihht GDPR og korleis dette kunne verte forvalta ved utvikling av dei to produkta. Ombodet heldt dessutan ein eigen workshop for Secure Practice om samanhengen mellom personvern og diskrimineringsretten.

Se meir om dette i Datatilsynet sin sluttrapport: https://www.datatilsynet.no/regelverk-og-verktoy/sandkasse-for-kunstig-intelligens/ferdige-prosjekter-og-rapporter/secure-practice---sluttrapport/rettferdighet_og_forskjellsbehandling/

Arbeidsliv

Området arbeidsliv er årleg det området der ombodet får klart flest spørsmål. Om lag 50 prosent av alle saker vi får er spørsmål som gjeld arbeidslivet. Spørsmål frå privatpersonar kjem i den vanlege rettleiingstensta, mens ei eiga arbeidslivsgruppe tek hand om rettleiinga til arbeidsgjevarar, arbeidslivet sine organsiasjonar og det

offentlege. 2021 vart som 2020 prega av utviinga av aktivitets- og utgreiingsplikta frå 2020. Særs mange verksemder hadde konkrete spørsmål om plikta og korleis dei skal jobbe med å fylle ho. Ombodet hadde mange kurs og foredrag om ARP og om lønskartlegginga i 2021 (sjå også side 12 om Førebygging).

Hausten 2021 gjorde ombodet ein gjennomgang av utgreiingar om likestilling etter krava i likestillings- og diskrimineringslova § 26 a. Vi las årsmeldinga til ni verksemder (tre private selskap, tre kommunar og tre statlege verksemder). Verksemdene fekk brev med ombodet si vurdering av utgreiinga og ein invitasjon til å ta kontakt med ombodet for å avtale tid for rettleiing om ARP og krava til utgreiinga. Alle verksemdene ynskte å møte ombodet og møta vil skje i første halvår 2022.

Offentlege styresmakter

Likestillingsplikt for offentleg sektor

I 2021 har ombodet styrka sin kompetanse om innhaldet i offentleg myndigheiter si aktivitets- og utgreiingsplikt etter likestillings- og diskrimineringslova § 24 (LOS-plikten). Her har det vore særleg fokus på å auke ombodet sin kunnskap om krava som lova stiller samt kva for rammer offentlege myndigheiter må forhalde seg til. Av denne årsak har ombodet sett nærare på anbefalingar frå norske og internasjonale aktørar om aktivt likestillingsarbeid i offentleg sektor, og vidareutvikla eigen betyding for kva slags framgangsmåte og metodikk for arbeid som kan vere mest formålstenleg for offentlege myndigheiter i å forhalde seg til.

Fordi LOS-plikta fortsett er relativt lite kjend har ombodet fokusert på å utvikle kurs og rettleiingsmateriell med mål om å auke kjennskap til plikta og gjere plikta meir forståeleg og praktisk mogleg å etterleve. I tillegg til informasjonstekster om plikta på heimesidane våre, faktaark og ein kort informasjonsfilm om plikta har ombodet også utvikla ei rekke kursmodular, gjennomført tre standard kurs, samt halde skreddarsydde kursopplegg for fleire offentlege myndigheiter, bla NAV Oslo, Aurskog Høland kommune, Konfliktrådet, Forsvarsdepartementet, Mangfaldsnettverket, Landbruks- og matdepartementet, Oslo politi og Kunnskapsdepartementet. I tillegg har ombodet halde kurs i samband med undervisning i sosialarbeid for studentar ved Universitet i Agder.

I løpet av 2021 har ombodet inngått samarbeid med ei rekke aktørar. Ombodet har samarbeidd med Bufdir om utvikling av deira rettleiingsressursar og informasjonsspreiing av desse. Ombodet har samarbeidd med NAV Oslo om rettleiing og kursing av NAV Oslos leiing, saksbehandlarar og mangfaldsansvarlege. Ombodet har også samarbeidd med KS om spreieing av informasjon om plikta og om vårt kurstilbod.

Som pådrivar har ombodet spela inn behov for synleggjering av plikta i samanheng med fleire høyringssvar. Ombodet har også begynt å kartlegge relevant sektorlovgjeving samt rettleiarar og instruksar for offenleg sektor der det kan vere ein fordel at desse vert oppdatert for å inkludere henvisning til likestillings- og diskrimineringslova § 24.

I løpet av 2021 har ombodet gått gjennom likestillingsutgreiingane til ei rekke offentlege myndigheiter og forberedd oppfølging av desse.

Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda

For å best mogleg oppnå mål og resultat har vi i arbeidet med tryggleik og risikovurdering særleg hatt merksemd på ei sikker IKT-drift, ei rask og effektiv rettleiing med god kvalitet, tryggleik for våre tilsette og at ombodet skal vere godt rusta for kriser. Ombodet fører rekneskap etter SRS – statlege rekneskapsstandardar. Ombodet sine rutinar innan økonomi og rekneskap skal medverke til sikker og effektiv drift og gjere ombodet mindre sårbart.

