

# Årsrapport

2022



## **Innholdsliste**

<b>Kapittel 1 Føreord</b>	<b>side 3</b>
<b>Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal</b>	<b>side 5</b>
<b>Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2022</b>	<b>side 6</b>
<b>Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda</b>	<b>side 27</b>
<b>Kapittel 5 Vurdering av utsikter for framtida</b>	<b>side 40</b>
<b>Kapittel 6 Årsrekneskapen</b>	<b>side 42</b>

Forsidebilete: Bilete er eit foto av smilande menneske med ulik alder, kjønn og etnisitet.

Kreditt: iStockRawpixel

## Kapittel 1 Føreord

Ein viktig milepæl i 2022 har vore arbeidet med, og lansering av ny strategi for dei neste tre åra. Den vil vi omtale nærare i kapittelet om utsikter for framtida.

Likestillings- og diskrimineringsombodet har fire hovudoppgåver. Vi skal gi rettleiing, føre tilsyn med tre FN-konvensjonar, følge opp aktivitets- og utgreiingsplikta til private og offentlege verksemder, og vere ein pådrivar for eit meir likestilt samfunn utan diskriminering.

I 2022 har alle desse oppgåvene vore høgt prioriterte. Tala frå rettleiingstenesta i ombodet viser at det er eit stort behov for rettleiing, både til enkeltmenneske og til private og offentlege verksemder. Vi tek imot flest førespurnadar som er knytte til diskriminering på grunnlag av kjønn og funksjonsnedsettingar, deretter kjem etnisitet. Om lag halvparten av sakene handlar om diskriminering i arbeidslivet.

Gjennom førespurnadar frå enkeltmenneske og kontakt med sivilt samfunn har vi avdekt at mange digitale læremiddel ikkje kan nyttast av blinde og svaksynte barn. Saman med Barneombodet tok vi difor initiativ til ein rundebordskonferanse om digitale læremiddel. Her vart aktørar med eit medansvar for situasjonen inviterte til å diskutere løysingar, og vi arrangerer ein oppfølgingskonferanse i 2023. Dette viser også korleis dei ulike oppgåvene våre spelar saman, i dette tilfellet ved at ei rettleiingssak blei til ei pådrivar- og tilsynssak.

Ei anna slik sak er saka om grunnleggande banktenester til flyktingar og asylsøkarar med opphaldskort. Ombodet klaga DNB inn for Diskrimineringsnemnda, og avgjersla frå nemnda om brot på lova kom hausten 2022. Vi vil følge opp problemstillinga ovanfor banknæringa.

Som ein del av tilsynet med FN sin rasediskrimineringskonvensjon har vi publisert ein rapport om etnisk profilering i politiet. Rapporten viser at folk med annan etnisk bakgrunn enn etnisk norske, oftare vert utsett for tilfeldige kontrollar. Ombodet sitt arbeid med dette blir vidareført i 2023.

Ombodet har over lengre tid arbeidd med og avdekka betydelege gap mellom dei rettane utviklingshemma har etter FN-konvensjonen CRPD og norsk rett, og det utviklingshemma i praksis får oppfylte. I 2022 lanserte vi rapporten "Retten til et selvstendig liv og til å være en del av samfunnet", om helse- og omsorgstenester til utviklingshemma. Vi tok også opp ei konkret sak om bustadtilbodet til utviklingshemma i Randaberg kommune og drog på stadleg tilsyn til kommunen. Det var fyrste gong ombodet gjennomførte eit slikt stadleg tilsynsbesøk.

Regjeringa sette ned eit mannsutval i 2022. Ombodet har arbeidd for opprettinga av eit slikt utval i ei årrekkje, og er svært nøgd med at utvalet no er i gong med arbeidet. Vi har etablert god dialog med utvalet, noko som også vil bli ei høgt prioritert oppgåve framover. I tillegg har ombodet jobba med problemstillingar knytt til menn sin psykiske helse, og har blant anna arrangert ein konferanse om denne tematikken.

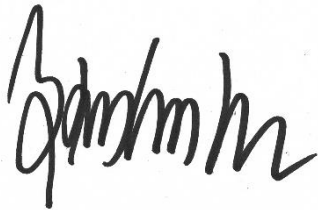
I 2022 har vi kontrollert fleire store arbeidsgjevarar sine utgreiingar om likestilling for andre gong. Fleire har betre resultat enn tidlegare, men vi har likevel klaga ei verksemd inn for Diskrimineringsnemnda. Denne klaga er den første frå ombodet etter at plikta blei forsterka.

I tillegg har vi kontrollert 83 offentlege myndigheiter sine utgreiingar om likestilling når det gjeld deira tenesteyting og utøving av myndigheit. Resultata var nedslåande. Det var ingen som følgde vilkåra. Det er tydeleg at dette er ei føresegn som er lite kjent blant offentlege styresmakter.

Ombodet sin årskonferanse handla om digitalt utanforskap. Føredragshaldarane kom frå akademia, næringsliv og offentlig sektor. Vi hadde eit rekordhøgt antal deltakarar.

Kommunikasjon og anna utovervendt verksemd er viktig for ombodet. Vi har stor pågang frå media og held mange føredrag. Vi er aktive i sosiale nettsamfunn, og vi er ein attraktiv samarbeids- og diskusjonspartner for mange.

Sommaren 2022 opplevde Noreg ei forferdeleg terrorhending under Pride i Oslo. Hendinga fant stad utanfor ein utestad som er populær i det skeive miljøet, og blei ei viktig påminning om at heller ikkje i Noreg kan ein ta retten til å vere den du er for gitt.



Bjørn Erik Thon

likestillings- og diskrimineringsombod

## Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal

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

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

Tilsynsavdelinga arbeider særleg med strukturell diskriminering. Avdelinga utarbeider blant anna uavhengige supplerande rapportar til FN-komiteane, og bidreg med kunnskap om utfordringar knytt til realisering av menneskerettane.

Rettleiingsavdelinga held kurs i diskrimineringsrett, gir individuell rettleiing til alle dei som kontaktar oss med spørsmål om likestilling og diskriminering, og arbeider med rettar og plikter i arbeidslivet. HR og driftsavdelinga har oppgåver knytt til drifta av ombodet og skal ivareta støttefunksjonar mellom anna innan rekneskap og økonomi, arkiv, kontoradministrasjon, personale, datatenester og førstelinjeteneste.

### Hovudtal i 2022

I 2022 fekk ombodet 2410 førespurnader om rettleiing og 155 førespurnader om føredrag. Antal rettleiingssaker er tre prosent lågare enn året før.

### Utval av nøkkeltal frå årsrekneskapen

	2020	2021	2022
Tal på tilsette*	42	38	40
Tal på utførte årsverk	37	38	36,6
Løyvingar	47 859 000	49 042 000	48 980 000
Driftskostnadar	48 872 220	51 404 309	50 327 216
Lønsdel av driftskostnadar	68,1 %	68,2 %	70 %
Kostnad til løn pr årsverk	899 357	921 933	963 075

\* Tal på tilsette er pr. 31.12. For 2022 hadde vi 39 fast tilsette og ei mellombels. Vi har òg ei tilsett i permisjon utan løn som ikkje er med i talet over.

## Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2022

Aktivitetane i 2022 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.

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

### Rettleiing i ombodet

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

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

I 2022 fekk vi 2410 førespurnadar, som er om lag tre prosent færre enn vi fekk i rekordåret 2021. I 2021 fekk rettleiingstenesta 2483 førespurnadar som var ei auke på 26 prosent samanlikna med året før. Tidlegare år har vi lege relativt stabilt på om lag 2000 førespurnadar i året.

For å kunne rettleie dei som er utsette for diskriminering, er vi opptatt av at dei raskt skal kome i kontakt med oss. 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.

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

Tabellane syner alle registrerte førespurnader frå 2022 fordelt på samfunnsområde og diskrimineringsgrunnlag.

### Saker fordelt på samfunnsområde

Samfunnsområde	2019	2020	2021	2022
Arbeidsliv	1004	999	1319	1283
Bustad	73	68	108	96
Offentleg forvaltning	205	253	241	290
Politi, rettsvesen mv.	26	36	54	59
Utdanning	127	114	159	161
Varer og tenester	258	253	267	238
Anna	296	242	330	283
(Tom)	føredrag		5	
Totalt	1989	1965	2483	2410

### Saker fordelt på diskrimineringsgrunnlag

Grunnlag*	2019	2020	2021	2022
Alder	108	95	122	185
Anna	364	317	549	426
Etnisitet mv.	196	292	305	367
Fleire**	132	183	241	205
Graviditet og foreldrepermisjon	256	212	268	220
Kjønn	346	342	346	322
Kjønnsidentitet/-uttrykk	31	30	33	57
Nedsett funksjonsevne	473	399	525	529
Omsorgsplikter	28	32	22	25
Religion	37	41	52	44
Seksuell orientering	18	22	20	30
Totalsum	1989	1965	2483	2410

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

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

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

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

## Heimeside

Ombodet oppdaterer jamleg informasjonen på heimesidene. Heimesidene har 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. Den andre hovudinngangen heiter «Diskriminert», der ein finn informasjon om rettar, og rettleiing om diskriminering, trakassering, tilrettelegging og tilgjengelegheit både i og utanfor arbeidslivet. På den tredje sida «Ombodet og samfunnet» legg vi ut høyringar, informasjon om det generelle pådrivararbeidet vårt, konvensjonar, rapportar og mykje meir.

Heimesida blir jamleg oppdatert med nyheiter og fagleg innhald, og det vert laga nye sider med nytt innhald slik som LOS-sidene om likestillingsplikta for offentleg sektor.

I 2022 har heimesida til ombodet hatt 150 000 besøkande lesarar. 63 prosent av lesarane kom frå Google, 21 prosent kom direkte inn på heimesida, åtte prosent kom frå våre kanalar på sosiale medium og åtte prosent via referansar. Vi arbeider stadig med å auke nynorskandelen på heimesida. Vi publiserte 30 nyheitsartiklar på [www.ldo.no](http://www.ldo.no) i 2022.

For å kunne målrette vår kommunikasjon til besøkande lesarar i mykje større grad, har vi ved hjelp av eit eksternt firma gjennomført ein brukartest av vår heimeside. Funn i brukartesten viser fleire svakheiter både i struktur og innhald. Vi har i etterkant av brukartesten gjort fleire endringar og jobbar kontinuerleg med å forbetre heimesidene våre. Dette arbeidet vil halde fram i 2023.