Sikker IKT-drift og informasjonstryggleik

Når det gjeld informasjonstryggleikt, har vi fått testa både rutinar og system i 2021. Dette fordi LDO opplevde eit reelt dataangrep i månadsskiftet februar - mars. Dette var eit hackingangrep retta mot Microsoft-baserte datasystem. Fleire andre offentlege verksemderr vart også ramma av dette, blant anna Stortinget. For oss førte dataangrepet til ein systemstans som varte i halvanna døgn. Vi vurderte hendinga som aggressiv.

LDO sin driftsleverandør på IKT reagerte raskt og følgde dei rutinane som vi har for denne type hendingar. Evalueringa i etterkant av angrepet viste at beredskapsrutina vår fungerte godt. Vi konkluderte med at det var gjort alvorleg forsøk på å trenge inn i våre system, men at data ikkje var kome på avveie.

Dette var ein heilt reell situasjon som hadde eit stort alvor over seg når det stod på, men som også blei ei hending som var lærerik for oss. I denne prosessen varsla vi også hendinga til Kultur- og likestillingsdepartementet sitt nettverk for informasjonstryggleik.

Etter denne hendinga innførte LDO eit par nye tryggleikstiltak. Alle våre PCar er krypterte, og brannmuren er ny og oppdatert. Vi har også innført to-faktor identifisering. Opplæring blei gjennomført og rutina er forankra i heile verksemda. IKT har også teke ein grundig gjennomgang av alle PCane våre. I tillegg arrangerte vi eit obligatorisk kurs om informasjonstryggleik for alle som vart gjennomført av eit eksternt firma.

IKT-drifta i 2021 totalt sett har vore god. Sidan 2020 har LDO etablert og teke i bruk skytenester med stort hell. Vi følger generelt anbefalingane frå Datatilsynet og Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM), inkludert regjeringa sitt Digitaliseringsrundskriv H-7/20 om informasjonstryggleik, bruk av skytenester, nasjonale komponentar og fellesløysingar. Dette arbeidet vil fortsette i 2022.

Digitale tenester og nasjonale felleskomponentar

I 2020 og i den første tida etter nedstenginga 12. mars på grunn av koronapandemien og samtlige ansatte var på heimekontor, blei vi raskt klar over betydinga av digitalt kommunikasjonsutstyr. I 2021 bestemte vi oss derfor for å gå over til digitalt sentralbord i tillegg. Vi utvikla vår eigen profil som alle ansatte nå har teke i bruk på tenestetelefonar og kontormobilar. Vi endra både serverstruktur og innførte nye metodar å arbeide på som gir ansatte moglegheit til å delta på Teams-møter direkte frå sin mobiltelefon. Også her innførte vi to faktor identifisering som gir ein strengare styring på tilgangar og betre informasjonstryggleik.

Ombodet ønskte å kunne ta i bruk fleire av staten sine felleskomponentar, som eFormidling og eInnsyn. Vi fann ut at disse nye komponentane ikkje er kompatible med vårt arkiv og saksbehandlingssystem. Heilt mot slutten av 2021 starta vi derfor opp eit prosjekt med oppgradering og flytting av WebSak til skyløysning i 1. kvartal 2022. Dette vil gjere oss i stand til å gi betre tenester til innbyggjarane. Kommunikasjon mellom oss og innbyggjarane, kommunar, fylke, etatar og departement vil etter dette gå for seg via eFormidling. eInnsyn er den nye og meir brukarvenlege plattformen for offentleg postjournal.

Det nye oppgraderings- og integrasjonsarbeidet gir også betre tryggleik for innbyggjarane. Nåverande krypterte skjema vil også vere integrert i dette arbeidet. Dette vil seie at innbyggjarane framleis vil ha moglegheit til å ta kontakt med oss med eller utan innlogging via ID-porten. Slik at både informasjonssikkerhet og GDPR er ivaretatt.

Prosesen med digitalisering har halde på hos oss sidan det første digitaliseringsrundskrivet kom i 2012 og heldt fortsett på. Prosessar, utvikling og opplæring vil fortsette også i 2022.

EU-forordninga om GDPR (General Data Protection Regulation)

Sidan 2018 har ombodet bygd opp eit styringssystem for informasjonstryggleik. Dette for å ivareta krava som GDPR sett. I 2021 har vi utvikla ei ny og skybasert løysing for å handtere påmeldingsskjema til våre konferansar og kurs. Ombodet deltek i Kultur- og likestillingsdepartementets nettverk for informasjonstryggleik. I 2021 engasjerte departementet KPMG for å vurdere arbeidet med informasjonstryggleik i alle underliggende etatar. Resultatet for LDO i rapporten frå KPMG var godt. Vi skal likevel gjere ei ny risikovurdering når alle dei nye og skybaserte systema er på plass hos oss. Vi vil også revidere vår personvernerklæring på nett. Arbeidet begynte ultimo 2021 og vil halde fram i 2022.

Kriseberedskap

Ombodet har 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. Ombodet gjennomfører IKT-kriseøving kvart år. I 2021 hadde vi ei reell hending med eit dataangrep som blei handtert. I tillegg hadde vi ei IKT-kriseøving som ei papirøving på slutten av året.

Sosiale krav i samanheng med anskaffingar i 2021

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

LDO hadde ingen anskaffingar i 2021 som krev omsyn til sosiale krav.

Kompetanseheving i ombodet

Ombodet har god kompetanse til å ta hand om våre kjerneoppgåver. Ombodet 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 liggje til ombodet sine hovudoppgåver. Avdelingsleiarane i ombodet, 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.