## Sosiale medium

Vi hadde 463 postar på våre sosiale medium-plattformer i 2022. Det er ei auke frå 349 postar i 2021. I tillegg til ordinære innlegg postar vi ofte «historier» på Facebook og «stories» på Instagram med god spreiding. Vi jobbar for å nå flest mogleg med innhaldet vårt. Vi er oppteken av å poste variert innhald som dekkjer bredda i vårt mandat.

Vi har lukkast med å få mange nye følgjarar i året som gjekk. Vi deler relevant innhald frå andre aktørar, og brukar sosiale medium aktivt for å byggje og ivareta nettverk. Vi hadde også i fjor fleire vellukka kampanjar på sosiale medium, blant anna om vald i nære relasjonar og tilrettelegging av digitale læremiddel i skulen. Vi har også gjennomført 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 òg om å førebygge og å sikre at dei strukturane og ordningane vi har i samfunnet, faktisk medverkar til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Mykje av rettleiingsarbeidet vårt er å gi råd og rettleiing til arbeidsgjevarar, styresmakter og andre.

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

## Kurs og føredrag

Vi fekk mange førespurnader om kurs og føredrag også i 2022. Vi ser talet som ei stadfesting på at ombodet vert rekna som ein relevant og fagleg sterk aktør.

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

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

I 2022 heldt vi 18 eigne og opne digitale LDO-kurs laust gjennom året og over to veker på våren og ei veke på hausten. Tema for kursa var aktivitets- og utgreiingsplikta, diskriminering, trakassering, likelønn, rekruttering, lønnskartlegging og graviditet og foreldrepermisjon. Vi heldt også tre frukostseminar med panelsamtalar. På våre opne kurs deltok omlag 1500 deltakarar frå verksemdar i både offentleg og privat sektor.

## Media

I 2022 har ombodet som tidlegare år markert seg i ei rekke nasjonale og lokale mediekanalar. Vi har skriva kronikkar i landsdekkande og regionale aviser om tematikk som blant anna er knytt til tilgjengelege digitale læremiddel i skulen, kunstig intelligens, etnisk profilering og politikontrollar, menn sine likestillingsutfordringar, aktivitets- og utgreiingsplikta, likelønn, slutningsstøtte og flyktningar.

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, alder, etnisk profilering og politikontrollar, etnisk diskriminering i arbeidslivet, flyktningar, tvangsbruk, soningstilhøve for kvinnelege innsette, LHBTIS

(samløp 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 2022 fekk ombodet si pressekontakt 199 spørsmål og førespurnadar frå media som ombodet uttalte seg i, og som resulterte i både artiklar og TV/radio-reportasjar. I tillegg fekk vi medieomtale i 65 saker der kommunikasjonstilsette stod for innsal av budskapet.

### Dei til saman 264 interaksjonane med pressa er fordelt slik:

GRUNNLAG	TAL
Alder	40
Etnisitet	53
Funksjonsevne	43
Kjønn	54
LHBTIQ+	13
Religion & livssyn	9
Graviditet	3
ARP & LOS	12
Trakassering	17
Anna	20

Vi publiserte i tillegg 30 artiklar på vår eiga heimeside. I 2022 hadde ombodet sin profil på Facebook, Instagram og LinkedIn 463 tekst, bilete og videoinnlegg. Vi gjennomførte to kampanjar med god spreing på sosiale medium. Tema for kampanjane var rasisme og tilgjengelege digitale læremiddel i skulen. Ombodet har i 2022 sendt ut nyheitsbrev kvar månad til om lag 1100 mottakarar.

## Arrangement og debattmøte

### Konferanse om betre psykisk helsehjelp til gutar og menn

Likestillings- og diskrimineringsombodet inviterte i september 2022 til konferanse om kva som kan auke gutar og menn sin bruk av helsebringande aktivitetar, terapi og samtaletilbod. Målet var å samle aktørar på helsefeltet for å inspirere til nye grep, utveksle metodikk og vise moglegheiter for å få fleire gutar og menn til å bruke tilboda innan det psykiske helsetilbodet. Konferansen hadde 250 deltakarar frå kommunane. For meir informasjon om konferansen, sjå her:

<https://www.ido.no/ombudet-og-samfunnet/arrangement/hvordan-fa-gutter-og-menn-som-sliter-psykisk-til-a-soke-hjelp/>

## **Seminar om helse- og omsorgstilbodet til utviklingshemma**

I november 2022 arrangerte ombodet i samarbeid med Sivilombodet eit frukostseminar på Litteraturhuset i Oslo om kvifor vi ikkje har kome lenger når det gjeld å sikre utviklingshemma dei tenestene dei har krav på. Sivilombodet og Likestillings- og diskrimineringsombodet har i løpet av dei siste åra gjennom eigne undersøkingar av forvaltningspraksis og besøk til bustadar dokumentert alvorlege manglar i tenestetilbodet til denne gruppa. På seminaret, som vart leia av Aslak Bonde, stilte vi følgande spørsmål:

Kva er hovudårsaka til at personar med utviklingshemming ikkje får tilgang til den helsehjelpa dei treng? Kva er samanhengen mellom ubehandla helseplager og bruk av tvang mot personar med utviklingshemming? Kva er viktige tiltak for å sikre at denne gruppa får betre tilgang til helsehjelp for både fysiske og psykiske helseutfordringar?

Seminaret vart avslutta med eit panel der det deltok representantar frå alle ansvarlege myndigheiter. Meir enn 200 deltok på seminaret fysisk eller digitalt. Finn meir informasjon her: LDO - Likeverdige helsetjenester for mennesker med utviklingshemning - hvorfor har vi ikke kommet lenger?

## **Ombodet på Arendalsveka**

På Arendalsveka hadde ombodet fire eigne arrangement og eit saman med Kilden. Vi deltok i tillegg på fem andre arrangement.

På eit av arrangementa våre stilte vi spørsmålet om arbeidarklassemenn er ein bremsekloss for likestilling. Temaet var forskjellar i likestillingshaldningar og likestillingshandlingar mellom kvinner og menn med kortare og lengre utdanning. Ombodet har reist problemstillinga fordi arbeidarklassemenn ofte vert antekne å ha meir tradisjonelle haldningar til kjønn og likestilling. Dessutan har nesten 70 prosent av norske menn vidaregåande skule som høgaste fullførte utdanning.

Ombodet arrangerte eit frukostmøte i samarbeid med Datatilsynet med tittelen "Når algoritmer saksbehandlar: Hvordan hindre diskriminering ved bruk av kunstig intelligens i offentlig sektor?". Her vart det stilte spørsmål om korleis kunstig intelligens vert teken i bruk i offentleg sektor og korleis uønskt bruk av algoritmar kan verte avdekkja og avverja, for å unngå diskriminering. Utviklar i NAV IT lab, Robindra Prabhu snakka om deira erfaringar med tematikken i lys av deira deltaking i den regulatoriske sandkassa. Etter dette vart det duka for paneldebatt mellom ombodet, Datatilsynet, Amnesty og helsebyråd Robert Steen (Ap) i Oslo kommune. Arrangementet hadde om lag 50 i publikum.

Fordi det er sterk konkurranse om publikum under Arendalsveka, bestemte ombodet seg for å prøve ut eit nytt format til vårt møte om offentlege myndigheiter sine aktivitetsplikter og plikta til å gjere greie for desse etter likestillings- og diskrimineringslova § 24. Vi inviterte til 'Start Your Engines!', eit gameshow der publikum og inviterte gjester konkurrerte om kven som har mest kunnskap om offentleg myndigheiter sine plikter etter lova.

NAV Agder, Sørlandet sjukehus og Universitetet i Agder stilte med kvart sitt lag i konkurransen. I "ekspertpanelet" sat generalsekretær Lilly Ann Elvestad i Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, fungerande dagleg leiar Hatem Ben Mansour i Antirasistisk Senter og organisatorisk nestleiar Daniel Bøhn Rayner i Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold. Arrangementet vart halde for ein fullstappa sal. Mange kommenterte i etterkant at dei tykte at formatet var morosamt og at dei hadde lært mykje.

## **Pride 2022**

Ombodet var til stades på Baltic Pride i Vilnius, Litauen i juni 2022. Der deltok ombodet på eit møte med andre ombod, møtte politikarar og sivilt samfunn frå heile Europa og gjekk i Pride-paraden. Blikk skreiv denne reportasjen frå Vilnius (lenke: <https://blikk.no/anne-haabeth-rygg-baltic-pride-bjorn-erik-thon/baltic-pride-fra-motstand-til-medgang/219215>).

Ombodet hadde ein workshop kalla "Styrka likestillingsplikt i offentleg sektor - nye verktøy for aktivistar" under Oslo Pride. Workshopen samla rundt ti deltakarar og var ei nyvinning. Grunna skytinga i Oslos gatar 25. juni vart resten av ombodet sine aktivitetar under Oslo Pride avlyst.

Fagansvarleg for SKK i ombodet var også til stades på verdas første Pride i eit kvinnefengsel (RøverPride), arrangert i Bredtveit fengsel i oktober.

## **Lanseringsmøte om rapporten "Kontroller utan kontroll"**

I anledning lanseringa av ombodet sin rapport "Kontroller utan kontroll" om etniske minoritetars møte med norsk politi, inviterte ombodet til eit frukostmøte i oktober. Lanseringa blei lagt til Kulturhuset i Oslo kor sivilt samfunn, relevante organisasjonar, politiet og andre interesserte var inviterte. Under lanseringa vart hovedefunna i rapporten lagt fram. Statssekretæren for justisministeren, Erik Sandsmark Idsøe, fekk overrekk eit eksemplar. Deretter var det duka for debatt om tematikken etnisk profilering i politiet og kvitteringsordninga som skulle settast i verk nokre veker seinare. I panelet satt ein stortingspolitikar frå SV, ein seksjonssjef i POD, ein forskar frå Politihøgskulen og ein av våre informantar. Mange deltok under lanseringa, som også blei strøymt. Sjå omtale av sjølve rapporten på side 23.

## **Rundebordskonferansar om digitale læremiddel**

I forlenging av skulekampanjen inviterte ombodet sentrale aktørar som har ansvar for at digitale læremiddel kan nyttast av alle til ein rundebordskonferanse. Vi inviterte politikarar, byråkratar, utviklarar og kjøparar saman med representantar for elevar som mistar undervisning då læremidla ikkje er tilgjengelege for dei.

På konferansen vart problemstillingar, utfordringar og moglege løysingar identifiserte. Etter nye møte gjennom vinteren med alle miljøa for å følge opp dei spesielle utfordringane deira, inviterer vi til ein oppfølgingskonferanse våren 2023. Relevante

aktører her er Kunnskapsdepartementet, Utdanningsdirektoratet, Kommunenes Sentralforbund, IKT- Noreg, Statped, Bufdir, Forleggerforeningen, UU-tilsynet, Norges Blindforbund, Dysleksiforbundet og Unge funksjonshemmede.

## **Årskonferansen 2022**

Ombudet sin 6. årskonferanse gikk av stabelen i november 2022 i Oslo Kongressenter. Konferansen var ein fysisk konferanse med meir enn 230 deltakarar. Tema for konferansen var "Digitalt utenforskap. Hvordan får vi flere innenfor." Inviterte forskarar, frivillige organisasjonar, politikarar, utviklarar og leiarar frå næringsliv og det offentlege presenterte funn frå eigne ferske rapportar, statistikk, forskning eller erfaringar frå eigen verksemd. Alt handla om digitalt utanforskap med varierte vinklingar, både korleis fenomenet artar seg og kva vi kan gjere for å skape endring. For meir informasjon om konferansen, sjå her: <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/arrangement/digital-utenforskap.-hvordan-far-vi-flere-innenfor/>

## **Endring gjennom dialog og samarbeid**

### **Samarbeidsavtaler**

Ombudet har ein samarbeidsavtale med Arbeidstilsynet. Verksemdene har eit overlappende regelverk når det gjeld trakassering, tilrettelegging og nedsett funksjonsevne. Også i 2022 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 2022 har samarbeidet i hovudsak handla om eit forskingsprosjekt om rasisme mot unge samar med tilknytning til reindrift. Prosjektet skal utførast av Samisk høgskole.

### **Deltaking i Nasjonalt forum for førebygging av sjølv mord**

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

### **Samarbeid med sivil samfunn**

Samarbeid med sivil samfunn er viktig av fleire orsakar. Det er viktig for å styrke kunnskapen til ombudet om røynsleane til dei som opplever diskriminering og mangel på likestilling i Noreg. Sivilt samfunn er viktige samarbeidspartnarar for ombudet i tilsynsarbeidet overfor norske styresmakter og i arbeidet med å skape engasjement for likestilling.

Etter at Bjørn Erik Thon starta som ombod i februar 2022, hadde han møter med ei rekke organisasjonar som arbeider med dei ulike diskrimineringsgrunnlaga vi har. Hensikta var å gjere seg kjent med kva for utfordringar representantar frå sivilt samfunn meinte var viktigast når det gjeld likestilling og ikkje-diskriminering, og kva dei meinte at det nye ombodet burde prioritere å jobbe med.

I 2022 utnemnde ombodet medlemmer til eit nytt fagråd som hadde sitt fyrste møte 23. august 2022. Fagrådet er eit tverrfagleg utval for samarbeid og erfaringsutveksling med interessegrupper og frivillige organisasjonar. Føremålet er å skape ein arena for systematisk kontakt med sivilt samfunn og interesseorganisasjonar på likestillings- og diskrimineringsfeltet. Vidare skal rådet vere ein arena for å diskutere problemstillingar og løysingar på tvers av diskrimineringsgrunnlag. Rådet bidreg med informasjon, kunnskap og innspel til ombodet sitt arbeid.

Fagrådet har i 2022 bestått av Romano Kher, Amnesty International Noreg, Norges kvinnelobby, Skeiv Verden, Press - Redd Barna Ungdom, Norske Kvinners Sanitetsforening, Antirasistisk Senter, Reform - ressurscenter for menn, Pensjonistforbundet, Landsforeningen We Shall Overcome, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn, Minotenk, Noereh - møteplassen for samisk ungdom, Norsk Forbund for Utviklingshemmede, Stiftelsen Stopp Diskrimineringen, Røde Kors og FRI - Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold. Desse medlemmane er valde fram til 2025. Planen er å møtast inntil seks gonger i året.

### **Samarbeid med andre ombod**

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

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

I tillegg til samarbeid i møter og nettverk har saksbehandlarar i ulik grad kontakt ved behov for å drøfte sentrale spørsmål, både faglege og strategiske. I løpet av 2022 har vi blant anna samarbeidd med Sivilombodet for å styrke kunnskap om og fremme politisk engasjement når det gjeld utviklingshemma sine rettar. Vidare har vi delt kunnskap og drøfta utviklinga og aktuelle tiltak for å betre soningstilhøva for kvinner i fengsel.

I 2022 gjennomførte LDO saman med NIM og representantar frå sivilsamfunna det fyrste dialogmøte med styresmaktene for å styrke oppfølging av internasjonale FN-anbefalingar. Møtet blei gjennomført på vegne av ei samanslutning av 31

sivilsamfunn organisasjonar. Dette er eit samarbeidsprosjekt for å styrke dialogen med statlege myndigheiter når det gjeld oppfølging av anbefalingar til Noreg frå FN sine menneskerett komitear. Det fyste møtet i 2022 gjaldt FN sin anbefaling om inkorporering av CRPD. Frå regjeringa si side møtte statssekretær Gry Haugsbakken (Ap).

### **Hatkrimnettverket**

Ombodet koordinerer eit nettverk for organisasjonar som jobbar mot hatytringar og hatkriminalitet. Politiet sitt nasjonale kompetansemiljø mot hatkriminalitet, Bufdir, Justisdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet deltek på møta som observatørar. Nettverket er ein felles arena for utveksling av informasjon, innsikt i ny kunnskap og koordinering av arbeidet på feltet. I 2022 hadde nettverket tre møter.

Nettverket har mellom anna drøfta politiet si handsaming av saker om hatytringar i samband med Ukraina-krigen og blitt presentert for ny forskning på feltet. Saka der ein komikar vart meldt til politiet for hatytringar skapte mykje debatt og engasjement hausten 2022. Hendinga var óg tema for nettverket sitt siste møte i 2022. På møtet fortalde hatkrim-gruppa i politiet om sitt arbeid med saka. Antirasistisk senter orienterte om klagen dei hadde sendt til Riksadvokaten. Denne klagen førte ikkje fram og saka vart til slutt lagt bort av Riksadvokaten.

Medlemmane i nettverket har blitt samde om å stille som partner i forskingsprosjektet "The life cycle of hate crimes: Patterns, responses and consequences", i regi av C-Rex Senter for ekstremismeforskning ved Universitetet i Oslo. Prosjektet har fått ti millionar frå Noregs forskingsråd. 500 000 kroner vil gå til ulike aktivitetar i nettverket. Prosjektet har oppstart i tredje kvartal 2023.

### **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 og fekk innvilga 730 400 kroner i 2021. 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. Rapporten "Mangfold i statlig sektor" vart lansert på Statens personalleiarsamling i september 2022.

I 2022 tok ombodet initiativ til toppleiarsamling i regi av nettverket med fokus på LOS-plikta (likestillingsplikt for offentleg sektor). Ombodet har påtatt seg å vere vertskap for neste toppleiarsamling i 2023 (se nedanfor for nærare omtale om ombodet sin satsing på plikta).

## **Kommunikasjonsnettverket**

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

## **Samarbeid med fiskerinæringa mot trakassering av kvinnelege fiskarar**

Hausten 2021 sto kvinnelege fiskarar fram i media og fortalde om trakassering og seksuell trakassering i fiskerinæringa. Som følge av dette vart ombodet kontakta av fiskeriministeren. Ombodet si anbefaling var å samle organisasjonane til eit møte for å diskutere korleis dei kan arbeide førebyggjande mot trakassering i fiskerinæringa. Sjøfartsdirektoratet, organisasjonane i fiskerinæringa og ombodet har på bakgrunn av dette blitt einige om å formalisere samarbeidet. Vårt felles mål er å førebygge seksuell trakassering og trakassering i fiskerinæringa.

Samarbeidsavtalen blei signert 24. august 2022. Formålet er å bidra til auka kompetanse om seksuell trakassering og trakassering. I 2022 vart det gjennomført ei rekke kurs for dei ulike organisasjonane. I tillegg innførte organisasjonane ei rekke tiltak internt, blant anna informasjon om trakassering på heimesidene deira, utvikling av retningslinjer og rutinar for varsling og gjennomføring av andre førebyggingstiltak i tråd med rettleiinga i Settestrek-kampanjen.

## **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 og fortset i perioden fram til og med 2024. I 2022 har rådet mellom anna diskutert helsetilbodet til flyktingar frå Ukraina.

## **Nordisk samarbeid**

Det årlege nordiske ombodsmøtet blei halde på Island i mai 2022, etter at møtet vart avlyst både i 2020 og i 2021 på grunn av koronapandemien. Representantar frå Finland, Danmark, Sverige, Island, Færøyene, Grønland og Noreg deltok. Tema for møtet var blant anna den kjønnsdelte arbeidsmarknaden, LHBTIQ-rettar, likestillingskonsekvensar av pandemien og pågåande arbeid i dei ulike landa.

## **Europeisk samarbeid**

Likestillings- og diskrimineringsombodet er medlem av Equinet, som er eit europeisk nettverk for likestillingsorgan. Equinet er ei plattform for samarbeid og deling av



kunnskap. Diskrimineringsjussen er i stor grad blitt vidareutvikla gjennom EU-direktiv som også har lagt grunnlaget for mykje av norsk lovgjeving på feltet. Også utover det rettslege skjer det mykje på likestillingsfeltet i EU, 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 2022 har aktivitetane til Equinet vore både fysiske og digitale. Ombodet har delteke på fleire seminar i regi av Equinet i 2022, mellom anna om tema som psykososiale funksjonshemmingar, bruk av likestillingsdata i diskriminerings saker og korleis vere meir til stades på nett og i sosiale medium.

Ombodet har halde innlegg på Equinet sine kursdagar i desember, om korleis likestillingsorgan kan jobbe med tematikken kunstig intelligens og likestilling. Ombodet hadde óg innlegg på Equinet sine kursdagar i desember om psykososiale funksjonshemmingar og erfaringane våre med rettleiing og klagesaker på dette temaet. På Equinet si training om bruk av likestillingsdata i diskriminerings saker hadde ombodet ein presentasjon av erfaringane våre, med hovudvekt på saka om Tromsø fengsel som handla om soningstilhøva for kvinner samanlikna med soningstilhøva for menn.

### **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 (CITE). Ombodet har vore ein fagleg støttespelar i utviklinga av programmet og spelar ei rolle som fagleg rådgjevar i den vidare implementeringa av programmet og dei ulike prosjekta.