Utgreiing om aktivitetsplikta som arbeidsgjevar

I 2021 vart det oppretta eit formelt samarbeid for likestilling og ikkje-diskriminering mellom arbeidsgjevar og representantar frå dei tilsette i ombodet. Alle arbeidsgjevarar har ei lovbestemt plikt til å arbeide med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjere for arbeidet. Dette arbeidet skal gjerast med involvering av representantar frå dei tilsette. Samarbeidet kallar vi ARP-gruppa. Bokstavane står for *aktivitets- og redegjæringsplikten*.

Året 2021 er første året ansattrepresentantar har vore involverte i arbeidet med kartlegging av løn. I samband med lønskartlegginga har arbeidsgjevar gitt representantane alle lønsopplysningar som har vore nødvendig. Arbeidsgjevar har satt opp lønsopplysningar på dei ulike lønsområda, vist gjennomsnittsberekningar mm, og gruppa har saman kome fram til på kva slags måte lønskartlegginga skal kome fram i årsmeldinga. ARP gruppa har hatt jevnlege møte, utveksla informasjon og meiningar og hatt ein god og fruktbar dialog. I tillegg har dei vore med på å føreslå kva for personalområde ARP arbeidet særleg kan ta for seg i 2022. Representantane løftar fram utfordringar og kjem med viktig kunnskap om verksemda frå deira ståstad.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tabell 8: Kjønnsbalanse og resultat frå kartlegging av løn i 2021

	År	Kjønnsbalanse pr. stillingsgruppe % og antal			Avtalt løn (K % av M 100 %)	Utbetalt overtid i 2021 (K % av M 100 %)	Trekkpliktig naturalyting i 2021 (K % av M 100 %)	Va til (K M)
		M %	K %	N	K %	K %	K %	
Totalt i LDO	2021	26	74	38	99	180	257	
	2020	23	77	42	99			
Ombodet	2021		100	1	100		100	
	2020		100	1	100			
Avdelingsleiar	2021		100	3	100	100	100	
	2020		100	3	100			
Fagdirektør og kom.sjef	2021	33	67	6	102	15	199	
	2020	17	83	6	89			
Seniorrådgjevar	2021	44	56	18	102	406	118	
	2020	35	65	20	97			
Rådgjevar	2021		100	9	100	100	100	
	2020	20	80	10	98			
Seniorkonsulent	2021		100	1	100			
	2020		100	1	100			

Kommentarar til tabellen

Tabellen viser:

- Kjønnsbalansen totalt og på kvart stillingsnivå pr. 31.12.
- Kvinner si løn i prosent av menn si løn på kvart stillingsnivå per 31.12. Gjennomsnittet er rekna ut frå heiltidsekvivalentar. Vikarar på timeløn og eksterne er ikkje med i statistikken. Ombodet si løn fastsettast av Kultur- og likestillingsdepartementet. Ombodet får løn etter leiarlønstabellen og er følgeleg heller ikkje med i berekninga, men er med i sum antal tilsette.
- Kvinner sin andel i prosent av menn når det gjeld overtid, trekkpliktige naturalytingar og variable tillegg. Berekningsgrunnlaget for desse tre ytingane er alt som er utbetalt i 2021. Pålagt overtid nyttast ikkje ofte i ombodet. Det totale overtidsbeløpet utbetalt i 2021 er 101 340 kroner.

- I variable tillegg inngår pressevakt og SoMe-tillegg. I stillingsgruppene avdelingsleiar og rådgjevar er det ingen menn. Ein avdelingsleiar fungerte som ombod og ein fagdirektør fungerte som avdelingsleiar pr. 31.12.

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

Ombodet har alltid hatt ei sterk overvekt av kvinnelege tilsette. Pr. 31.12.21 var det 74 prosent kvinner og 26 prosent menn tilsette i ombodet. Lønnsforskjellane mellom kvinner og menn er låge, både totalt og på stillingsnivå. Når det gjeld gjennomsnittstalet for alle tilsette, tener kvinner 98,86 prosent samanlikna med mennene. Lønnskilnaden er låg, men er likevel noko vi skal følge med på all den tid det berre er ein av fire tilsette i verksemda som er menn. På stillingsnivå fagdirektør og seniorrådgjevar kor vi har lønsdata til å kunne samanlikne menn og kvinner si løn, ser vi at kvinner si løn ligg over menn si løn (102 prosent i begge kategoriene).

Ytterlegare kommentarar til denne kjønnsbalansen gjer vi i del 2 av utgreiinga.

Variable tillegg er for pressevakt og for vakt over sosiale media utanfor den normale arbeidstida. Ordningane er ulike i omfang og innhald. Some-vakta vart først oppretta frå midten av september i 2021. Det er svært få tilsette i ombodet som har variable tillegg, noko som får store utslag i tala, alt ettersom det er ein mann eller ei kvinne som har tillegget.

Refusjon for utgifter til nett og kontorutstyr på heimekontor på grunn av koronapandemien er andre naturalytingar som inngår i tala i denne kolonna for skattepliktige naturalytingar. I ombodet nyttar vi mobiltelefon som tenestetelefon, og dei som ønsker kan også bruke tenestemobilen privat (skattepliktig ordning).