Ombodet si rolle er óg å legge til rette for bilateralt samarbeid mellom Portugal og Noreg. Vi formidlar kontakt mellom relevante aktørar og moglege samarbeidspartnarar. Saman med prosjektpartner Bufdir, arrangerte ombodet ein workshop over to dagar for partnardskissjonen i Portugal, der norske interessentar frå både privat og offentleg sektor deltok.

Ombodet deltok på ein digital erfaringsutveksling over to dagar om bruk av internasjonale konvensjonar i domstolane i Noreg og Portugal. Arrangementet var opent for alle.

Saman med CITE i Portugal og likestillingskontoret på Island (Jafnréttisstofa) er ombodet ein samarbeidspartner i prosjektet "Equality Platform and Standard" som handlar om å lage ein standard for likelønn i Portugal tufta på inspirasjon frå den islandske modellen. I mai 2022 arrangerte ombodet ein workshop for programmet i våre lokale i Oslo. Her heldt ei rekke aktørar innlegg, blant anna CORE Senter for likestillingsforskning. Dei innleia om kvinner si deltaking i den norske arbeidsmarknaden i eit historisk perspektiv. Mesta og KPMG snakka om eigne

erfaringar med aktivitets- og utgreiingsplikta. Oslo Economics la fram funn frå rapporten " Statlige virksomheters rapportering om lik lønn for arbeid av lik verdi".

I oktober 2022 var LDO deltakar på ein workshop i Akureyri på Island, om den praktiske gjennomføringa av lovgjevinga om likelønn på Island. Verksemdar med meir enn 25 tilsette må gjennom ei likelønnsertifisering utført av offentlege godkjende byrå. Om verksemdene ikkje følger opp, risikerer dei å få dagsbøter.

## **Kampanjar**

### **Skulestart og digitale læremiddel**

Ombodet hadde ein kampanje ved skulestart for å sette søkjelys på universell utforming av digitale læremiddel på grunnskulen. Manglande universell utforming av digitale læremiddel er eit alvorleg problem for barn med nedsett funksjonsevne. Mellom anna råkar det blinde, synshemma, dyslektikarar, høyrselshemma elevar og elevar som treng alternativ og supplerande kommunikasjon som til saman utgjer mellom fem til ti prosent av alle skulebarn.

Ved at dei ikkje kan bruke læremidla, blir dei utsette for ein skulekvardag dei ikkje har moglegheit til å meistre. Kampanjen skulle spreie informasjon om problemstillinga, men òg om rettar for elevane og plikt til å sørge for universell utforming av IKT i skulen. Kampanjen inneheldt ein film som blei spreidd på Instagram, Facebook og på VG og Dagbladet som korte snuttar. Vi nytta vår eigen nettside som landingsside der vi hadde informasjon om problemstillinga, om lovverket, ein kronikk som ombodet skreiv saman med barneombod Inga Bejer Engh og relevante saker frå Diskrimineringsnemnda.

Kampanjen fekk veldig god spreining både på sosiale media og nettsidene til Aller Media og Schibsted. Kampanjen hadde eit budsjett på 150 000 kroner. Vi nådde ut til 70 000 personar på Facebook, Instagram og LinkedIn. Kampanjen blei også annonsert gjennom Schibsted og Aller Media sine kanalar der til saman 150 000 brukarar såg videofilmen vår. I tillegg blei kampanjen sine tekstplakatar til saman vist fram for 1 500 000 av Aller Media og Schibsted sine brukarar i løpet av ein periode på fire veker.

### **Taushet tar liv-kampanjen**

I 2022 har kampanjen gått føre seg på sosiale media. Vi har spreidd kunnskap om partnardrap, samt informasjon om kva ein kan gjere dersom ein mistenker eller veit at nokon er utsette for vald i nære relasjonar. Taushet tar liv blei i 2022 gjennomført samstundes med den internasjonale 16-dagarskampanjen mot kjønnsbasert vald i perioden 25. november til 10. desember (16 Days of Action Against Domestic Violence).

Undervegs i kampanjeperioden har vi mellom anna hatt annonsar på trykk i tre lokalaviser og spreidd annonsefilmjar og ulike bilete på sosiale media. Kampanjen har hatt kronikk på trykk hos nettavisa til TV2 og delteke i eit innslag på God Morgen

Norge. Til saman har Taushet tar liv i kampanjeperioden nådd heile 1 103 191 personar. Annonsefilmene har blitt vist 1 512 752 gonger. Innlegga våre på sosiale media har blitt delt 296 400 gonger.

Videre har vi halde to kurs, eit i Indre Østfold og eit i Brønnøy kommune, tilpassa den enkelte kommunen. Formålet med kursa har vore å auke deltakarane sin kunnskap om vald i nære relasjonar, samt å gi den administrative, politiske og faglege leiinga verktøy som kan bidra til å avdekke og hindre vald i nære relasjonar. Dette er ei oppgåve kommunane er forplikta til etter både nasjonalt og internasjonalt lovverk.

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

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

### **Relansering av rasismekampanjen**

I 2022 relanserte ombodet kampanjen «Stå opp mot rasisme - du kan gjøre en forskjell» frå 2021. Målet med kampanjen var å auke medvitet 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 kontaktast for rettleiing.

Kampanjen fekk veldig god spreining på sosiale media. Med eit budsjett på 50 000 kroner nådde vi ut til 90 000 personar på Facebook, Instagram og LinkedIn. Meir enn 47 000 unike brukarar såg våre tre videofilmar på sosiale media. Kampanjen blei også annonsert på VG og Dagbladet der til saman 150 000 menneskje såg videofilmene. I tillegg vart videoane vist fram på Discovery Noregs TV-kanalar som ein del av reklamefrie dagar i påska.

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

Arbeidstilsynet og ombodet har i 2022 vidareført samarbeidet med Arbeidstilsynet og partane i utelivsbransjen om å førebygge og hindre seksuell trakassering i bransjar som driv med overnatting og servering. I 2022 blei det gjennomført eit webinar om handtering av saker som gjeld seksuell trakassering. Utover dette blei det hovudsakleg gjennomført møter for å planlegge nye aktivitetar i 2023.

## **Andre sentrale tema i ombodet sitt arbeid i 2022**

### **Klagesak om grunnleggjande banktenester**

Ombodet klaga i 2021 inn DnB til Diskrimineringsnemnda, etter å ha gjort ei undersøking av praksisen til fleire bankar. Heilt konkret gjaldt saka banken sitt tilbod om grunnleggjande banktenester til personar med opphaldskort som legitimasjon. Dette er ein tematikk ombodet si rettleiingsteneste har fått fleire saker om dei siste åra.

I si avgjerd av 17. oktober 2022 kom Diskrimineringsnemnda til at DnB diskriminerer personar som brukar opphaldskort som legitimasjon, når dei automatisk avvisar dei som kundar. Nemnda slo fast at slik forskjellsbehandling på grunn av etnisitet verken var naudsynt eller forholdsmessig. Praksisen var såleis i strid med likestillings- og diskrimineringslova. Avgjerda frå nemnda er tydeleg på at personar med opphaldskort skal få ein individuell vurdering når dei ynskjer å etablere kundeforhold med ein bank.

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

#### **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 ombodet 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. I 2022 deltok ombodet under Diskrimineringsnemnda sin fagdag i Bergen med føredrag om "access to justice" der vi blant anna omtala ECRI sine anbefalingar når det gjeld styrking av lågterskeltilbodet. Ombodet deltok i 2022 i ECRI sitt årlege møte med representantar frå alle Europas "Equality Bodies". I 2022 handla møtet om interseksualitet og ombodet deltok digitalt.

### **Tilsynsbesøk om bustadstilhøve for utviklingshemma**

Ombodet har med bekymring sett ein tendens til at fleire kommunar legger ned små bufellesskap til fordel for større samlokaliserte bustader for utviklingshemma. I 2021 innleia ombodet ein dialog med Randaberg kommune om deira planer om å endre bustadtilbodet til utviklingshemma i kommunen. Kommunen planla å flytte bebuarar frå tre små bufellesskap til ein større samlokalisert bustad ein annan stad i kommunen. Dialogen med kommunen blei tatt opp igjen i 2022 og resulterte i at ombodet for første gong gjennomførte eit stadleg tilsynsbesøk i ein kommune. Besøket blei gjennomført 20. juni 2022. Vi møtte representantar frå kommunen sin administrasjon, kommunestyret, kommunen sitt råd for personar med nedsett funksjonsevne og sivilt samfunn. Besøket gav ombodet nyttig kunnskap om kommunale avgjerdsprosessar. Etter besøket fortsette dialogen mellom kommunen og ombodet.

I november 2022 vart ombodet orientert om at Randaberg kommune ikkje ville gjennomføre planane om å samlokaliserte bustadene.

## **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 24 fråsegn og større innspel i 2022. Vi ønsker å trekke fram nokre av desse høyringsfråsegnene og innspela våre.

### **Regulering av konverteringsterapi**

Ombodet svarte på høyringa frå Kultur- og likestillingsdepartementet med det nye, reviderte forslaget om regulering av konverteringsterapi. Ombodet meinte, som sist, at det er viktig å få eit forbod mot konverteringsterapi på plass, men framheva at den nye straffeføresegna burde bli utforma tydelegare og meir presist av omsyn til yringsfridomen, religionsfridomen og respekten for privat- og familieliv. Ombodet meiner at dersom ein person er samd i handlingane, er det eit omstende som må vere med i vurderinga om gjerningspersonen skal straffast. Vidare meinte ombodet at også fare for fysisk skade burde vere omfatta av straffeføresegna, og grensene for foreldre sitt straffeansvar burde vere gjort tydelegare.

### **Vald i nære relasjonar - innspel til lovutval**

Ombodet meiner at ein bør lovfeste ei plikt for kommunane til å vedta handlingsplanar mot vald i nære relasjonar, som omfattar negativ sosial kontroll, æresrelatert vald, tvangsekteskap, kjønnslemlesting og psykisk vald. Ein bør óg lovfeste ei plikt for kommunane til å etablere ein tverrfagleg og tverretatleg samarbeidsmodell for vurdering og handtering av saker om vald i nære relasjonar. Vi tilrår at ein må sjå på finansieringa til krisesentera for å sikre eit likeverdig, døgnoppe heilårsope krisesentertilbod i heile landet. Vi er bekymra for at dårleg økonomi får negative konsekvensar, særleg for personar med eit diskrimineringsvern eller andre særleg risikoutsette og for deira moglegheit til å få eit likeverdig krisesentertilbod.

Ombodet er bekymra for om kvinner med mellombels opphaldsløyve som er utsette for ulike former for vald i samlivet, ikkje får det vernet dei treng og har krav på. Ombodet meiner det er behov for ein gjennomgang av straffepåbod som gjeld mishandling i nære relasjonar. Særleg er det behov for å vurdere om det er tydeleg nok at psykisk vald, inkludert negativ sosial kontroll, også er omfatta av forbodet mot mishandling i nære relasjonar. Ombodet etterlyser meir forskning på denne tematikken. Sjølv om det har vore relativt mykje fokus på denne typen vald, manglar ein mellom anna skeive sine erfaringar i desse studiane og også eit fokus på andre diskrimineringsperspektiv, for eksempel på funksjonsnedsetjing.

## **Innspel til stortingsmelding om utviklingshemma sine menneskerettar**

Ombodet meiner at regjeringa må styrke sin innsats for å oppnå ei ny forståing av funksjonshemming. CRPD-komiteen understreka i sine tilrådingar til Noreg at prosessen frå ei medisinsk til ei sosial forståing går tregt. Ombodet meiner at regjeringa raskt må inkorporere CRPD i norsk lov. Kommunane si sjølvstendige plikt til å sikre funksjonshemma sine rettार må verte tydelegare og statsforvalterane sine moglegheiter for å overprøve og sanksjonere kommunar som ikkje innfrir rettane må styrkast. Det er behov for ei stor satsing på kunnskap og forskning om utviklingshemma sine levekår og situasjon, noko som óg følgjer av CRPD artikkel 31 for å sikre at statane retter seg etter sine plikter etter konvensjonen.

Ombodet gav fleire konkrete tilrådingar på områda bustad, arbeid, skule og utdanning, fritidsaktivitetar, helse- og sosiale tenester, tvang, verjemål, rettstryggleik, vald og overgrep, hatytringar og hatkriminalitet.

## **Høyring på Stortinget**

Ombodet deltok under budsjett høyringane og heldt innlegg for justiskomiteen om soningstilhøve. Ombodet tok mellom anna opp at det var behov for å sette av budsjettmiddel til ei forsterka fellesskapsavdeling i Bredtveit fengsel for å sikre tilstrekkeleg helsehjelp til kvinneleg innsette med omfattande psykososiale funksjonsnedsetjingar. Vi viste til at dette er naudsynt for å hindra at utagering og sjølvskading blir møtt med bruk av mellom anna belteseng og auka isolasjon.

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

## **Ombodet som kunnskapsorganisasjon**

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 2022 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 rettार.

## **Diskrimineringsrettsrapporten**

Ombodet lager rapportar med oversikt over utviklinga innanfor diskrimineringsretten. I rapporten skriv vi om lovendringar, 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 2022.

## **Intervju med ungdom om etnisk profilering**

I oktober 2022 lanserte ombodet rapporten "Kontroller utan kontroll", om etniske minoritetar sine møte med politiet.

Ombodet har laga ei kvalitativ undersøking med samtalar med 44 etniske minoritetsungdom og unge vaksne. Vi har dokumentert subjektive opplevingar av overkontroll i møte med politiet, i betydning at dei blir kontrollerte tilsynelatande utan grunn. Våre informantar opplever å bli stoppa på grunn av synlege etniske minoritetsmarkørar som mørk hudfarge. Opplevinga av overkontroll, og politiet si manglande forklaring, gir seg utslag mellom anna i svekka tillit til politiet.

Vi har også gjort ei kvantitativ spørjeundersøking. Undersøkinga blei distribuert til vidaregåande skuler i Oslo og Drammen. Ombodet fekk om lag 1600 svar. Blant dei som svarte på undersøkinga, har dei med etnisk minoritetsbakgrunn opplevd politikontrollar oftare enn dei andre respondentane.

Ombodet problematiserer funna i eit menneskerettsperspektiv, med utgangspunkt i diskrimineringsforbodet. Rapporten byggjer på FN sin rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og tilhøyrande anbefalingar mot etnisk profilering. Gjennom vår analyse peikar ombodet på veikskapar ved det norske lovverket som gir løyve til visitasjon og pågriping, samt veikskapar ved politiets si kontrollverksemd. Våre anbefalingar til norske styresmakter inngår også i rapporten.

Vidare har vi vore medlem av referansegruppa i Oslo politidistrikt si arbeidsgruppe med mandat til å kartlegge politikontrollar i eit diskrimineringsperspektiv.

I samarbeid med vår satsing innan LOS (likestillingsplikt for offentleg sektor) har vi hatt møte med Kripos i samband med registrering av opplysningar om dei arresterte sin etniske utsjåande osv. Ombodet har også svart på avisinnlegg om tematikken etnisk profilering i politiet.

## **Access to justice**

I samarbeid med Universitetet i Oslo har ombodet finansiert ein vit.ass-stilling knytt til eit masteroppgåveprosjekt. Oppgåva blei levert i 2022 og er kalla "Det norske lavterskeltilbudet i diskrimineringsaker: En kritisk rettsdogmatisk og rettssosiologisk analyse i kjølvannet av 2017-reformen". Oppgåva er publisert i Kvinnerettslig skriftserie nr. 110/2022.

Oppgåva inneheld ei empirisk undersøking av saker frå Diskrimineringsnemnda der klagar har vunne fram. Funna frå denne undersøkinga viser mellom anna at ikkje alle klagarar får tilstrekkeleg rettleiing i klageprosessen og at avgjerder frå nemnda ikkje alltid får konsekvensar i praksis. Desse funna vert så brukt til å gjennomføre ein rettsdogmatisk analyse og ein rettssosiologisk analyse av det norske lågterskeltilbodet.

Forfattere argumenterer for at det norske lågterskeltilbodet ikkje oppfyller dei internasjonale krava til "access to justice". I den rettssosiologiske analysen argumenterer forfattere for at Diskrimineringsnemnda i praksis ikkje er eit "effektivt lågterskeltilbod", slik lovgjevar skriv i lovforarbeida at det er meint å vere. Forfattere skriv at denne måten å beskrive nemnda på tilslører at handheving og sanksjonering av diskrimineringsvernet framleis ikkje er tilgjengeleg for alle i praksis.

Ombudet har kontakta Kultur- og likestillingsdepartementet og bedt om ei evaluering av lågterskeltilbodet for diskriminerings saker. Ombudet skreiv i brev datert 20. desember 2022 at det nye handhevingsapparatet bør evaluerast i og med at det no har fungert i fem år. Det finnst statistikk, empirisk forskning og juridisk teori som kan danne grunnlag for ei slik evaluering. Ombudet meiner at spørsmål om Diskrimineringsnemnda sitt mandat, nemnda si sakshandsaming, rettleiing i diskriminerings saker, ombudet si rolle, oppfølging av saker der nemnda har konkludert med brot på diskrimineringslova, rettshjelp i diskriminerings saker, bevisvyrdereregelen og mekling er tema som bør behandlast i evalueringa. Brevet kan lesast her: <https://www.ido.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/ber-om-evaluering-av-diskrimineringsnemnda/>

## **Kunstig intelligens**

Ombudet har etablert ei intern arbeidsgruppe for å jobbe med kunstig intelligens. I april deltok gruppa på kurs om Digital Services Act og AI Act i Brussel, arrangert av Academy of European Law: ERA.

I mai 2022 deltok ombudet 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 ombudet vore med å vurdere dei innkomne søknadane og det aktuelle produktet sin grad av samfunnsnytte.

På bakgrunn av dette arbeidet vart vi inviterte inn i eit av sandkasseprosjekta som vart valt ut av Datatilsynet, nemleg Akershus Universitetsjukehus (Ahus) sin prediksjonsmodell for å avdekke hjertesvikt. På samlingane i sandkassa har ombudet arrangert workshops med deltakarar frå både Ahus og Datatilsynet, der vi har gitt rettleiing om diskrimineringsregelverket og offentleg sektor sin likestillingsplikt. Sjå gjerne meir om dette i Datatilsynet sin sluttrapport som blir lansert i 2023.

Vi har også skrive ein kronikk om tematikken profilering i rekrutteringsalgoritmar. Under Arendalsuka arrangert vi eit frukostmøte i samarbeid med Datatilsynet. Tema



den morgonen var risikoen for diskriminering ved bruk av kunstig intelligens i offentlig sektor. Videre har vi halde eit innlegg om arbeidet vårt innan kunstig intelligens på eit seminar i regi av Equinet.

Det er fleire forskingsmiljø som jobbar med kunstig intelligens, som NORA og Universitetet i Oslo. Vi har vore med i referansegruppa til fleire relevante forskingsprosjekt. Arbeidsgruppa har óg gitt innspel til Digitaliseringsdirektoratet i som utviklar ein rettleiing for etisk bruk av kunstig intelligens. Ombodet har delteke i ein felles innspelsrunde til SKATE, som er eit toppleiar-forum for verksemder i offentlig sektor.

## **Arbeidsliv**

Området arbeidsliv er årleg det området der ombodet får klart flest spørsmål. 53 prosent av alle sakene vi fekk i 2022 var spørsmål som gjeld arbeidslivet. Spørsmål frå privatpersonar kjem i den vanlege rettleiingstenesta, mens ei eiga arbeidslivsgruppe tek hand om rettleiinga til arbeidsgjevarar, arbeidslivet sine organisasjonar og det offentlege.

Utvidinga av aktivitets- og utgreiingsplikta (ARP) kom i 2020. Særs mange verksemder har konkrete spørsmål om plikta og korleis dei skal jobbe med å fylle ho. 134 av rettleiingssakane til ombodet i 2022 gjaldt spørsmål om ARP. Ombodet hadde også fleire kurs og føredrag om ARP og om lønskartlegginga i 2022.

Hausten 2022 følgde ombodet opp sin gjennomgang av utgreiingar om likestilling etter krava i likestillings- og diskrimineringslova § 26 a frå 2021. Vi las årsmeldinga til ni verksemder (tre private, tre statlege og tre kommunar). Dei private verksemdene hadde betra utgreiingane sine. Ombodet meinte at desse utgreiingane var i tråd med minstekrava for utgreiing i loven. Dei tre kommunane har problem med sine utgreiingar særleg når det kjem til lønskartlegging. Ombodet er i dialog med Kommunenes sentralforbund (KS) om å laga løysingar som skal gjere det enklare for kommunar å fylle denne plikta. To av dei statlege verksemdene (Utdanningsdirektoratet og Landbruks- og matdepartementet) har betra seg sidan 2021 og det er berre små manglar som står att.