Mellombelse tilsett for heile 2021		Foreldrepermisjon oppgitt i antal tilsette og dager		Faktisk deltid oppgitt i antal tilsette for heile året		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn*	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	0	2/278	1/4	0	0	0	0

* Permisjonen til mannen starta mot slutten av året. Menn i ombodet vert oppfordra til å ta ut foreldrepermisjon på lik linje med kvinner. Vi har god erfaring med at menn tar ut foreldrepermisjon.

Mellombelse stillingar

Dei mellombelse stillingane i 2021 var to vikariat og ei prosjektstilling. Ombodet nyttar svært sjeldan mellombelse stillingar, og når vi gjer det kjem dei i samanheng med at vi har behov for vikar. Til dømes skjer dette når tilsette tek ut lovfesta

foreldrepermisjon og vi treng å erstatte dei for den perioda dei er ute i permisjon, og når vi frå tid til annan har behov for sommarvikar.

Del 2: Vårt interne arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi meiner at mangfald og inkludering er ei styrke, og vi ønsker at dei som arbeider i Likestillings- og diskrimineringsombodet skal spegle mangfaldet i befolkninga. Vi ønsker medarbeidarar med ulike kompetansar, fagkombinasjonar, livserfaring og perspektiv for å bidra til endå betre oppgåveløysing. Vi ønsker ein mykje betre kjønnsbalanse enn kva vi har i dag, og korleis vi skal få rekruttert fleire menn er noko vi har satt på agendaen for ARP-arbeidet for 2022. Noko av måla er talfesta, slik som at vi ønsker at minst ti prosent av alle tilsette i ombodet er tilsette som har behov for tilrettelegging i arbeidsforholdet grunna nedsett funksjonsevne. Vi har også satt eit mål om at minst 15 prosent av alle tilsette har innvandrarbakgrunn eller etnisk minoritetsbakgrunn. På leiarnivå er det satt eit mål om at minst 40 prosent av leiarane skal vere menn.

Vi lukkast tidvis i samband med rekruttering å nå nokre av måla kva gjeld nedsett funksjonsevne og innvandrarbakgrunn/etniske minoritetsbakgrunn, og for nokre år sidan såg kjønnsbalansen i leiargruppa annleis ut enn den gjer no.

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

Personalområdet rekruttering

Ombodet har så lenge det har eksistert hatt eit fleirtal av kvinnelege tilsette. Pr. 31. desember 2021 var det ti menn og 28 kvinner tilsett i ombodet. Dette utgjør 26 prosent menn og 74 prosent kvinner. I leiinga er det tre kvinner, i tillegg til ombodet sjølv som i 2021 var ei kvinne. Det blei utnemnd nytt ombod hausten 2021, og Bjørn Erik Thon tiltredde 28. februar 2022.

I 2021 hadde vi berre ein stillingsutlysning. Av dei 74 søkerane, var det 60 kvinner og 14 menn. Tre søkarar markerte seg med behov for tilrettelegging på grunn av nedsett funksjonsevne og ein med «hol i CV». Dersom det er kvalifiserte søkarar med funksjonsnedsetting, hol i CV-en eller har innvandrarbakgrunn, skal vi innkalle minst éin søkar i kvar av desse gruppene til intervju. Vi les også søknadane spesifikt for å sjå om nokon opplyser om nedsett funksjonsevne på annan måte enn å markere det i rekrutteringsverktøyet. Vi lukkast tidvis å rekruttere søkarar med nedsett funksjonsevne som treng tilrettelegging i arbeidsforholdet gjennom ordinære rekrutteringsprosessar. Vi har derfor ikkje lyst ut stillingar knytt til statens traineeprogram, men har bidrege i inkluderingsdugnaden gjennom ordinære tilsettingar. For 2021 har for få rekrutteringsprosessar til å kunne oppgje noko tal om desse tilhøva.

Det var totalt sju søkarar som oppgav innvandrarbakgrunn. Kvalifiserte søkarar med innvandrarbakgrunn vert sjølv sagt inviterte til intervju på lik linje med andre søkarar.

Vi har tidlegare gjennomført ei grundig undersøking av alle fasane i rekrutteringa, og vi skal på nytt gjere ei kartlegging av praksisane våre i 2022. Tidlegare har vi blant anna iverksatt følgande:

- Auka merksemd kring analysa av behova til stillinga, kravspesifikasjonen og utforminga av stillingsannonsa. Til dømes skal vi vere merksame på at kompetansekrava skal vere saklege, slik at vi til dømes ikkje set for strenge språkkrav som kan hindre elles kvalifiserte kandidatar med annan etnisk språkleg bakgrunn å søke.
- Ei oppfordring i stillingsutlysninga om at søkarar kan ta kontakt med HR om dei har spørsmål om til dømes tilrettelegging, og andre høve som er knytt til arbeidsmiljøet og arbeidet.
- Iverksetting av tiltak kring intervjuet, gjort det meir strukturert med førehandsdefinerte spørsmål og tema, og fjerna intervju spørsmål som ikkje har noko med utøvinga av arbeidet å gjere.
- I intervju blir kandidaten informert om at vi tilrettelegg så langt det er mogleg, og at kandidaten som får tilbod og blir tilsett i stillinga vil få tilbod om ein samtale om tilretteleggingsbehov.

Vi har ei sterk overvekt av kvinnelege søkarar til stillingane våre, og vi skal i ARP-arbeidet vårt i 2022 sjå på om vi kan iverksette fleire tiltak for å få ei meir mangfoldig søkarmasse, deriblant fleire mannlege søkarar.

Til den eine stillinga vi lyste ut i 2021 oppfordra vi menn til å søke og stillingsannonsa hadde følgande informasjon og oppmoding:

- *Menn utgjer i underkant av 30 prosent av dei tilsette i ombodet i dag, og vi ønskjer ei jevnare fordeling av kjønn blant dei tilsette. For å utvide søkjargrunnlaget oppfordrar vi derfor menn til å søkje.*

Det er den best kvalifiserte søkaren som skal tilsettast i ei stilling. I 2021 var desse kvinner. Vi anerkjenner våre utfordringar knytt til rekruttering og kjønn, og sjølv om alle er tente med at ombodet har ei jamnare kjønnsbalanse har vi endå ikkje luktast med å tiltrekke oss fleire kvalifiserte mannlege søkjarar til stillingane som vi lyser ut.

Personalområda

- tilrettelegging
- det å gjere det mogleg å kombinere arbeid og familieliv
- graviditet/foreldrepermisjon

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

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

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

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

Avtalen om fleksibel arbeidstid er med på å løyse nokon praktiske utfordringar for kombinasjonen arbeid og familieliv. Ombodet har også ein uskriven regel om at møter ikkje startar før klokka 09 av omsyn til levering av barn i barnehage og til skule.

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

I samband med det nyoppretta formelle ARP-arbeidet i ombodet, har vi satt opp at vi skal særleg skal arbeide med følgjande område i 2022:

- Undersøke, kartlegge og analyse risiko for trakassering og seksuell trakassering. Vi skal i denne samanheng blant anna sjå på rutinane våre, om dei er gode og forståelege og godt tilgjengeleg for alle tilsette – slik at dei er med på å førebygge og hindre trakassering.
- Undersøke, kartlegge og analyse risiko for diskriminering i rekrutteringsprosessane våre for alle diskrimineringsgrunnlag. Vi skal på nytt sjå på om det er mogleg å sette inn fleire tiltak for å få rekruttert menn. Vi skal også undersøke risiko for at personar med nedsett funksjonsevne og personar med annan etnisk bakgrunn enn norsk møter hindre og barrierar i samband med å få jobb hos oss.

Arbeidet vårt som vi gjer i samband med aktivitets- og utgreiingsplikta er forankra hjå ombodet og i heile leiargruppa. Mykje av ekspertisa på grunnlag og personalområde har vi internt. Aktivitetsarbeidet er godt forankra i verksemda med tverrfagleg bistand. Dei to representantane som har vorte peika ut av tilsettegruppa til å representere dei tilsette i ARP-arbeidet er tilsette som rettleiar og held kurs om ARP jamleg. Vi ser fram til godt arbeid også i 2022.

Utgreiing om likestilling: Ombodet som offentleg styresmakt og tenesteytar

Prinsipp, prosedyrar og standardar ombodet har for likestilling

Samfunnsoppdraget til ombodet er å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering når det gjeld alle diskrimineringsgrunnlaga og på alle samfunnsområde. Korleis vi skal gjere dette er nedfelt i strategidokumentet vårt. Vi arbeider etter visjonen om *eit likestilt samfunn der makta og innverknaden er likare fordelt, fridomen tilgjengeleg for alle og enkeltmennesket sin verdi ukrenkeleg.*

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

I denne utgreiinga om korleis vi arbeider med likestilling som offentleg styresmakt og tenesteytar kjem vi til å konsentrere oss om å omtale arbeidet vi gjer for å sikre eit likeverdig tilbod til folk som er i kontakt med oss. Andre aktiviteter og prosjekt er omtalt andre plassar i årsmeldinga. Grunna samfunnsoppdraget til ombodet arbeider vi aktivt for likestilling og mot diskriminering i all vår verksemd. Ein må lese årsmeldinga i den samanheng.

Frå prinsipp, prosedyrar og standardar til handling

Rettleiingstenesta

Kvart år tek vi i mot om lag 2000 rettleiingssaker, der folk kontaktar oss for å få svar på spørsmål om diskriminering. For 2021 vart talet heile 2483 saker. Vi er opptatt av at alle delar av befolkninga skal kontakte oss, og arbeider kontinuerleg med å vere et lågterskeltilbod for alle, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

Kontakt med ombodet – raskt og tilpassa

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

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

Rettleiingsavdelinga har også gjennomført opplæring i korleis gje god rettleiing, slik at folk skal oppleve profesjonelle saksbehandlarar i alle situasjonar.

Kven tek ikkje kontakt

I analysen vår av korleis sakene fordeler seg på diskrimineringsgrunnlag, kan det sjå ut som om saker som gjeld etnisitet er underrepresentert i høve til omfanget av problemet, slik det blir skildra i forskning og slik det kjem fram i mediebildet. Derfor har vi ei særskild satsing på å komme i kontakt med folk som har etnisk minoritetsbakgrunn. Vi er i kontakt med Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo for å gjere deira brukarar betre kjent med rettane dei har og kva ombodet kan gjere. Vi har også halde føredrag om rettar og kva ombodet kan hjelpe med hos organisasjonar med medlemmar frå minoritetsbefolkninga. Folk som høyrer til grunnlaga seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, tek heller ikkje ofte kontakt med oss. I 2022, har vi derfor planar om prøve å nå ut betre til desse gruppene.