Når det kjem til utgreiinga frå Politiet vil Ombodet klage utgreiinga inn for Diskrimineringsnemnda tidleg i 2023.

## **Offentlege styresmakter**

### **Likestillingsplikt for offentlig sektor**

I 2022 har ombodet fortsett å styrke sin kompetanse om korleis offentlege styresmakter si aktivitets- og utgreiingsplikt etter likestillings- og diskrimineringslova § 24 (LOS-plikten) kan etterlevast i praksis. Her har det vore særleg søkjelys på dialog med ulike offentlege styresmakter om deira erfaringar med aktivt likestillingsarbeid og korleis dei har lukkast med arbeidet sitt.

I 2022 gjekk ombodet gjennom utgreiingane til alle fylkeskommunar og dei tre største kommunane i kvar fylkeskommune. I tillegg har ombodet gått gjennom utgreiingane til alle bydelar, etatar og føretak i Oslo kommune - til saman 83 utgreiingar. Vår gjennomgang tyder på at dei fleste manglar grunnleggande kunnskap om korleis dei skal oppfylle utgreiingsplikta etter § 24. Ingen av utgreiingane ombodet har gått gjennom beskrive eit aktivt, målretta og planmessig arbeid retta mot alle grunnlag og fokusområde som er nemnt i lova.

I 2022 registrerte ombodet 23 førespurnadar frå verksemder som ønskte rettleiing om LOS-plikta. Sidan LOS-plikta framleis er relativt lite kjend, har ombodet i 2022 igjen fokusert på å spreie bevisstheit om pliktene og kunnskap om korleis dei kan etterlevast. I 2022 har ombodet hatt eit særleg fokus på kommunesektoren og helse- og omsorgssektoren. Som ledd i dette arbeidet har vi arrangert opne webinar og kurs om LOS-plikta. Under vår eiga kursveke tileigna til LOS-plikta vart det halde introduksjonskurs om pliktene, samt fordjupingskurs i korleis ein kan arbeide målretta mot kjønnsbasert vald og stereotypisering.

Når det gjeld sivilt samfunn har vi halde workshops for menneskerettsaktivistar både under kursveka og Oslo Pride. Målet var auka kunnskap om LOS-plikta og korleis den kan bli brukt for å fremje dialog med offentlege styresmakter. Leiar for OMOD (Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering) Akhenaton De Leon har bidrege med sine erfaringar om korleis arbeide effektivt opp mot offentleg sektor. Ombodet har også arrangert eit 'gameshow' om LOS-plikta under Arendalsveka for å spreie kunnskap og auke forståing om pliktene.

Ombodet har samarbeida med Samfunnsbedriftene om kurs for deira medlemmar om LOS-plikta. I tillegg har ombodet halde kurs i samband med undervisning i sosialarbeid for studentar ved Universitet i Agder. Ombodet tok initiativ til at pliktene etter § 24 blei satt på dagsorden for toppleiarsamlinga i regi av det statlege mangfaldsnettverket i 2022. Vi har óg halde innlegg om pliktene på fleire leiarsamlingar i regi av Oslo Kommune.

Pliktene vart framheva gjennom føredrag og informasjon på stands under ombodet sin årskonferanse i 2022. Vi delte mellom anna ut to ulike 'visittkort' med informasjon.

I 2022 har ombodet halde fleire workshops for ulike verksemder, som ønsker bistand til å sette i gang arbeidet med LOS-plikta. Ombodet har óg vurdert vår eigen verksemd og identifisert moglege barrierar som ulike brukargrupper kan oppleve i møte med oss.

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

## **Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda**

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

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

### **Sikker IKT-drift og informasjonstryggleik**

LDO hadde også i 2022 eit særleg fokus på sikker IKT-drift og informasjonstryggleik. Etter pandemien har måten å bruke IKT-verktøy på, vår interne kommunikasjon og samarbeid med kollegaer endra seg. Vi opplever eit større behov for mobilitet, deling av felles dokumenter og digitale møter.

I 2022 vart alle pc-ane våre reinstallert. Både pc-ar og mobiltelefonar er krypterte og kan nullstillast av IKT-ansvarleg ved alvorlege hendingar, som tapt eller stole IT-utstyr. Vi har starta arbeidet med å revidere styringssystemet vårt. Arbeidet forsett i 2023.

Vi følger generelt anbefalingane frå Datatilsynet og Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM), inkludert regjeringa sitt Digitaliseringsrundskriv H9/22 om informasjonstryggleik og bruk av skytenester, mellom anna to-faktor innlogging.

Som nemnt i årsrapporten for 2021, har planen heile tida vore å gjere ei ny risikovurdering når alle dei nye og skybaserte systema er på plass hos oss. Vi engasjerte difor eit eksternt firma seinhausten 2022 for å gjennomføre ein såkalla penetration-test. Målet var å avdekke det reelle risikobilete som LDO står ovanfor. Testen innebar å finne eventuelle svakheiter i IT-sikkerheita hos oss. Testen blei gjennomført i våre lokale ein vanleg arbeidsdag. Resultata var relativt gode. Det er alltid rom for forbetring. LDO har i etterkant gjort ein gjennomgang av forslaga til tiltak i sluttrapporten og er i gong med implementeringa. Alle forslag til tiltak vil bli følgt opp.

### **Digitale tenester og nasjonale felleskomponentar**

LDO har i 2022 flytta fleire av systema vi bruker til skyløysning. Sakshandsamings- og arkivsystemet vårt er flytta til skyløysning, noko som gjer det mogeleg for oss å ta i bruk fleire av statens felleskomponentar; eInnsyn og eFormidling. Ved å bruke eFormidling kan vi kommunisere med innbyggjarar og private verksemdar på ein tryggare måte. I den offentlege postjournalen eInnsyn kan alle innbyggjarar enkelt be om innsyn via ein kryptert og sikker kanal. I 2023 vil vi fortsette integrasjonsarbeidet slik at vi også kan kommunisere med fylker og kommunar via eFormidling.

Elles er sakshandsamings- og arkivsystemet vårt avgrensa til lagring på servere som er i Noreg, i tråd med NSM sine anbefalingar. LDO nyttar óg skyplattforma aktivt til digitale kurs og hybride arrangement. Desse digitale tenestene har vore effektive, spart tid og har fungert godt.

## **EU-forordninga om GDPR (General Data Protection Regulation)**

LDO sitt styringssystem for informasjonstryggleik vert oppdatert jamleg.

Styringssystemet tek omsyn til GDPR i samband med både våre interne og eksterne aktivitetar. Vi gjorde blant anna ei grundig vurdering om det var føremålstenleg å vere på sosiale medium som til dømes Facebook. Ei intern prosjektgruppe kartla behova og mogelege konsekvensar for bruk av Facebook i vår verksemd jamfør Datatilsynet si avgjersle om å ikkje ha ei eiga Facebook-side. Konklusjonen blei at vi framleis skal vere på Facebook, men med strengare rutinar og praksis for å ivareta omsynet til reglane i GDPR.

I 2022 hadde vi auka fokus på kva som vert spora på heimesida vår. Funksjonar for sporing som ikkje var naudsynte vart fjerna og det vart innført ei ny løysning for bruk av informasjonskapsel (cookie). Besøkande på heimesida vår får no ei oversikt over kva som vert spora og det er mogeleg for dei å avvise, eller velje sjølv kva som er akseptabelt. Denne løysinga tilfredsstillar også krava i GDPR- forordninga.

## **Kriseberedskap**

LDO har ein generell kriseplan. Den er kortfatta og legg vekt på det som er nyttig for ombodet si leiing i ei krise. Vi har i tillegg ei rutine for IKT-krisehandtering og beredskap. I 2022 gjennomførte vi ei papirøving, mykje på grunn av endring av IKT infrastruktur. Vi har no auka bruk av skylagring og skytenester. Dette gjer systema våre mindre sårbare, men vi er samstundes blitt meir avhengig av teknologi gigantane. Sårbarheita er ikkje lenger knytt til ein fysisk server i våre lokale, men den er no avhengig av kor sikker skyløysinga er. Dette var ei viktig årsak til at vi engasjerte eit firma til å gjennomføre ein reell test av våre system, med fokus på å kartlegge reell risiko.

Som følge av testen som vart gjennomført, har vi endra noko på måten vi no gjer risikovurderingar.

## **Sosiale krav i samanheng med anskaffingar i 2022**

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 ikkje nokon anskaffingar i 2022 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 ligge 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.

## **Konsulentbruk**

LDO har i 2022 brukt 65 239 kroner til eksterne konsulentar. Dette er vesentleg lågare enn i 2021 då det vart brukt 287 957 kroner. Kostnaden det året skuldast ei naudsynt oppgradering av sakshandsamar- og arkivsystemet vårt. I 1. kvartal 2022 tok vi i bruk eit oppgradert sakshandsamarsystem kor den nye offentlege postjournalen elnnsyn er integrert. I 2022 brukte vi difor konsulentar til kursing av alle våre tilsette i det nye sakshandsamarsystemet. Det blei óg brukt eit mindre beløp på å få på plass ein tryggingprofil på vårt tekniske utstyr.

## **Lærlingar**

Ombodet har vurdert, men har enno ikkje oppretta ein lære plass. Vi har delteke på møter i regi av departementet kor lærling og lære plass har vore tema. Vi vil knytte oss til et opplæringskontor i løpet av 2023.

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

## **Utgreiing om aktivitetsplikta som arbeidsgjevar**

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

ARP-gruppa har laga ein metode for kartlegging av løn hos oss som fyrste gong blei publisert i årsrapporten for 2021. Arbeidsgjevar sette opp lønsopplysningar på dei ulike lønsområda, viste gjennomsnittsberekningar mm, og gruppa kom saman fram til på kva slags måte lønskartlegginga skal sjå ut i årsrapporten. Vi bruker same mal for denne kartlegginga for 2022.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Kjønnsbalanse og resultat frå kartlegging av løn i 2022

	År	Kjønnsbalanse pr. stillingsgruppe % og antal			Avtalt løn (K % av M 100 %)	Utbetalt overtid i 2022 (K % av M 100 %)	Trekkpliktig naturalyting i 2022 (K % av M 100 %)	Variable tillegg i 2022 (K % av M 100 %)
		M %	K %	N	K %	K %	K %	K %
Totalt i LDO	2022	25	75	40	98	167	277	52
	2021	26	74	38	99	180	257	7
Ombodet	2022	100		1	0		0	
	2021		100	1	100		100	
Avdelingsleiar	2022		100	3	100	100	100	
	2021		100	3	100	100	100	
Fagdirektør og kom.sjef	2022	37	63	8	106	255	181	0
	2021	33	67	6	102	15	199	0
Seniorrådgjevar	2022	29	61	21	97	87	286	118
	2021	44	56	18	102	406	118	14
Rådgjevar	2022		100	6	100	100	100	
	2021		100	9	100	100	100	
Senior-konsulent	2022	100		1	100			
	2021		100	1	100			

## Kommentarar til tabellen

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

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

Berekningsgrunnlaget for desse tre ytingane er alt som er utbetalt i 2022. Pålagt overtid nyttast ikkje ofte i ombodet. Det totale overtidsbeløpet utbetalt er 59 329 kroner.