Kontorlokala våre

Kontorlokala våre er universelt utforma, slik at det skal vere lett å vitje ombodet sjølv om du måtte ha ei fysisk funksjonsnedsetting. Vi har ledelinjer i golvet og teleslynge i møteromma.

Nettsider

Nettsidene våre er universelt utforma. Informasjonen om mandatet og rolla til ombodet er omsett til fleire ulike språk, slik at alle i Noreg skal vite når og korleis dei kan kontakte oss.

Organisering av arrangement

Når ombodet treng å leige eksterne lokale, spør vi alltid om lokala er lett tilgjengeleg for rullestolbrukarar og om dei har teleslynge i møteromma vi leiger. Er ikkje dette på plass, så leiger vi heller ikkje møteromma. Samstundes oppfordrar vi utleigar å gjere lokala meir tilrettelagd for oss alle. Vi spør óg om utleigar tilbyr mat som kan tilpassast både dei som er vegetarianarar eller har matallergiar. Der det er naudsynt med teiknspråktolk, blir dette bestilte via NAV sin tolketeneste.

Kursverksemd

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

Kva for resultat har vi oppnådd?

Vi har stor merksemd på å gje rask og tilpassa rettleiing, men det er vanskeleg å vite om dei som tek kontakt med oss faktisk opplever det slik. Vi har derfor starta arbeidet med ei brukarundersøking. Sist gong Likestillings- og diskrimineringsombodet kartla korleis brukarane opplever verksemda var i 2016.

Forventningar og planar for arbeidet framover

Vi tenker kontinuerleg på korleis vi kommuniserer, slik at språket vårt skal vere enkelt å forstå. Mellom anna er vi nå i gong med ein prosess for å justere kontaktskjemaet vårt for at det skal bli lettare å bruke for alle.

I 2022 planlegg vi å halde fram med å kurse medarbeidarane våre i korleis gje god og tilpassa rettleiing til folk som kontaktar oss. Det er viktig å ha god trening i å snakke med folk som står i vanskelege situasjonar, slik at vi får gitt dei informasjonen som dei treng. Vi har framleis merksemd omkring korleis vi skal nå betre ut til grupper i utsette situasjonar, til dømes etniske minoritetar og folk som høyrer til diskrimineringsgrunnlaga seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

I 2022 skal tilsette i ombodet gjennomføre eit kompetanseløft i digital formidling, slik at vi skal bli enda betre på å halde gode og tilgjengelege kurs for alle som oppsøker oss.

Vidare har vi planar om å starte opp eit prosjekt for å kartlegge kva for andre utfordringar vi måtte ha når det gjeld å yte likeverdige offentlege tenester til gang for alle.

Kapittel 5 Vurdering av utsikter for framtida

Ombodet sin noverande strategi varer ut 2022. I strategien har vi peikt ut fem overordna områder for satsing: arbeidsliv, skule og utdanning, vald og trakassering, helse og omsorg, samt hatkriminalitet og hatefulle ytringar. Ombodet vil arbeide breitt innanfor desse felte også i 2022, og vil mellom anna vidareføre arbeidet med utviklingshemja sine rettar, rett til beslutningsstøtte, kvinner sine forhold for soning i fengsel og etnisk profilering i politiet sitt arbeid. Vi ser også fram til å følge styresmaktene sitt arbeid på mellom anna desse områda: utgreiing om eit tredje kjønn, nytt mannsutval og den varsla stortingsmeldinga om seksuell trakassering.

I løpet av 2022 vil ombodet utforme ein ny overordna strategi, som vil ligge til grunn for vidare prioriteringar inn i ny ombodsperiode.

Vi vil framleis ha som mål å vere eit av dei fremste fagmiljøa innanfor likestillings- og diskrimineringsjussen. I mange år har vi tatt i mot rundt 2000 rettleiingssaker i året. Tilfanget av enkeltsaker har vore stabilt gjennom fleire år. Som omtalt tidlegare har vi hatt ei klar auke i antall førespurnadar i 2021 (auke på rundt 26 %). Det er vanskeleg å vite kva som er årsakane til denne auka. Det kan vere koronapandemien, men det kan også vere at fleire har blitt kjende med oss på grunn av fleire kampanjar i sosiale media det siste året. Ny aktivitets- og utgreiingsplikt, samt nytt lågterskeltilbod for seksuell trakassering, kan også ha spelt inn. Det er vidare vanskeleg å seie om tilfanget av saker vil fortsette å ligge på så høgt nivå, alternativt auke ytterlegare, eller om det vil gå ned på vanleg nivå igjen. Eit høgt antal rettleiingssaker kan gjere at vi må omprioritere ressursar, og vurdere nye måtar å jobbe på.

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 rettleiingstenesta vår eller å kjenne rettane sine. Som eit ledd i å vidareutvikle rettleiingstenesta, vil vi gjennomføre ei større brukarundersøking i 2022.