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

I stillingsgruppene avdelingsleiar og rådgjevar er det ingen menn.

Ombodet har alltid hatt ei sterk overvekt av kvinnelege tilsette. Pr. 31.12.22 var det 40 tilsette i ombodet, og 25 prosent av desse var menn. Når det gjeld gjennomsnittstalet for alle tilsette, tener kvinner 98 prosent samanlikna med mennene. Tilsvarande tal for 2021 var 99 prosent.

Det er berre på stillingsnivåa fagdirektør og seniorrådgjevar vi har lønsdata til å kunne samanlikne menn og kvinner si løn. Blant fagdirektørane ser vi at kvinner si løn ligg over menn si løn. Kvinner tener 106 prosent samanlikna med mennene. Tilsvarande tal i 2021 var 102 prosent.

Blant seniorrådgjevarane tener kvinner 97 prosent samanlikna med mennene. Tilsvarande tal i 2021 var 102 prosent. Lønsskilnadane er låge både på overordna nivå og for seniorrådgjevar, men er likevel noko vi skal følge nøye med på sidan mennene utgjer berre ein av fire tilsette.

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

Mellombelse tilsette for heile 2022		Foreldrepermisjon Oppgitt i antal tilsette og dagar		Faktisk deltid oppgitt i antal tilsette for heile året		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
4*	0	4/252	1/89	1	0	0	0

\* Dei fire mellombelse tilsette i 2022 var tilsette som vikarar. Ei av desse gjekk over i fast stilling i løpet av 2022.

### Mellombelse stillingar

Dei mellombelse stillingane i 2022 var fire vikariat. Ombodet nyttar svært sjeldan mellombelse stillingar, og når vi gjer det kjem dei alltid i samanheng med at vi har behov for vikar. Til dømes skjer dette når tilsette tek ut foreldrepermisjon. Frå tid til anna har vi óg behov for sommarvikarar.

## 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 betre kjønnsbalanse enn kva vi har i dag, og vi har satt prosjektarbeidet "større mangfald blant kvalifiserte søkarar til LDO" på agendaen for 2023. 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 nokre utvalde områder.

### Personalområdet rekruttering

Ombodet har så lenge det har eksistert hatt eit fleirtal av kvinnelege tilsette. Pr. 31. desember 2022 var det ti menn og 30 kvinner tilsett i ombodet. Dette utgjer 25



prosent menn og 75 prosent kvinner. I leiinga er det tre kvinner, i tillegg til ombodet sjølv som er ein mann. Bjørn Erik Thon tiltredde 28. februar 2022.

I 2022 hadde vi tre stillingsutlysingar. Av dei 251 søkarane, var det 187 kvinner og 64 menn. Sju søkarar markerte seg med behov for tilrettelegging på grunn av nedsett funksjonsevne og seks 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 difor ikkje lyst ut stillingar knytt til statens traineeprogram. For 2022 var det for få rekrutteringsprosessar til å kunne oppgje noko tal om desse tilhøva.

Det var totalt 41 søkarar som oppgav innvandrarbakgrunn. Kvalifiserte søkarar med innvandrarbakgrunn vert sjølvstilt 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 2023. Tidlegare har vi blant anna iverksett følgande:

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

Vi har ei sterk overvekt av kvinnelege søkarar til stillingane våre. Vi anerkjenner våre utfordringar knytt til rekruttering og kjønn. Sjølv om alle er tente med at ombodet har ein jamnare kjønnsbalanse har vi endå ikkje lukkast med å tiltrekkje oss fleire kvalifiserte mannlege søkjarar til stillingane som vi lyser ut. I ARP-arbeidet vårt i 2023 skal vi sjå på om vi kan iverksette fleire tiltak for å få ei meir mangfaldig søkarmasse, deriblant fleire mannlege søkarar. Til to av stillingane vi lyst ut i 2022 oppfordra vi menn til å søke. Stillingsannonsen hadde følgande informasjon og oppmoding:

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

I 2022 rekrutterte vi to menn og fire kvinner.

### **Personalområda**

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

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

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

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

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

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

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

### **Førebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering i ombodet**

Det vart sett ned eit prosjektarbeid med representant frå HR og dei tilsette våren 2022. Prosjektet kartla korleis arbeidsgjevar utførte plikta si i arbeidet med å

førebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering. Dette innebar å gjennomgå skriftlege rutinar og retningslinjer, sjå korleis dei var å forstå og nyttiggjere seg av, og om dei var godt tilgjengelege for alle tilsette. Det vart også utforma ei undersøking som dei tilsette vart oppfordra til å svare anonymt på. Formålet med denne undersøkinga var å få tilsette til å vurdere kva dei sjølve såg og meinte om risikofaktorar for trakassering i ombodet.

Kartleggingsarbeidet som prosjektgruppa gjorde, vart skreve ned i ein rapport til arbeidsgjevar med ei tilstandsvurdering over dei funna som vart gjort, samt ei tilråding av nokon tiltak. Tilstandsvurderinga og anbefalinga av tiltak vart tatt opp i arbeidsmiljøutvalet i ombodet, og saman kom ein fram til kva for tiltak som var hensiktsmessige og nødvendige å iverksette. Nokon av tiltaka dreia seg om språklege endringar i rutinen for varsling og vart gjennomført med ein gong, og andre tiltak vert følgde opp for gjennomføring i 2023.

Arbeidet vårt som vi gjer i samband med aktivitets- og utgreiingsplikta er forankra hjå ombodet og i heile leiargruppa. Mykje av ekspertisen 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 2023.

## **Utgreiing om likestilling: Ombodet som offentleg styresmakt og tenesteytar**

### **Prinsipp, prosedyrar og standarar ombodet har for likestilling**

Samfunnsoppdraget til ombodet er å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering når det gjeld alle diskrimineringsgrunnlaga og på alle samfunnsområde. Korleis vi skal gjere dette er nedfelt i strategidokumentet vårt og operasjonalisert gjennom årlege aktivitetsplanar. Vi har fram til og med 2022 arbeidet 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 interesserte.

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

### **Frå prinsipp, prosedyrar og standarar til handling**

#### **Rettleiingstenesta**

Kvart år tek vi i mot 2000-2500 rettleiingssaker, der folk kontaktar oss for å få svar på spørsmål om diskriminering. For 2022 vart talet 2410 saker. Vi er opptatt av at alle delar av befolkninga skal kontakte oss, og arbeider kontinuerleg med å vere eit lågterskeltilbod for alle, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

#### **Kontakt med ombodet – raskt og tilpassa**

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

På nettsida vår går det fram at målsettinga vår er at dei som tek kontakt skal få rask rettleiing som er tilpassa dei sjølve og det ein spør om. Vi legg vekt på å svare enkelt, men presist. For å forbetre våre skriftlege svar har vi gjennomført Klarspråk-kurs. Dette er eit arbeid som må skje kontinuerleg, og vi vurderer fortløpande om vi treng

meir opplæring i dette. Ombodet har ei utvida rettleiingsplikt, det vil seie at vi skal gje folk rettleiing om kven dei kan kontakte om ombodet ikkje er rett stad. Dette er ei plikt vi tek svært alvorleg, og vi strekk oss langt for å hjelpe folk å finne fram til rett stad for saka si. Vi har stor merksemd rundt å unngå å gjere folk til «kasteballar» i systemet.

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

I 2022 fekk alle tilsette dessutan eit kurs frå Helsestasjonen for kjønn og seksualitet i Oslo kommune om kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Dette var nyttig fagleg påfyll til bruk i vårt rettleiings- og pådrivararbeid. Tilsvarande har ADHD Noreg også kursa oss i korleis ADHD-diagnosen kan arte seg og korleis ta omsyn til dette i møte med personar som er i kontakt med ombodet. I tillegg inviterte vi Statped for å snakke om barn med ufrivillig skulefråvær. Vi har motteke fleire saker om denne tematikken, og det var svært nyttig å få meir kunnskap om problemstillingane.

### **Universell utforming i kontorlokala og på nettsidene 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 våre.

Vi har lokale i 4. etasje i ein bygard i Oslo sentrum. Vi bruker óg dei felles møteromma i 1. etasje til våre arrangement. Også her er det teleslynge. Vi har eige utstyr for å sjekke at teleslynge i møteromma fungerer.

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. Vi har hausten 2022 jobba med nettsidene og dei nye krava til universell utforming. Alle statlege verksemdar skal ha på plass ei tilgjengelegheitserklæring innan 1. februar 2023.

### **Organisering av arrangement**

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

## **Kursverksemd**

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

Digital formidling er blitt ein vanleg måte for ombodet å kommunisere på. I 2022 gjennomførte tilsette i ombodet eit kompetanseløft i digital formidling. Vi tenker at dette har gjort oss enda betre på å halde gode og tilgjengelege kurs og føredrag for alle som oppsøker oss.

## **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 difor starta arbeidet med ei brukarundersøking. Dette arbeidet har vist seg å vere meir komplisert enn vi først trudde, så undersøkinga er framleis ikkje gjennomført. Vi held fram med arbeidet i 2023.

I 2022 oppdaterte vi kontaktskjemaet vårt på [www.ldo.no](http://www.ldo.no). Vi håper det er blitt enklare for alle å bruke det. Ei viktig endring er at det no er mogleg for dei som vil å informere oss om kva for personleg pronomen dei føretrekker at vi nyttar om dei.

## **Internt prosjekt om likestillingsplikta som offentleg myndigheit**

Ombodet gjennomførte i 2022 eit prosjekt for å kartlegge kva for utfordringar vi har når det gjeld å yte likeverdige offentlege tenester til alle. Prosjektet involverte alle avdelingar, og gjekk gjennom alle oppgåvene og tenestene ombodet utfører og tilbyr. Alle tilsette var med på å kartlegge kva for barrierar for likestilling og/eller risiko for diskriminering som kan oppstå i våre oppgåver og tenester.

Prosjektgruppa leverte sin rapport 1. juli 2022. I rapporten anbefalte prosjektgruppa mellom anna at ombodet lagar ein likestillingspolicy for dette arbeidet og systematiserer det interne likestillingsarbeidet endå betre. Prosjektgruppa hadde også ei rekke konkrete anbefalingar til forbetringar av mellom anna nettsidene våre, enkelte fysiske tilhøve ved våre lokale og arrangement vi har.

## **Forventningar og planar for arbeidet framover**

Som ei oppfølging av prosjektgruppa sitt arbeid, er vi i dialog med gardeigar for å betre den fysiske tilgjengelegheita i felles møterom og ved inngangspartiet. I tillegg gjennomførte vi ei brukartesting av heimesidene våre, noko som avdekkja forbetringspotensiale på fleire område. I 2023 har vi difor planar om å starte opp arbeidet med å fornye nettsidene våre. Vidare er det iverksett eit arbeid med å

vidareutvikle tilsynsrolla til LDO. Vi vil jobbe vidare med prosjektgruppa sine forslag til tiltak i 2023.

I 2023 startar vi opp eit prosjekt om vidareutvikling av rettleiingstenesta, som mellom anna skal sjå på om vi har organisert arbeidet med å svare på rettleiingssaker på ein best mogleg måte.

## Kapittel 5 Vurdering av utsikter for framtida

I desember lanserte ombodet ein ny overordna strategi. Her peikar vi på det vi ser som dei største utfordringane for likestilling og diskriminering og kva som kan fremme likestilling og hindre diskriminering dei tre neste åra.

Framleis finn det stad ein stor krig i Europa. Resultata er at fleire flyktningar finn vegen til Noreg, samstundes som energikrise og aukande prisar på det meste gjer kvardagen meir krevjande for mange. I ein slik situasjon kan arbeidet for likestilling på lang sikt måtte vike til fordel for meir akutte problem på kort sikt. Krig og klimaendringar råkar ulike grupper i befolkninga ulikt. Dei som allereie er i ein utsett posisjon vert ofte ramma hardest. Flyktningar frå krig kan møte diskriminering og rasisme, kvinner og barn på flukt er særleg utsette for seksualisert vald, og strammare offentlege budsjett set grenser for funksjonshemma sin rett til eit sjølvstendig liv og deltaking i samfunnet. Likestilling og retten til ikkje å bli diskriminert er grunnleggande menneskerettar som vi ikkje har råd til å ofre, sjølv i krisetider.

I vår nye strategi er "et reelt, effektivt og forbetra diskrimineringsvern" eit viktig hovudmål. I praksis opplever mange at vernet mot diskriminering ikkje er reelt. Retten til fri rettshjelp gjeld ikkje for saker etter likestillings- og diskrimineringslova, og mange av sakene til Diskrimineringsnemnda blir lagt bort eller avviste. I tillegg skjer all saksgang i nemnda berre skriftleg. Dette bidreg til at lågterskeltilbodet, slik det fungerer i dag, i praksis ikkje er godt nok tilgjengeleg for folk.

Ombodet bad i 2022 om ei evaluering av dette lågterskeltilbodet. Dette arbeidet vil bli følgt opp i åra som kjem. Vi vil også på eige initiativ bringe fleire saker inn for Diskrimineringsnemnda og vere "rettens venn" og partshjelpar i fleire saker. Vi vil også jobbe for fri rettshjelp i diskrimineringsaker. Her er det allereie eit arbeid i regjeringa som vi vil følge tett.

Den digitale revolusjonen vi nå står oppe i gir enorme moglegheiter. Utviklinga skjer i eit stadig raskare tempo. Digital teknologi gjer at vi kan organisere arbeidslivet, velferdsstaten og kvardagen på en heilt annan og ofte ein betre måte enn tidlegare. Men den same teknologien utfordrar også grunnleggjande menneskerettar, som retten til ikkje-diskriminering, fridom til å ytre seg og privatliv. Det finst ei rekke eksempel på at algoritmar fører vidare og i nokre tilfelle forsterkar eksisterande diskriminering og skilnader i samfunnet – ofte utan at vi får det med oss.

Digitaliseringa påverkar velferdsstaten og innbyggjarane sin kontakt med det offentlege. Bruk av stordata og kunstig intelligens kan bidra til betre offentlege tenester, ved at tenestene kan verte skreddarsydd og slik bli tilpassa den enkelte sin livssituasjon og behov. Samstundes er digitalt utanforskap eit problem, når teknologien, av ulike årsaker, stenger ute delar av befolkninga frå deltaking i samfunnet og offentlege og private tenester. Dette var tema for årskonferansen vår i 2022.

Digital teknologi har også endra det offentlege ordsiftet på eit grunnleggande plan. Dei redaktørstyrte media får stor konkurranse av anbefalingsalgoritmar på sosiale



medium. Mengda av informasjon kan vere både frigjerande og forvirrande. Dei store plattformene sine algoritmar premierer innhald som engasjerer – på godt og vondt. Det var sosiale medium som gjorde Metoo og Black Lifes Matter til globale folkerørsler. Men dei same algoritmane fører også til at hatytringar, feilinformasjon og konspirasjonsteoriar vert spreia raskare og når fleire enn nokon gong tidlegare.

Ombodet sitt hovudmål er at "ny teknologi skal fremme likestilling og vere tilgjengeleg for alle". I dag kjem universell utforming og diskrimineringsvern for seint inn i utviklingsprosessen. Vi vil ta ei aktiv rolle for å utvikle konseptane om "innebygd diskrimineringsvern" og innebygd universell utforming", der dei som utviklar teknologien har dette i tankane heilt frå starten av i utviklingsprosessen. Vi vil rettleie dei som utviklar og innkjøparar, og ha tett kontakt med forskingsmiljøa og andre aktørar som utviklar ny teknologi.

## Kapittel 6 Årsrekneskapen

### Kommentarar frå leiar til årsrekneskapen til ombodet for 2022

#### Kort beskriving av verksemda sitt føremål

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

#### Årsrekneskapen er utarbeidd etter reglane i SRS

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

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

#### Vurdering av vesentlege tilhøve

Løyve frå departementet i 2022 var på 48 980 000 kroner. Driftskostnadar i 2022 var på 50 327 216 kroner. Tilsvarande tal for 2021 var 51 404 309 kroner. Personalkostnadar var på 35 248 570 kroner. Personalkostnadar utgjør 70 prosent av driftskostnadane. Tilsvarande tal for 2021 var 68,2 prosent.

LDO har investert i nye pc-ar for 144 677 kroner. Beløp vert avskrive årleg. I 2022 ble 533 526 kroner avskrivne. I 2022 vert det førd utrangerte møbler og pc-ar for 1 572 810 kroner. Desse var anskaffa i tida frå 2009 (kontorinventar) til 2017 (pc-ar). Verdien var allereie skriven ned til null.

Nå som koronapandemien ikkje lenger påverkar reiseverksemda, har reisekostnadene for 2022 auka til nivået før 2020. Reisekostnadane i 2022 var på 947 363 kroner. I 2021 reiste vi for 87 642 kroner

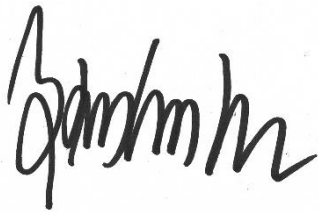
LDO har i 2022 brukt 65 239 kroner til eksterne konsulentar. Dette er ein sterk nedgang frå 2021 da det vart brukt 287 957 kroner. Auka i 2021 skuldast ei naudsynt oppgradering av sakshandsamar- og arkivsystemet vårt. Dermed er kostnaden for eksterne konsulentar tilbake til nivået før 2021.

Behaldninga i Noregs Bank er i 2022 redusert med om lag 550 000 kroner samanlikna med 2021.

Rekneskapen for 2022 med noter er lagt ved årsrapporten i ei PDF-fil.

Etter kontantprinsippet		Etter periodisert rekneskap		Differanse
Sum innbetalingar	49 214 025	Sum driftsinntekter	50 419 532	-1 205 507
Sum utbetalingar	-49 612 216	Sum driftskostnadar	-50 327 216	715 000
Netto kontantstraum	-398 191	Driftsresultat	92 316	-490 507

15. mars 2023



Bjørn Erik Thon

likestillings- og diskrimineringsombod

## Prinsippnote til årsrekneskapen - for oppstilling av bevilningsrapportering for nettobudsjetterte verksemder

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

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

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

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

### Oppstilling av bevilningsrapportering, 31.12.2022

#### Samla tildeling i samsvar med tildelingsbrev

Utgiftskapittel : 353	Kapittelnamn: Likestillings- og diskrimineringsombodet	Post 50	Samla tildeling 2022: 48 980 000
			Sum utgiftsført: 48 980 000

Behaldningar rapportert i likvidrapporten**	Note*	Rekneskap 2022
Inngående saldo på oppgjerskonto i Noregs Bank	11	19 934 005
Endringar i perioden		-542 460
Sum utgåande saldo oppgjerskonto i Noregs Bank		19 391 545

## Behaldningar rapportert til kapitalrekneskapet (31.12.)

Konto	Tekst	2022	2021	Endring
6001/830302	Behaldningar på konto i Noregs Bank	19 391 920	19 934 005	-542 460

\* Tilvising til aktuell note i verksemda sitt rekneskap

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

## Prinsippnote til årsrekneskapen 2022

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

### Inntekter frå løyve og inntekter frå tilskot og overføringar

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

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

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

### 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 verksemder 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.

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

## **Leigeavtale**

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

## **Klassifisering og vurdering av anleggsmiddel**

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

Kontorinventar og datamaskiner m.m. med utnyttbar levetid på tre år eller meir er balanseført som 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 forventa tap. Avsetning til tap skjer på grunnlag av individuelle vurderingar av dei enkelte fordringane.

### **Statens kapital**

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

### **Staten sin finansiering av immaterielle egedelar og varige driftsmiddel**

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

### **Kontantstraumoppstillinga**

Kontantstraumoppstillinga er utarbeidd etter den direkte metoden tilpassa statlege verksemder.

### **Sjølvassurandørprinsipp**

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

### **Statens konsernkontoordning**

Statlege verksemder er omfatta av statens konsernkontoordning.

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

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