Koronapandemien har ført til at vi fekk fortgang i utvikling av eit digitalt kurstilbod, særleg til arbeidslivet, men også til offentlege styresmakter. Ei slik utvikling har vore heilt nødvendig i 2020 og 2021, men vi ser også på dette som ei investering for framtida. Vi skal vere eit ombod for heile landet, og når vi har gode digitale opplæringstilbod, er det lettare å nå alle målgruppene våre, uavhengig av kor dei måtte vere fysisk. I 2022 skal tilsette i ombodet gjennomføre eit kompetanseløft i digital formidling, slik at vi skal bli endå betre på å halde gode og tilgjengelege kurs for alle som oppsøker oss.

Som omtala i årsrapporten frå i fjor, har pandemien naturleg nok verka inn på ombodet sine prioriteringar og måten vi arbeider på. Ombodet vil også framover følge med på korleis pandemien og dei ulike konsekvensane av den har slått ut for dei gruppene vi har eit særskilt mandat for. Vi har til dømes vore opptatte av teneste- og helsetilbodet til personar med nedsett funksjonsevne, skuletilbodet for dei som treng spesialundervisning, omfanget av vald i nære relasjonar og korleis aukande arbeidsløyse rammar nokre grupper sterkare enn andre.

Ombodet er framleis uroa for at utdannings- og arbeidslivsvala til folk i Noreg er veldig kjønnsdelte. Det som uroar oss mest er at valfridomen til dei unge i praksis blir begrensa når det i visse yrke er så godt som total dominans av anten kvinner eller menn. Solberg-regjeringa la fram ein strategi for ein meir likestilt utdannings- og arbeidsmarknad på tampen av deira periode. Støre-regjeringa har skrota denne strategien, men har førebels ikkje presentert ein alternativ strategi. Ombodet meiner at dette er eit arbeid som det er svært viktig at den nye regjeringa tar tak i, og det vil kreve kraftfulle tiltak om vi skal kunne sjå ei endring.

Krigen i Ukraina, som går for seg nå, vil mest sannsynleg sette sitt preg også på det norske samfunnet. Vi veit framleis ikkje omfang og varigheit av denne krisa, men kan rekne med at eit større antal flyktningar vil kome til Norge og bli tatt hand om i norske kommunar. Nye grupper som kjem til landet og treng bustad, skal ut i skule, barnehage og i arbeidslivet vil kunne aktualisere spørsmål knytta både til diskriminering og likeverdige offentlige tenester. Menneske på flukt og i mottak vil også kunne vere utsett for menneskehandel og anna utnytting.

Kapittel 6 Årsrekneskapen

Kommentarar frå leiar til årsrekneskapen i ombodet for 2021

Kort beskriving av verksemda sitt føremål

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

Årsregnskapet er utarbeidd etter reglane i SRS

Eg bekreftar at årsrekneskapen for LDO er sett opp og avlagt etter nærare retningslinjer i føresegn om økonomistyring i staten. Årsrekneskapen er i medhald av krav i føresegna punkt 3.4.1, nærare føresegn i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2019 og eventuelle tilleggskrav fastsett av overordna departement.

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

Vurdering av vesentlege tilhøve

Løyve frå departementet i 2021 var på 49 042 000 kroner. Av det er det utbetalt 49 041 500 til LDO. Driftskostnadar i 2021 var på 51 404 309 kr. Tilsvarande tal for 2020 var 48 872 220 kroner. Lønskostnadar var på 35 033 466 kroner. Lønsdelen av driftskostnadar var 68,2 prosent samanlikna med 68,1 prosent i 2020.

LDO har investert i nye PCar og inventar for til saman 678 452 kroner. Beløp vert avskrive årleg. I 2021 ble 723 000 kroner avskrivne. Handverks- og designarbeid for 964 853 kroner er bokført som ein reduksjon i frie middel i rekneskapen.

På grunn av koronapandemien viste reiseverksemda ytterlegare nedgang frå 2020. Reisekostnadane i 2021 var på 87 642 kroner mot 192 131 kroner i 2020.

LDO har i 2021 brukt 287 957 kroner til eksterne konsulentar. Dette er ei auke frå 2020 da det vart brukt 73 794 kroner. Auka i 2021 skyldast ei naudsynt oppgradering av saksbehandlings- og arkivsystemet vårt. Den nye postjournalen elnnsyn er obligatorisk for statlege verksemder. Den tekniske løysinga som Digidir har vald, er ikkje kompatibel med den versjonen vi har av vårt saksbehandlingssystem. Vi vil i 1. kvartal 2022 ta i bruk eit oppgradert saksbehandlingssystem kor elnnsyn er integrert.

LDO har under koronapandemien arrangert digitale fagmøte, konferansar og kurs. Vi har óg brukt 323 924 kroner på kompetanseheving i samband med vår nye digitale arbeidskvardag, samt arbeidsrett, leiing og samtaleteknikk i rettleiingstenesta.

LDO har i 2021 etter avtale med departementet vidare redusert behaldninga av middel med å sette i gang forskingsprosjekt i samarbeid med eksterne aktørar. Behaldninga i Noregs Bank er i 2021 redusert med over to millionar kroner samanlikna med 2020.

Rekneskapen for 2021 med noter er lagt ved årsrapporten i ei PDF-fil.

Etter kontantprinsippet		Etter periodisert rekneskap		Differanse
Sum innbetalinger	50 993 227	Sum driftsinntekter	51 403 115	-409 888
Sum utbetalinger	-52 413 614	Sum driftskostnader	-51 404 309	-1 009 305
Netto kontantstrøm	- 1 420 387	Driftsresultat	-1 193	-1 419 194

15. mars 2022



Bjørn Erik Thon

likestillings- og diskrimineringsombod

Prinsippnote til årsrekneskapen - for oppstilling av bevillingsrapportering for nettobudsjetterte verksemder

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

Årsrekneskapen er i medhald av krav i føresegna punkt 3.4.1, nærare føresegn i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2019 og eventuelle tilleggskrav fastsett av overordna departement.

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

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

Prinsippnote til årsrekneskapen 2021

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

Inntekter frå løyve og inntekter frå tilskot og overføringar

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

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

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

Transaksjonsbaserte inntekter

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

Kostnader

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

Pensjonar

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

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

Leigeavtale

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

Klassifisering og vurdering av anleggsmiddel

Anleggsmiddel er varige og betydelege eigedelar som vert disponert av verksemda. Varige eigedelar er eigedelar med utnyttbar levetid på 3 år eller meir. Med betydelege eigedelar meiner ein eigedelar med anskaffingskostnad på kr 50 000 eller meir. Anleggsmiddel vert balanseført til anskaffingskost fråtrekt avskrivningar.

Kontorinventar og datamaskiner (PCar, servere m.m.) med utnyttbar levetid på 3 år eller meir er balanseført som egne grupper.

Varige driftsmiddel vert nedskrive til verkeleg verdi ved bruksendring, dersom verkeleg verdi er lågare enn balanseført verdi.

Klassifisering og vurdering av omløpsmiddel og kortsiktig gjeld

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

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

Fordringar

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

Statens kapital

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

Staten sin finansiering av immaterielle eigedelar og varige driftsmiddel

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

Kontantstrømoppstillinga

Kontantstrømoppstillinga er utarbeidd etter den direkte modellen tilpassa statlege verksemder.

Sjølvsassurandørprinsipp

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

Statens konsernkontoordning

Statlege verksemder er omfatta av statens konsernkontoordning.

Konsernkontoordninga inneber at alle innbetalingar og utbetalingar dagleg vert gjort opp mot verksemda sin oppgjerskonto i Noregs Bank.

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



LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET

Postboks 9297 Grønland

0134 OSLO

Revisjon av årsregnskapet for Likestillings- og diskrimineringsombudet 2021

Vedlagt følger revisjonsberetningen for Likestillings- og diskrimineringsombudets årsregnskapet for 2021.

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

Offentliggjøring av revisjonsberetning

Revisjonsberetningen inneholder Riksrevisjonens konklusjon på gjennomført revisjon av årsregnskapsoppstillingene og våre uttalelser om «øvrig informasjon» og «øvrige forhold». Denne revisjonsberetningen omfattes ikke av bestemmelsen om utsatt offentlighet i lov om Riksrevisjonen § 18 2. ledd.

Revisjonsberetningen skal i samsvar med Bestemmelser om økonomistyring i staten punkt 2.3.3 publiseres på virksomhetens nettsider sammen med årsrapporten.

Etter fullmakt

Åse Kristin Berglihn Hemsén
ekspedisjonssjef

Stein Jahren
avdelingsdirektør

Brevet er godkjent og ekspedert digitalt.

Liste over kopimottakere:

KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET



LIKESTILLINGS- OG
DISKRIMINERINGSOMBUDET
Org. nr.: 988681873

Riksrevisjonens beretning

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Likestillings- og diskrimineringsombudets årsregnskapsoppstillinger for regnskapsåret 1. januar - 31. desember 2021. Årsregnskapsoppstillingene består av oppstilling av bevilgningsrapportering og virksomhetsregnskap, inklusiv kontantstrømoppstilling og noter, herunder sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Oppstilling av virksomhetsregnskapet viser at resultatet av periodens aktiviteter er 0 kroner

Etter Riksrevisjonens mening:

- oppfyller årsregnskapsoppstillingene gjeldende krav, og
- oppstilling av bevilgningsrapporteringen gir et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger for 2021, og kapitalposter per 31. desember 2021, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten
- oppstilling av virksomhetsregnskapet gir et dekkende bilde av virksomhetens resultat for 2021 og av eiendeler, gjeld og statens kapital per 31. desember 2021, 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 nedenfor under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og ISSAI 130 Code of Ethics utstedt av International Organisation of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon i årsrapporten

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

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

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

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

Ledelsens og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapsoppstillingene

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

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

Riksrevisjonens oppgaver og plikter

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

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

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

transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS).

Vi kommuniserer med ledelsen blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og når revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen, og informerer det overordnede departementet om dette.

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon om etterlevelse av administrative regelverk for økonomistyring

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

Basert på revisjonen av årsregnskapsoppstillingene og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendige i henhold til ISSAI 4000, 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; 02.06.2022

Etter fullmakt

Åse Kristin Berglihn Hemsén
ekspedisjonssjef

Stein Jahren
avdelingsdirektør

Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt