



Innholdsliste

Kapittel 1 Forord	side 3
Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal	side 5
Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2024	side 7
Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda	side 29
Kapittel 5 Vurdering av utsikter for framtida	side 45
Kapittel 6 Årsrekneskapen	side 47
Årsrekneskap for 2024	side 53

ISBN: 978-82-8320-036-2 Årsrapport 2025 - nynorsk - pdf (digital)

Framsidedfoto til årsrapport

Foto: Yuri Arcurs Mostphotos AB

Fotobeskriving: Kollegaer sit rundt eit bord med PC, ark og skrivesaker medan dei strekkjer ut hender som møtest ved midten av bordet. Fotoet illustrerer lagspel.

Kapittel 1 Forord

Resultatet frå presidentvalet i USA vart klart same dag som vi i ombodet arrangerte årskonferansen vår. Dette er ei viktig storhending i årshjulet vårt, der vi set søkjelys på eit tema, eller ei utfordring, som er særleg aktuell. Temaet i 2024 var ungt innenforskap. Vi veit at meir enn eitt hundre tusen unge verken er i jobb eller går på skulen. Fokuset vårt var korleis vi kunne få desse vekk frå utanforskapen, og over i innenforskapet. Det er sjølv sagt inga enkel oppgåve. Ei lang rekkje tiltak må setjast i verk, ikkje minst må dei ulike programma, prosjekta og forvaltningsorgana snakka betre saman.

Arbeidet gav anstøt til at vi også trappar opp innsatsen vår, mellom anna gjennom prosjektet «fleire funksjonshemma i arbeid», som blir ei viktig satsing dei neste åra. Det er også verdt å merka seg at talet på rettleiingsførespurnader vi får som gjeld diskriminering av funksjonshemma har auka med over 20 prosent. Det er sjølv sagt ikkje «bra» at fleire treng rettleiing, men samtidig kan vi sjå det som eit teikn på at folk blir meir medvitne rettane sine og ikkje finn seg i å bli diskriminerte.

Men kva har Donald Trump med dette å gjera? Allereie før han tiltredde gjekk han til angrep på ulike organ som skal få bukt med diskriminering og fremja likestilling. Konsekvensen kan de lesa om i kapittelet «Vurdering av framtidsutsikter» i denne årsrapporten. Det som er sikkert, er at stemninga på årskonferansen var prega av valresultatet. Og uroa vi kjende har vist seg å vera grunnlagt.

Det betyr at vi berre må jobba endå betre og meir dedikerte, for at folk skal leva trygge, gode liv utan diskriminering. Det har vore eit viktig mål for oss å leggja fleire saker fram for Diskrimineringsnemnda, eit mål vi har oppfylt, ved at fire viktige saker no ligg til avgjerd. Dette er saker som vil ha direkte betydning for folk, eller meir presist: funksjonshemma skuleelevar, kvinnelege innsette, tilpassa måltid i fengsel og Hamar kommunes sitt arbeid med aktivitets- og utgreiingsplikta.

Likestillings- og diskrimineringsombodet har teke ei leiarrolle i det europeiske nettverket av likestillingsorgan sitt arbeid mot diskriminerande teknologi. Vi har utvikla konseptet «innebygd diskrimineringsvern», laga ein rettleiar og delteken i fleire internasjonale forum. I 2024 bestilte vi ein rapport om korleis likestillings- og diskrimineringsloven står seg i møte med kunstig intelligens. Den peikar på det sjølv sagde, nemleg at lova gjeld også viss ein diskriminerande praksis oppstår som følge av bruk av kunstig intelligens. Men også at det er behov for å endra lova for at ho skal bli meir effektivt i møte med ny teknologi. Det er også vedteke nye EU-direktiv om likestillingsstyresmakter, som mellom anna pålegg Noreg å oppretta ei meklingsordning i diskrimineringssaker. Vi ser Likestillings- og diskrimineringsombodet som ein naturleg stad å plassera ei slik ordning.

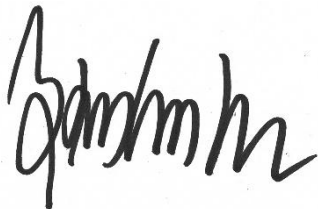
Det er utruleg kva som kan komma ut av å snakka saman og samarbeide. Nettopp derfor er ombodets forumfunksjon så viktig. I 2024 har vi ved fleire høve samla ulike organisasjonar frå sivil samfunn for diskusjon. Avsløringa av at politiet har laga eit

register som omfattar nær sagt heile den romske minoriteten i Noreg sende sjokkbølger gjennom dette miljøet. Vi har jobba mykje med denne saka, mellom anna har vi hatt møte med dei romske organisasjonane, både enkeltvis og samla. Vi har teke erfaringane derfrå med oss til møte med politiet. Vi har samla forvaltninga og det romske miljø til felles møte.

Vi har også hatt omfattande kontakt med kvinneorganisasjonane, hatt felles stormøte og jobba saman om innspel til blant krisesenterlova og valdtekstutvalet.

Vi veit at norske samar blir utsette for hets og diskriminering. Det var derfor ein skikkeleg milepæl at regjeringa vedtok at ombodet skal oppretta eit eige kontor i Nord-Noreg som skal jobba spesielt med å nå ut til den samiske befolkninga. Ei viktig oppgåve for oss i 2025 blir å etablere dette kontoret, bemanna det med dyktige folk og spreia kunnskap om kva vi kan tilby.

Og bli ikkje overraska om det blir eit hovudtema i årsmeldinga for 2025.



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 diskrimineringsombodsløva. 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 kvinnekonsensjonen (CEDAW), rasediskrimineringskonvensjonen (CERD) og konsensjonen for menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD). Vi skal fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon og politisk syn.

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

Tilsynsavdelinga arbeider særleg med strukturell diskriminering. Avdelinga utarbeider mellom 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 2024

I 2024 fekk ombodet 2406 førespurnader om rettleiing og 151 førespurnader om foredrag. Det er ei auka på 13 prosent frå året før (133 foredrag).

Utval av nøkkeltal frå årsrekneskapen

	2022	2023	2024
Tal på tilsette*	40	39	42
Tal på utførte årsverk	36,6	34,9	35.9
Løyvingar	48 980 000	51 330 000	53 380 000
Driftskostnadar	50 323 974	54 902 532	54 109 018
Lønsdel av driftskostnadar	70 %	69 %	73 %
Kostnad til løn pr årsverk	963 075	1 096 466	1 095 609

* Tal på tilsette er pr. 31.12.2024. For 2024 hadde vi 40 fast tilsette og to mellombels. Vi har òg ei tilsett i permisjon utan løn som ikkje er med i talet over.

Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2024

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 FN-konvensjonar innanfor vårt mandat, er framleis sentralt i vårt arbeid.

Omfanget saker har vært om lag på same nivå i 2022, 2023 og 2024, sjå tabell lenger ned her.

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.

Dei fleste førespurnadane om rettleiing som vi får, handlar om rettane til enkeltpersonar i heilt konkrete saker. Sjølv om vi ikkje kan avgjere saka, løyser ho ofte seg ved at vi gir munnleg rettleiing om reglane og korleis personen kan gå fram for å løyse saka si, eller vi skriv eit rettleiingsbrev som personen kan vise til den som forskjellsbehandlar, for eksempel ein arbeidsgivar.

I 2024 fekk vi 2406 førespurnadar.

Det er framleis flest som kontaktar oss med spørsmål frå arbeidslivet. I arbeidslivet handlar den største gruppa saker om funksjonsnedsettelse (19 prosent av sakene) følgd av graviditet og foreldrepermisjon (17 prosent).

For alle område, har delen som gjelder funksjonsnedsettelse auka frå 20 til 27 prosent av sakene frå 2020 til 2024. Nå er andelen større for funksjonsnedsettelse enn for kjønn (11 prosent) og graviditet og foreldrepermisjon (10 prosent) samla. Mange tek òg kontakt med oss med spørsmål om diskriminering på grunn av etnisitet (15 prosent av sakene i 2024).

For å kunne rettleie dei som er utsette for diskriminering, er vi opptekne av at dei raskt skal kome i kontakt med oss. Dei seinare åra har vi lagt om tenesta, slik at personar som ringer med ei ny rettleiingssak blir satt direkte over til ein sakshandsamar. Når det gjeld skriftlege førespurnader, skal vi gi svar så snart som mogeleg og seinast i løpet av ni dagar.

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

I 2023 gjekk vi over til eit nytt system for å føre statistikk og har i 2024 haldt fram med å utvikle korleis vi brukar systemet. Vi har gjort nokre endringar på diskrimineringsgrunnlaga og samfunnsområda vi registrerer.

Tabellane syner alle registrerte førespurnader frå 2022-2024 fordelt på diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområde.*

	2022	2023	2024
Alder	184	163	129
Etnisitet	361	324	362
Graviditet og foreldrepermisjon	219	231	246
Kjønn	320	284	275
Kjønnsidentitet og -uttrykk	58	48	35
Medlemskap	7	11	19
Nedsett funksjonsevne	524	567	651
Omsorgsforpliktingar	25	33	30
Politisk syn	2	9	8
Religion og livssyn	44	43	53
Seksuell orientering	30	20	27
Språk		33	13
Fleire grunnlag**	201	67	55
Anna	209	343	131
Generelt	1	72	105
Ukjent		24	30
Utanfor mandat	220	130	237
Totalt	2405	2402	2406

Saker fordelt på samfunnsområde

	2022	2023	2024
Arbeidsliv	1282	1275	1310
Bustad	96	86	91
Helsevesen***		28	61
Kultur og idrett	15	48	53
Offentleg forvaltning	359	258	302
Organisasjonsliv	17	28	20
Privatliv	21	29	24
Rettsvesen	41	13	28
Sosiale medium/medium***		4	16
Transport	33	18	16
Utdanning	160	187	171
Varer og tenester	237	231	200
Anna	139	156	69
Generelt***		41	42
Ukjent	5		3
Totalsum	2405	2402	2406

Seksuell trakassering	2020	2021	2022	2023	2024
	53	94	73	84	64

* 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.

*** Nye kategoriar frå 2023.

Klagesaker til Diskrimineringsnemnda

Kvinneres soningsforhold

Ombudet klaga inn ein sak til Diskrimineringsnemnda i juni 2024 om diskriminering i fengsel på grunn av kjønn og nedsett funksjonsevne. Grunnen til at vi klaga var at vi meinte situasjonen for kvinner i fengsel med alvorlege psykiske lidningar ikkje er tilfredsstillande. Mellom anna meiner ombudet at det utgjør diskriminering på grunn av kjønn at det ikkje finst ein nasjonal, forsterka fellesskapsavdeling for kvinner, noko

menn har tilbod om. Vi meiner òg det er diskriminerande at det psykiske helsetilbodet og rusmeistringstilbodet ikkje er godt nok tilrettelagt for kvinner i fengsel som har psykososiale funksjonsnedsetjingar.

Våre påstandar i klagen er at manglande forsterka fellesskapsavdeling for kvinner er i strid med forbodet mot direkte diskriminering på grunn av kjønn. Vidare at mangelfull tilrettelegging for kvinner med psykososiale funksjonsnedsetjingar på høgsikkerheitsavdelingar er i strid med forbodet mot samansett, indirekte diskriminering på grunn av kjønn og funksjonsnedsetjing. Rusmeistringstilbodet for kvinner i fengsel er heller ikkje likeverdig rusmeistringstilbodet for menn og såleis i strid med forbodet mot direkte diskriminering på grunn av kjønn i likestillings- og diskrimineringslova § 6, jf. §§ 7 og 9. Saka er nå til behandling hos Diskrimineringsnemnda, saksnummer 24/673.

Kosher i fengsel

Ombodet har klagt inn ei sak til nemnda som gjaldt diskriminering på grunn av religion. Saka gjaldt manglande tilbod om kosher-mat for innsette under soning og Kriminalomsorga sine mangelfulle retningslinjer om tilrettelegging for religiøst kosthald i fengsel. Ombodet sin påstand er at begge desse forholda utgjør brot på likestillings- og diskrimineringslova. Saksnummer 24/337 hos nemnda.

Universell utforming av skule

Hausten 2024 klagar ombodet inn til nemnda ei sak som gjaldt manglande universell utforming av ein barneskule oppført på 1950-talet. Skulen hadde mellom anna ikkje heis, sjølv om skulen hadde fasilitetar over fire etasjar. I saker om eldre bygg har Diskrimineringsnemnda vist til at ein ventar på nærare reguleringar i forskrift. Nemnda har derfor ikkje teke uttrykkjeleg stilling til om større utbetringar vil vera ein «uforholdsmessig byrde» for verksemda. Påstanden til ombodet er at manglande universell utforming av skulen er diskriminering, med krav til retting og tvangsmulkt om forholda ikkje blir utbetra. Saksnummer 24/976 hos Diskrimineringsnemnda.

Hamar kommune

I desember 2024 klagar ombodet inn Hamar kommune til Diskrimineringsnemnda på grunn av manglar i kommunens likestillingsforklaring. Ombodet baserer sin klage på kontroll med kommunens likestillingsforklaring for 2023 og 2024. Ombodet sin påstand er at Hamar kommune ikkje oppfyllar kravene som gis i § 26 a i Likestillings- og diskrimineringslova.

Heimeside

I november 2024 lanserte ombodet si nye heimeside som rettar seg mot ulike målgrupper i samfunnet. Jobben med oppbygging av den nye heimsida gjorde vi i samarbeid med firmaet Dekode Interaktiv AS.

Ombodet jobbar kontinuerleg med å forbetre heimesidene våre. Vi oppdaterer jamleg innhald og publiserer informasjon om korleis arbeidsgjevarar og offentlege verksemdar skal og kan jobbe for likestilling og hindre diskriminering. Vi delar informasjon om rettar, rettleiing om diskriminering, trakassering, tilrettelegging og tilgjengelegheit både i og utanfor arbeidslivet. Vi legg òg ut nyheiter, høyringar, informasjon om det generelle pådrivararbeidet vårt, konvensjonar, rapportar og mykje meir.

Me har òg fått på plass eit nytt analyseverktøy som heiter Matomo. Denne skal hjelpe oss å måla trafikken på heimesida. Vårt mål er å halde heimesida mest mogleg brukarvennleg og tilgjengeleg for alle.

Sosiale medium

I 2024 publiserte vi 446 innlegg på dei sosiale medieplattformene våre. I tillegg til faste postar deler vi òg «historier» på Facebook og «stories» på Instagram, noko som bidreg til å auke rekkevidda vår og sikre at innhaldet når ut til eit breitt publikum. Vi ønskjer å skape engasjerande, informativt og inspirerande innhald som når ut til flest mogleg. Derfor prioriterer vi variasjon og relevans i det vi publiserer, slik at innhaldet speglar både verdiane våre og det mangfaldige arbeidet vi gjer.

Gjennom året har vi opplevd god vekst i talet på følgjarar, noko som vitnar om at innhaldet vårt treff målgruppene våre godt. Vi nyttar òg sosiale medium aktivt til å dele innhald frå andre relevante aktørar, bygge relasjonar og styrkje nettverket vårt. Særleg har vi sett at samarbeid med ulike organisasjonar har bidrege til meir synlegheit og større engasjement.

I tillegg til dagleg publisering har vi gjennomført fleire strategiske kampanjar på sosiale medium, som har vore vellukka. Desse kampanjane har ikkje berre auka engasjementet, men òg forsterka budskapet vår og hjelpt oss å nå ut til nye målgrupper. Vi ser på sosiale medium som eit viktig verktøy for å skape dialog, spreie kunnskap og engasjera folk i sakene vi arbeider med.

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 samfunnsskapte barrierar som hindrar like høve, spreie informasjon om likestilling og diskriminering, og ta initiativ til debattar om både

status på området og ulike verkemiddel som kan nyttast i arbeidet for eit meir likestilt samfunn.

Kurs og foredrag

Vi fekk mange førespurnader om kurs og foredrag òg i 2024. Vi ser talet som ei stadfesting på at ombodet vert rekna som ein relevant og fagleg sterk aktør.

Ønskjer kurs/foredrag	
År	Antal
2020	122
2021	212
2022	159
2023	133
2024	151

I 2024 heldt vi 20 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 både for arbeidsgjevar og for offentlege myndigheiter, diskriminering, trakassering, seksuell trakassering, likeløn, rekruttering, lønsskartlegging og graviditet og foreldrepermisjon. Vi heldt òg fleire frukostseminar med panelsamtalar. Om lag 2200 deltakarar frå verksemdar i både offentleg og privat sektor var påmeldt våre opne kurs.

Media

I 2024 har ombodet som tidlegare år markert seg i ei rekke nasjonale og lokale mediekanalar. Vi har både på eige initiativ, men òg på bakgrunn av førespurnad frå aviser, TV-kanalar og radiostasjonar mellom anna uttala oss og formidla budskap om rasisme og etnisk diskriminering, kunstig intelligens, aktivitets- og utgreiingsplikta, nedsett funksjonsevne, religion og livssyn, vald mot kvinner, menn sine likestillingsutfordringar, ung utanforskap, alder og LHBTIQ+ (samlenemning for ulike grupper basert på kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk).

I løpet av 2024 fekk ombodet si pressekontakt 145 spørsmål og førespurnadar frå media som ombodet uttalte seg i, og som resulterte i både artiklar og TV/radio-reportasjar. Vi fekk òg medieomtale i 37 saker der våre eigne kommunikasjonstilsette stod for innsal av budskapet. I tillegg publiserte vi 19 artiklar på vår eiga heimeside.

Dei til saman 201 interaksjonane er fordelt slik:

GRUNNLAG	TAL
Alder	9
Etnisitet	46
Funksjonsevne	40
Kjønn	44
LHBTIQ+	11
Religion & livssyn	5
Kunstig intelligens	9
ARP & LOS	17
Trakassering	4
Anna	16

I 2024 hadde ombudet sin profil på Facebook, Instagram og LinkedIn 446 tekst, bilete og videoinnlegg. Ombudet har sendt ut nyheitsbrev kvar måned til om lag 1650 mottakarar.

Arrangement og debattmøte

I mai lanserte vi rapporten "Algoritmar, kunstig intelligens og diskriminering. En analyse av likestillings- og diskrimineringslovens moglegheiter og utfordringar" på Litteraturhuset i Oslo. Rapporten er skriven av professor i offentlig rett ved Universitetet i Oslo, Vibeke Blaker Strand, på oppdrag frå ombudet. Rapporten finn du på våre heimesider

Ombudet på Arendalsveka

På Arendalsveka hadde ombudet fem arrangement:

Vald i nære relasjonar

Korleis kan vi betre førebygge og avdekke vald i nære relasjonar? Kva for ansvar har ulike aktørar, og kva tiltak trengst for å styrke vernet av utsette grupper? Arrangert i samarbeid med Velferdsforskningsinstituttet NOVA ved OsloMet og Nasjonalt kunnskapssenter om vald og traumatisk stress (NKVTS).

Å beskytte barn og unge mot vald og overgrep

Fokus var: Kva skal til for å sikre at barn og unge blir verna mot vald og overgrep? Korleis kan både skule, helsevesen og andre institusjonar spele ei meir aktiv rolle? Arrangert i samarbeid med Redd Barna.

Likestilling og bærekraft

Kva har likestilling med berekraft å gjere? Dette arrangementet såg på korleis likestilling er avgjerande for å nå berekraftsmåla og skape eit meir rettferdig samfunn.

Likestilling og inkludering av unge med funksjonsnedsetjingar

Mange unge med funksjonsnedsetjingar møter barrierar i skule, arbeidsliv og fritid. Kva må til for å sikre like moglegheiter for alle? Paneldebatt med ungdomspolitikarar. Arrangert i samarbeid med Unge Funksjonshemmede og Redd Barna.

Kunstig intelligens og deepfakes: korleis bekjempe digital vald?

Kunstig intelligens (KI) gjev nye moglegheiter, men òg nye truslar. Arrangementet held fokus på KI og diskriminering. Arrangementet var ein del av ombodet si satsing på å auke medvitet om risikoen for diskriminering ved bruk av KI, samt å diskutere tiltak for å førebyggja og avdekkje slik diskriminering.

I tillegg deltok ombodet Bjørn Erik Thon og andre tilsette hos ombodet på 12 andre arrangement under Arendalsveka.

Pride 2024

Ombodet var til stades på Oslo Pride og Regnbogedagane i Bergen. Under Oslo Pride hadde ombodet ein eigen stand gjennom Prideveka, vi deltok i panelsamtalar og hadde workshop om likestillingsplikta for offentleg sektor. Vi hadde ein eigen kampanje på sosiale medium som handla om ombodets standpunkt til tredje juridisk kjønn og vi promoterte vår rettsrapport om transpersonar og vår kommande rettleiar om eldre skeive i helse- og omsorgstenester. Vi hadde ein annonse i BLIKK der vi igjen promoterte rettleiingstenesta vår. Ombodet hadde omtrent same aktivitetar under Pride Bergen.

Ombodsturné

Som oppfølging av besøket til Tromsø i 2023 var det Bergen sin tur til å få besøk av ombodet i 2024. Målet med besøket var å setja likestilling på mange område på dagsorden. Vi ønskte å kraftsamla ressursane til ombodet for å skapa merksemd om likestillingsutfordringar og løysingar hos ulike aktørar. Og vi ønskte å gjera ombodet og kva vi kan bidra med meir kjent. Det var òg eit mål å gjera rettar og pliktar betre kjent.

Blant arrangementa var eit stort seminar for Bergensskulen om "Trygt skulemiljø for alle". Vi arrangerte eit folkemøte om "Usynleggjering av funksjonshemma". Begge arrangementa var godt besøkte. I tillegg hadde vi workshops med elevar og tilsette

på Kjøkkelvskule. Som ein oppfølging av dette store møtet om skulemiljø, hadde vi møte med politisk og administrativ leiing for Bergensskulen.

Ombodet trefte òg sosialbyråden, der vi særleg drøfta psykisk helsehjelp for menn og modellen "Mann om bord". Det eritreiske miljøet og det jødiske samfunnet fekk foredrag om rettar og diskrimineringsvern i eigne møte. Med Universitetet i Bergen hadde vi møte der tilrettelegging for studentar med nedsett funksjonsevne blei drøfta.

Når det gjaldt likestilling i arbeidslivet, hadde vi to besøk til Bergen hausten 2024. I det første besøket i september, arrangerte vi eit frukostmøte i samarbeid med Bergen næringsråd om aktivitets- og utgreiingsplikta, og vi hadde eit møte med Fiskeridirektoratet om korleis jobbe systematisk med likestilling i verksemda. I det andre besøket i oktober, møtte vi med NHO Vestland, NAV Arbeidslivssenter og Vestland fylkeskommune. Temaet var korleis få fleire personar med nedsett funksjonsevne inn i arbeidslivet.

Vi synest vi fekk mykje ut av besøket til Bergen. Vi fekk treft mange aktørar og retta merksemd mot mange ulike tema.

Rundebordskonferansar om digitale læremiddel

28. februar 2024 følgde ombodet opp arbeidet med universell utforming (UU) av digitale læremiddel i skulen med førebels den siste rundebordskonferansen om problemstillinga.

Igjen inviterte ombodet sentrale aktørar frå både myndigheitene, leverandørbransjen og sivilt samfunn for å diskutera utviklinga i arbeidet, utfordringar og sjå vidare på løysingar for å sikra digitale læremiddel for alle. Vi har fått til mykje gjennom rundebordskonferansane. Medvitet er større. UU-tilsynet la fram sektortilsynet med læremiddel i februar 2024. Hovudutfordringar frå rapporten deira er desse:

- Manglande UU truar retten til likeverdig opplæring.
- Det er ei kjede av utfordringar. Kommunane manglar innkjøpskompetanse, det trengst ei sterkare styring av kva læremiddel som kjem inn i skulen og korleis desse blir brukte.
- Skular og lærarar manglar kompetanse på inkluderande bruk av teknologi.
- Klageprosessen tek lang tid og får derfor ikkje effekt for elevane det gjeld.
- Me treng meir kunnskap. Mykje av digitaliseringa som har vore gjort har vore lite kunnskapsbasert.

Riksrevisjonen er i gang med ei hovudundersøking om læremiddel i grunnutdanninga, både digitale og ikkje-digitale. Lansering av rapporten skjer sommaren 2025. Kunnskapsdepartementet jobbar med å få ein nasjonal støtteteneste på plass, slik at kommunar kjøper inn rette læremiddel. Dei utviklar òg ein søkbar nasjonal læremiddelkatalog, som handlar om standardisering og datadeling. Ombodet følgjer med på feltet og vil ikkje sleppa problemstillinga då det framleis er store utfordringar som enno ikkje er løyste.

Årskonferansen 2024

Ombodet sin åttande årskonferanse gjekk av stabelen i november 2024 på Oslo Event Hub. Konferansen var ein fysisk konferanse med meir enn 250 påmelde. Tema for konferansen var "Vegen til ungt innenforskap". Det at svært mange unge menneske fell utanfor når det gjeld utdanning og arbeidsliv er ei utfordring som har store konsekvensar både for enkeltpersonar og samfunnet. Offentleg sektor kan ikkje løysa desse utfordringane åleine. Ombodet ønskte derfor å inspirera til samarbeid på tvers og løfta fram kunnskap, prosjekt og initiativ og få fram kunnskap om korleis ungt utanforskap kan knytast til diskriminering, fordommar og barrierar i systema rundt dei unge. Vi fekk høyra frå mellom anna NAVs statistikksjef, unge sjølv, inspirerande prosjekt, fagpersonar og politikare om kva vi må gjera for å motverke ungt utanforskap og inkludere alle. Årskonferansen vil bli følgt opp i vårt arbeid i 2025.

For meir informasjon om konferansen, sjå her: <https://ldo.no/aktuelt/oppsummering-fra-ombudets-arskonferanse-2024-om-ung-utenforskap/>

Frukostmøte om etnisitet og likestillingsdata

Ombodet inviterte til frukostmøte om etnisitet og likestillingsdata i april på Litteraturhuset i Oslo. Vi samla egne og eksterne fagekspertar for å belysa skjeringspunkta mellom å jobba godt med likestilling, bruka data om etnisitet som likestillingsdata og samtidig ivareta behovet for personvern. Frukostmøtet hadde 75 deltakare.

Frukostmøte om POD-klagen

Ombodet inviterte til frukostmøte om Diskrimineringsnemndas avgjering i klagesaken der ombodet klagar inn Politidirektoratet for manglar i deira likestillingsutgreiing. Frukostmøtet fann sted på Litteraturhuset i Oslo. Ombodet presenterte sjølv våre refleksjonar rundt avgjera. POD deltok i panelsamtale der dei fekk greie ut om kva dei har gjort i etterkant av at dei vorte klagar inn for nemnda. Frukostmøtet hadde 55 deltakare.

Endring gjennom dialog og samarbeid

Politisk påvirkningsarbeid

Ombodet var aktiv inn i prosessen med statsbudsjettet for 2025. Vi leverte skriftlege innspel til fem av Stortingets komitear og deltok på fem munnlege høyringar. Vi hadde særleg fokus på vald i nære relasjonar og valdtekt, støtte til krisesentera, sikre fleire med nedsett funksjonsevne i arbeid, BPA-ordningane, tvang i psykisk helsevern, universell utforming og mykje meir.

Samarbeidsavtalar

Ombodet har ein samarbeidsavtale med Arbeidstilsynet. Verksemdene har eit overlappande regelverk når det gjeld trakassering, tilrettelegging og nedsett funksjonsevne. I 2024 har vi samarbeid som vanleg om Sette strek-kampanjen som er ein del av trepartssamarbeidets bransjeprogram mot seksuell trakassering i overnattings- og serveringsbransjen. Partane har samarbeid om å laga ein oppdatert versjon av samtaleverktøyet med nye fargar og meir kjønnsnøytrale illustrasjonar. I samband med oppdatering av heimesidene til ombodet vart kampanjesida for Sette strek lagra i ein mellombels versjon for å vera tilgjengelege for publikum. Utover dette vart det hovudsakleg gjennomført møte for å planleggja nye aktivitetar framover. Vi ventar på nærare avklaring med Arbeidstilsynet om vidare oppdatering av Sette strek-nettsidene og endeleg dato for publisering av det oppdaterte samtaleverktøyet.

Deltaking i Nasjonalt forum for førebygging av sjølv mord

Ombodet er reoppnevnt til å sitte i Nasjonalt forum for førebygging av sjølv mord. Forumet følgjer og gir råd til regjeringa si handlingsplan mot sjølv mord. Ombodet bidratt til at gutar og menn er ei viktig målgruppe for handlingsplanens arbeid, mellom anna i utforminga av hjelpetilbod og haldningskampanjer.

Rask psykisk helsehjelp

Fordi gutar og menn underforbrukar det psykiske helsetilbodet i kommunane har ombodet inngått eit samarbeid med Rask psykisk helsehjelp som skal gjere tenesten meir tilgjengelig og relevant for menn. Målet er at fleire menn skal bruke tilbodet.

Etnisk profilering

Oslo politidistrikt utprøvde ei kvitteringsordning knytt til personkontrollane til politiet mellom desember 2022 og september 2023. Oslo Economics i samarbeid med NIBR/OsloMet evaluerte piloten på oppdrag frå Politidirektoratet. I etterkant av framlegginga av evalueringa tok Politidirektoratet og Oslo politidistrikt initiativ til ei arbeidsgruppe med representasjon frå Antirasistisk senter, Juristforbundet, Minotenk, OMOD, Redd Barna og Likestillings- og diskrimineringsombodet. Arbeidsgruppa kom med seks tilrådingar. Fleire av desse kan sjåast i samband med rapporten til ombodet om etnisk profilering. Politidirektoratet stilte seg bak tilrådingane til arbeidsgruppa og har sendt desse til Justisdepartementet for vidare oppfølging.

Norske romar

Våren 2024 publiserte Aftenposten ein artikkelserie om Aust politidistrikts kartlegging av over 600 personar som tilhøyrrer den romske minoriteten i Noreg. I arbeidet sitt med å undersøkje kartlegginga til politiet, inviterte Datatilsynet både ombodet og NIM til møte for å belysa og diskutera problemstillingar knytte til behandling av personopplysningar om nasjonale minoritetar. Parallelt med møta med Datatilsynet, kontakta ombodet den romske befolkninga og hadde ei rekkje møte med organisasjonar og enkeltpersonar om registeret og situasjonen til romar generelt. Vi sette planar for politisk pådrivararbeid i 2024 og 2025, og hadde eit møte med Kommunal- og distriktsdepartementet der vi drøfta ulike tiltak for norske romar. Ombodet har tilrådd å setja ned ein sannings- og forsoningskommisjon for å dokumentera romars historie i Noreg og motverka antisiganisme og diskriminering av norske romar i dag. Ombodet har òg hatt eit møte med Politidirektoratet og Aust politidistrikt om forpliktingane deira som offentleg styresmakt etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Samarbeid med sivilt samfunn

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

Møte med sivilt samfunn på etnisitetfeltet

I 2024 har ombodet særleg hatt kontakt med organisasjonar i den romske befolkninga. Vi har vidare hatt eit møte med det jødiske samfunnet i Oslo, der representantar frå Trondheim og Bergen deltok. Formålet var å høyra korleis norske jødar opplever situasjonen når det gjeld fordommar, hets og hat og kva tiltak dei ønskjer for å førebyggja og handtera dette. Vi sende dette vidare til Kommunal- og distriktsdepartementet som innspel i deira arbeid med ein ny handlingsplan mot antisemittisme. Ombodet har òg gitt rettsinformasjon til jødar i Oslo, Bergen og Trondheim. Vi har halde foredrag om likestilling og diskriminering for mellom anna Utenlandsadopterte (UTAD) og kursdeltakarar hos Menneske i Fokus. Vi har i tillegg vore på besøk hos "Stiftelsen 10. august" og har hatt møte med Norske Kveners Forbund og Amnesty Noreg. Då vi jobba med høyringssvaret vårt til regjeringas nye handlingsplan mot negativ sosial kontroll, arrangerte vi eit internt miniseminar med aktørar frå sivilt samfunn, forskning og politi.

Møter med sivil samfunn på LHBTI-området

For å vite kva som rører seg i samfunnet, er det viktig for ombudet å ha god kontakt med det sivile samfunnet. Ombudet har hatt fleire møte med Pasientorganisasjonen for kjønnsinkongruens, Skeiv Verden og FRI for å bli betre kjent med dei problemstillingane som berører menneske vi er sette til å hjelpe.

Desse organisasjonane dekkjer godt mange av stemmene til skjeive i samfunnet, og dei er flinke til å gi oss tilbakemelding på dei sakene vi arbeider for.

Møter med sivil samfunn på funksjonsevne-området

Ombudet har god kontakt med sivil samfunn på funksjonsevne-området. Vi samarbeider og er i tett dialog frå sak til sak. Vi har dialogmøte i samband med høyringar og arrangement. "Funk-gruppa" til ombudet blir ofte invitert til å halda foredrag og kurs for sivil samfunn. Ombudet samarbeider mellom anna med sivil samfunn om fleire arrangement i Arendalsuka.

Ombudet deltok både på Stolthetsparaden og Ulobas arrangement Likestillingsbrølet som blir arrangert i samband med Stolthetsparaden.

I januar besøkte vi Vetland skule for døve. I august var ein større delegasjon på besøk hos Dronning Ingrids hage på Lille Tøyen i Oslo, som er eit bukonsept for personar som har demens og er busett i Oslo kommune.

Oslo Produksjon og tenester (OPT) står for mellom anna vask, vedlikehald, butikk og kafé. OPT er ei arbeidsmarknadsbedrift med omlag 250 faste tilsette. Bedrifta er eigd av Oslo kommune og formålet er å tilby kvalifisering, opplæring, utgreiing og arbeid til personar med intellektuelle og psykososiale funksjonsnedsetjingar.

Ombudet hadde òg tett kontakt med sivil samfunn i samband med ombodsturneen i Bergen der vi arrangerte folkemøte med tittelen "Usynliggjøring av funksjonshemma".

Møter med kvinneorganisasjonar

Det har vært et godt samarbeid med aktørar på valdsfeltet i året som gjekk. Vi har hatt to møter knytt til store politisk dokumentar på valdsfeltet, eit om Valdtekstutvalets rapport og eit om nytt forslag til revidering av krisesenterloven. Det resulterte i to felles høyringsinnspel og ein kronikk som kom på i Altinget. I tillegg ble det sendt eit felles innspel om vald i nære relasjonar og valdtekt til fem departement i forbindelse med statsbudsjettet for 2026 og som vart signert av til saman 15 aktørar.

Vi har hatt eit fagleg møte med kvinneorganisasjonane om samanhengen mellom vald og helse med innlegg frå NKVTS.

Fagrådet

Likestillings- og diskrimineringsombudet sitt fagråd er eit tverrfagleg utval for samarbeid og erfaringsutveksling med interessegrupper og frivillige organisasjonar. Føremålet er å skape ein arena for systematisk kontakt med sivilt samfunn og interesseorganisasjonar på likestillings- og diskrimineringsfeltet. Vidare skal rådet vere ein arena for å diskutere problemstillingar og løysingar på tvers av diskrimineringsgrunnlag. Rådet bidreg med informasjon, kunnskap og innspel til ombudet sitt arbeid.

Fagrådet har i 2024 bestått av Romano Kher, Amnesty International Noreg, Noregs 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 - møteplass for samisk ungdom, Norsk Forbund for Utviklingshemma, Stiftelsen Stopp Diskrimineringen og FRI - Foreininga for kjønns- og seksualitetsmangfald.

Hausten 2024 vart det heldt to møter med fagrådet. Et møte i august med tema innspel til utval om kvinners arbeidshelse og innspel til ombodets årskonferanse. Det andre møtet vart haldt to dagar etter statsbudsjettet vart lagt fram, og vart en oppsummering av Ombodets analyse av budsjettet. Alle medlemmene fekk komme med innspel, samt en diskusjon av effektivt diskrimineringsvern og håndhevsapparatet.

Samarbeid med andre ombod

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

I tillegg deltek vi i uformelle nettverk mellom NIM og omboda. I dei uformelle nettverka deler vi planar 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 2024 har vi mellom anna hatt besøk av Sivilombudet for å lære meir om korleis deira førebyggjande mekanisme konkret jobbar når dei er på tilsynsbesøk i fengsel. Føremålet har vore å styrke vår tilsynsmetodikk og å kunne gjennomføre tilsyn med kvinnelege innsette sine soningshøve i 2025 for å fremje politisk handling for å betre soningstilhøva til denne gruppa innsette. Vi har tidlegare mellom anna møtt Justiskomiteen saman med NIM og Sivilombudet om dette temaet.

I 2024 hadde ombudet saman med NIM og representantar frå sivilt samfunn to dialogmøte med styresmaktene for å styrke oppfølging av internasjonale FN-

anbefalingar. Møta blei gjennomført på vegne av ei samanslutning av 31 sivilsamfunn organisasjonar. Dette er eit samarbeidsprosjekt for å styrke dialogen med statlege myndigheiter når det gjeld oppfølging av anbefalingar til Noreg frå FN sine menneskerettskomitear. Møta i 2024 handla om etterleving av FNs anbefalingar om styrka innsats mot unødvendig tvang i psykisk helsevern og å fremje oppfølging av forslag om å styrke rettstryggleiken ved tvang og stramme inn lovgjeving som gjeld mellom anna tvungen medisiner og mekaniske tvangsmidlar.

Hatkrimnettverket

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

Nettverket er frå 2023 og fram til 2026 partner i forskingsprosjektet HATECYCLE: The life cycle of hate crimes: Patterns, responses and consequences, i regi av C-Rex Senter for ekstremismeforskning ved Universitetet i Oslo. Forskingsprosjektet skal bidra til auka forståing av mønster, reaksjonar og konsekvensar av hatkriminalitet i samfunnet.

Statens mangfaldsnettverk

Ombudet deltek i Statens mangfaldsnettverk. Nettverket har deltakarar frå direktoratet for alle dei største etatane: politiet, Forsvaret, skatt, toll- og avgift, NAV, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, Bufdir og IMDi, i tillegg til beredskap og tryggleik som vart teken opp i nettverket i 2024.

Nettverket møter regelmessig for å dela erfaringar med eiga intern og utoverretta likestillingsarbeid og for å setje søkarlys på likestillingsrelevante tema. Vertskap for møta går på rundgang. Som ved tidlegare år har ombudet delteke på nettverkets samling for toppleiarar i staten og i 2024, der fokus har vore på leiarforankring av likestillingsarbeidet for verksemdene.

Kommunikasjonsnettverket

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

I tillegg deltek kommunikasjonssjefen på to årlege samlingar i regi av Equinet (Europas paraplyorganisasjon for ombod). Ei samling er digital, medan den andre er fysisk deltaking i utlandet.

Dei underliggjande etatane i Kultur- og likestillingsdepartementet har òg eit kommunikasjonsnettverk for kommunikasjonssjefar. Det blir arrangert halvdagsmøte kvart kvartal.

Samarbeid med fiskerinæringa mot trakassering av kvinnelege fiskarar

I 2022 signerte ombodet ein samarbeidsavtale med Sjøfartsdirektoratet og organisasjonane i fiskerinæringa om førebygging av seksuell trakassering og trakassering i fiskerinæringa. Hausten 2023 inviterte ombodet til eit møte med samarbeidspartane for å følgje opp avtalen. I august 2025 deltok vi på NorFishing i ein samtale om trakassering på sjøen saman med Sjøfartsdirektoratet. 7. oktober 2024 deltok ombodet på eit møte med samarbeidspartnarane i fiskerinæringa hos Sjømannsforbundet. Der vart vi samde om at avtalen skal førast vidare, men at det er behov for å sjå på kva forpliktingar han skal innehalda vidare. Arbeidet har vorte noko forseinka i påvente av eit tilsvarande arbeid for andre sider av maritim næring, for å venta på eventuelle overlapp, men held fram som ein eigen avtale om førebygging av seksuell trakassering i fiskerinæringa.

Helsedirektoratet sitt fagråd for innvandrarhelse

Fagrådet bidreg til Helsedirektoratets arbeid med likeverdige helse- og omsorgssteinestar for innvandrarbefolkninga ved å gi råd og tilrå tiltak. Ombodet har vore medlem av rådet i fleire periodar. I 2024 gav fagrådet innspel og råd til direktoratet mellom anna ved utarbeiding av ulike rettleiarar, der den eine gjaldt bruk av tolk i helsetenester, og til formidlinga av dei nye kostråda frå helsestyresmaktene.

Forum om etnisk diskriminering

Saman med ei rekkje statlege aktørar deltek ombodet i Forum om etnisk diskriminering som blir koordinert av Bufdir. Forumet blir nytta for å utveksla erfaringar, koordinera innsatsen på feltet på tvers av sektorar, og utvikla tiltak i fellesskap.

Nordisk samarbeid

Det årlege nordiske ombodsmøtet blei halde på Færøyane i oktober 2024. Tema for møtet var mellom anna pågåande arbeid i dei ulike landa, kva for rolle og erfaringar organa har med å arbeide for likestilling i arbeidslivet, valdsutsatte på familiegjenforeining og EUs nye standardar for likebehandlingsorgan.

Europeisk samarbeid

Likestillings- og diskrimineringsombodet er medlem av Equinet, som er eit europeisk nettverk for likestillingsorgan. Equinet er ei plattform for samarbeid og deling av kunnskap. Diskrimineringsjussen er i stor grad blitt vidareutvikla gjennom EU-direktiv som òg har lagt grunnlaget for mykje av norsk lovgjeving på feltet. Òg utover det rettslege skjer det mykje på likestillingsfeltet i EU, mellom anna når det gjeld å undersøkje omfang av ulike problemstillingar, utarbeiding av statistikkar, 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 2024 har aktivitetane til Equinet vore både fysiske og digitale. Ombodet har delteke på fleire seminar i regi av Equinet i 2024, mellom anna om kunstig intelligens, om Digital Services Act og om dei nye direktiva om standardar for likestillingsorgan, som er meint å styrke likestillingsorgan si rolle i å tryggje vernet mot diskriminering i EU. Equinet arbeider vidare med desse direktiva for å hjelpe medlemslanda med å gjennomføre direktiva på beste måte.

På Equinet sin konferanse "Coding Equality in the EU AI Act: Equality Bodies rising to the Challenge" i desember deltok Likestillings- og diskrimineringsombodet i ei samtale om korleis likestillingsorgana i Europa kan bidra til å sikre effektivt tilsyn med KI-forordninga.

Ombodet deltok òg på Equinet-webinaret "Artificial Intelligence & Intersectionality: How to Prevent and Counter Discrimination", som handla om algoritmisk diskriminering og korleis ein kan adressere dette i eksisterande likestillingslovverk.

Ombodet deltek som observatør i EUs Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men.

Ombodet har i 2024 samarbeida om utvikling av ECRI sine standardar for likestillingsorgan, og ga i desember 2024 ein presentasjon i Paris for ECRI om korleis vi arbeider for å fremje likestilling i relevant prosessar i Stortinget.

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 (CIG). 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 òg å legge til rette for bilateralt samarbeid mellom Portugal og Noreg. Vi formidlar kontakt mellom relevante aktørar og moglege samarbeidspartnarar, og deltar i utforming og gjennomføring av prosjekter.

Samarbeid med CIG blir avslutta våren 2025. I samband med dette vart det avhalde et avsluttande møte i ombodets lokalar med samarbeidskomiteen til programmet i

april 2024, og ein avsluttande konferanse med presentasjon av utvalde prosjekt i Lisboa desember 2024.

Kampanjar

Taushet tar liv-kampanjen

Sidan 2014 har ombudet samarbeida med Kriesesentersekretariatet om kampanjen Taushet tar liv. Hovudformålet med kampanjen er å formidle kunnskap om vald i nære relasjonar, med hensikt å forebygge og hindre vald i nære relasjonar og partnerdrap. I 2024 gjorde vi dette ved å lage ein nasjonal digital kampanje, to kommunekurs retta mot kommunanes leiing, og eit nasjonalt, digitalt kurs retta mot tilsette i førstelinja.

Vi meiner at økt kunnskap om vald i nære relasjonar: kva for teikn ein skal sjå etter, korleis ein kan hjelpe og varsle òg vil skape handlingsvilje blant fleire.

Som i årene før, hadde vi ein nasjonal, digital kampanje i 2024, som blei gjennomført samstundes med den internasjonale 16-dagarskampanjen mot kjønnsbasert vald i perioden 25. november til 10. desember (16 Days of Action Against Domestic Violence). Allereie på eit døgn ble hovudfilmen spilt av 33 000 gonger og delt 111 gonger.

Videre har vi halde to kommunekurs, eit for Numedalskommunane og eit i Osterøy kommune. Kursa er tilpassa den enkelte kommune. 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 dei kan ta i bruk for å bli betre i stand til å forebyggja, avdekke og hindre vald i nære relasjonar i deira kommune. Dette er ei oppgåve kommunane er forplikta til etter både nasjonalt og internasjonalt lovverk. I 2024 har vi òg heldt eit oppfølgingskurs for Sunndal kommune, som nå skulle i gang med å utarbeide ein interkommunal handlingsplan mot vald i nære relasjonar. Å opprette kommunale handlingsplanar mot vald i nære relasjonar, er eit av råda vi gir kommunane under kommunekursa.

Nytt i 2024 er at vi òg har heldt et nasjonalt, digitalt kurs for tilsette i førstelinja med fokus på; kva ein skal sjå etter, korleis ein skal spørje og handle når ein som tilsett mistenker eller veit at nokon ein møter er utsett for vald i nære relasjonar. Med oss på kurset hadde vi òg psykologspesialist, professor og valdsforskar Solveig Karin Bø Vatnar, sosiologiprofessor Margunn Bjørnholt og samfunnsdebattant Kjersti Opstad. Det deltok i overkant av 300 personar på kurset, og tilbakemeldingane i etterkant har vært svært gode.

Andre sentrale tema i ombodet sitt arbeid i 2024

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 nærmare 40 fråsegn og større innspel i 2024, inkludert innspel til fleire stortingskomitear. På nettsida vår har vi lagt ut dei fleste høyringsfråsegnene og innspela våre i 2024. Dei finn du her:

https://ldo.no/publikasjoner/?&qp=1&publication_type%5B%5D=hearing&publication_year%5B%5D=2024&search=

UN Commisssion on the Status of Women

Ombodet deltok på FNs 68. Commission on the Status of Women. Tema for konferansen var å fremja kjønnslikestilling og fjerne barrierar for alle kvinner og jenter med særleg fokus på fattigdombekjempelse, særleg gjennom styrking av institusjonar og auka forståing for fordeling av økonomiske ressursar.

Ombodet arrangerte eit eige event på konferansen om nordiske likestillingsmodellar i samarbeid med Diskrimineringsombodsmannen i Sverige og Likestillingskommisjonen på Færøyane.

Ombodet som kunnskapsorganisasjon

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

For å nå måla våre er det viktig at vi stadig utviklar ombodet som kunnskapsorganisasjon. I 2024 har vi mellom anna laga ein eigen kompetansestrategi for våre tilsette.

Diskrimineringsrettsrapporten

Ombodet lagar rapportar med oversikt over utviklinga innanfor diskrimineringsretten kvart år. Dette har vi òg gjort for 2024. I rapporten skriv vi om lovendringar, lovforslag, norsk og internasjonal rettspraksis og kommentarar og fråsegner frå FN-komiteane på vårt felt. Rapporten blir lagt ut på nettsida vår. Det er eit mål å gje løpande oppdateringar om ny praksis mv. frå diskrimineringsretten på dei nye nettsidene framover, i tillegg til ein samla rapport for heile året.

Kunstig intelligens og digital inkludering

Ombodet har som eit hovudmål at ny teknologi skal fremje likestilling og vere tilgjengeleg for alle. Vi har bidrege inn i det offentlege ordskiftet på ei rekkje ulike arenaer.

I mai ga vi ut ei juridisk utgreiing av likestillings- og diskrimineringslova i lys av utfordringane KI fører med seg, skreve av professor i rettsvitskap ved Universitetet i Oslo, Vibeke Blaker Strand. Analysa "Algoritmer, kunstig intelligens og diskriminering" vart lansert på Litteraturhuset i Oslo og fekk mediemerksam.

Vi har haldt ei rekkje innlegg og foredrag om dette temaet for både offentlege og private verksemder, mellom anna digitaliseringskonferansen til Oslo kommune, Go for IT, hos Stortinget, 8. mars-arrangement til FN-sambandet og UD, for Finans Noreg og på seminar hos UiO. Bidraget vårt har auka medvit og kunnskap om risiko for diskriminering ved bruk av KI og kva dei ansvarlege bør gjera for å avdekkja og førebyggja diskriminering med utgangspunkt i rettleiaren vår "Innebygd diskrimineringsvern" av 2023.

Vi har òg vore med å utvikla retningslinjer for digital inkludering i samarbeid med designbyrået EGGS.

I desember starta vi ein dialog med Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet om den norske strukturen for KI-forordninga, og mogleg rolle for ombodet som nasjonal styresmakt for overvaking eller handheving av respekten for grunnleggjande rettigheter, jf. KI-forordninga artikkel 77.

Arbeidsliv

Området arbeidsliv er årleg det området der ombodet får klart flest spørsmål. 54 prosent av alle sakene vi fekk i 2024 var spørsmål som gjeld arbeidslivet. Spørsmål frå privatpersonar kjem i den vanlege rettleiingstenesta, mens ei eiga arbeidslivsgruppe tek hand om rettleiinga til arbeidsgjevarar, arbeidslivet sine organisasjonar og det offentlege.

Utvidinga av aktivitets- og utgreiingsplikta (ARP) kom i 2020. Mange verksemder har hatt spørsmål om plikta og korleis dei skal jobbe med å fylle ho. I 2024 fekk vi 51 sakar som gjaldt ARP mot 50 i 2023. I tillegg til desse spørsmåla, kom spørsmål om kurs og foredrag på området. Ombodet har dei siste åra jobba med å auke kjennskapen til dei opne kursa vi held. Vi held om lag 20 reine ARP-kurs og foredrag direkte til arbeidsgjevar. I tillegg hadde vi ein rekkje opne webinar.

I 2024 gjorde ombodet ei gjennomgang av utgreiingar om likestilling etter krava i likestillings- og diskrimineringslova § 26 a frå 2023. Arbeidet vart gjort i samarbeid med Likestillingssenteret, Senter for likestilling og Likestillingssenteret KUN. Totalt gjennomgikk vi åtte verksemder frå helsesektoren, kommunar og hjørnesteinsbedrifter. Dette var ein oppfølging frå våre 24 kontroller i 2023. Ombodet klaga som nemnt likestillingsutgreiinga frå Hamar kommune inn for Diskrimineringsnemnda som eit resultat av desse gjennomgangane.

Ombodet klaga likestillingsutgreiinga frå Politiet inn for Diskrimineringsnemnda i mars 2023. Diskrimineringsnemndas avgjer kom i 2024, og har bidrege til å presisere og avklare krava i likestillings- og diskrimineringslova §26 a.

Prosjekt om å få fleire med nedsett funksjonsevne i arbeid

I 2024 sette ombodet i gong eit prosjekt om å få fleire med nedsett funksjonsevne i ordinært arbeid. Vi starta prosjektet med å invitera dei store arbeidsgivarorganisasjonane til møte i våre lokalar. Dei vi inviterte var virke, Spekter, NHO og statens personaldirektør. Dagsorden for møta var at vi ynskja å høyre meir om kva for nokre erfaringar arbeidsgivarar har med å inkludera personar med nedsett funksjonsevne, kva for nokre utfordringar kjennar dei til, korleis jobbar arbeidsgivarar med mangfald på arbeidsplassen og mangfaldsrekruttering, kva kan arbeidsgivarar gjere, kva kan arbeidsgivarorganisasjonane gjere, kva kan ombodet bidra med, og kva kan andre myndigheiter bidra med. Vidare gjennomførte vi eit liknande møte med NAV-direktøren. Under ombodsturneen til Bergen gjennomførte vi eit møte med NHO Vestland, NAV Vestland og Vestland fylkeskommune.

Desse møta gav oss verdifull innsikt i problemstillinga og dei utfordringane som ligg der i følgje arbeidsgivarsida. Vi vil ta med oss dette inn i det vidare arbeidet , og vil for neste år vidareutvikla dette prosjektet kor vi vil jobbe målretta med mellom anna å samarbeide med arbeidsgivarar og arbeidsgivarorganisasjonar, samle aktørar til dialog, og påverke politikken på feltet.

Oppfølging av aktivitetsplikten - Fiskeridirektoratet

Ombodet kan følgja opp verksemder som hadde vorte felte i Diskrimineringsnemnda for å rettleia dei i korleis dei kunne følgja opp aktivitetsplikta si som arbeidsgivar etter § 26 i likestillings- og diskrimineringslova. Denne retten er stadfesta gjennom diskrimineringsombodslova § 5. Det betyr at ombodet kan hjelpa arbeidsgivarar med å identifisera likestillingsutfordringar og vurdere kva tiltak som kan vera aktuelle i verksemda.

På bakgrunn av dette mandatet gjenførte ombodet eit dialogmøte med Fiskeridirektoratet i september 2024 om korleis ein kan sy opp eit godt likestillingsarbeid etter aktivitets- og utgreiingsplikta. Denne arbeidsmetoden opplever vi fungerer godt og vi vil halda fram med slike dialogmøte i 2025.

Offentlege styresmakter

Likestillingsplikt for offentlig sektor

I 2024 har ombodet hald fram med å styrkja kompetansen sin om korleis offentlege styresmakter si aktivitets- og utgreiingsplikt etter likestillings- og diskrimineringslova § 24 (LOS-plikta) 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 2024 registrerte ombodet 631 førespurnadar som gjaldt diskriminering i offentlig sektor eller manglande likeverdige offentlege tenester. Sjølv om alle dessa førespurnader berører innsatsområde for LOS-plikta er det likevel berre eit fåtal av dessa førespurnadane der verksemda sjølv har teke kontakt med ønske om rettleiing om plikta.

Sidan LOS-plikta framleis er relativt lite kjend, har ombodet i 2024 igjen fokusert på å spreia medvit om plikta og kunnskap om korleis den kan etterlevast. I 2024 har ombodet halde fram med å fokusera på kommunesektoren. Som ledd i dette arbeidet har vi arrangert eigna opne webinar og kurs om LOS-plikta. I tillegg har vi halde eigne kurs om LOS-plikta for leiarar og tilsette i Oslo kommune og Bergen kommune, og dessutan for leiarar og tilsette ved Institutt for lærarutdanninga ved Universitetet i Trondheim. For å nå ut breiare har vi samarbeid med Framsikt, firmaet som tilbyr rekneskapsverktøy til dei fleste norske kommunar, om å helda kurs om LOS-plikta for kundane deira. Som medlem av mangfaldsnettverket til staten har ombodet òg bidrege til at nettverket held fokus på LOS-plikta og har god kunnskap om plikta i statleg sektor.

Når det gjeld sivilt samfunn har vi delteke i eit panel om likeverdige tenester under Oslo Pride, i tillegg til å halda workshops for menneskerettsaktivistar under Oslo Pride og i Bergen. Målet her var auka kunnskap om LOS-plikta for å fremja dialog med offentlege styresmakter.

Tilgang på tydeleg informasjon om pliktene er viktig. For å sikra god informasjon har ombodet rettleiingssider på www.ldo.no. Her vert det gitt ein enkel innføring i kva pliktene går ut på, med praktisk informasjon om korleis verksemdene kan gå fram for å oppfylle dei.

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 følgjer tilrådingar frå Datatilsynet, Nasjonalt tryggingsorgan (NSM) og regjeringas Digitaliseringsrundskriv.

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

Sikker IKT-drift og informasjonstryggleik

IKT-drift og tryggleik i 2024 var god. Ombodet følgjer og praktiserer NSMs grunnprinsipp og har fokus på områda der det er relevante – identifisera og kartleggja, verna og halda oppe, oppdaga, handtera og gjenoppretta. Alle PC-ar og mobilutstyr er krypterte og registrerte i hovudsystemet vårt. Dette gjer at IKT-ansvarleg og driftsleverandør kan fjernstyra einingane på ein betra måte når hending skjer.

Ombodet har nytta skytenester sidan 2023 og dei fleste faglege systema vi nyttar, har gått over til sky basert plattformer i 2024. I 2024 vart det meir fokus på å kartleggja systema vi har og finna rutine om oppdatering og tilgangsstyring. Oppdatering er svært viktig særleg for både leverandørar, brukarar og driftsleverandør. Det gjeld både PC, mobilutstyr og sky plattform.

Det er fortsatt krig i Europa og det har skjedd fleire cyberangrep i Noreg. Vi har difor i 2024 satsa på auka forståing for alle våre tilsette og mellom anna arrangert felleskurs med fokus på informasjons- og cybertryggleik. Etter kriseøvinga som var gjennomført i 2023 vurderer ombodet at cyberangrep er ein av dei største risikoane mot informasjonstryggleiken. Vi har fokusert på førebyggingsarbeid. Statens marknadsplass for skytenester (MPS) hadde eit pilotprosjekt om bevisstgjeriing og opplæring innan cybertryggleik for tilsette – nanokurs i cyber- og informasjonstryggleik. Ombodet nytta høvet og var med i dette pilotprosjektet. Nanokurset ble avslutta i juni 2024 og då hadde alle våre tilsette fått 12 leksjonar. Resultatet vart hos oss samanfatta som godt og gav rask effekt og vi oppnådde det som var målet – nemleg auka forståing for cybertryggleik.

Digitale tenester og nasjonale felleskomponentar

Ombodet har gått over til digitalt og sky-basert saksbehandlings- og arkivsystem sidan 2022. I samband med dette har vi gjort integrasjonsarbeidet mot eFormidling og elnnsyn, i tillegg til integrasjon mot ID-porten med krypterte skjerma. Ombodet følgjer med NSMs tilrådingar og har fokus på å kunna kommunisera med innbyggjarane på ein sikker og digital måte når det er mogleg. Enkelpersonar, verksemdar og bedrifter kan ta kontakt med oss via dei krypterte skjema. Saksbehandlar kan senda digitalt brev til digital postkasse til innbyggjarane. Det gjeld òg innsynskrav at det er mogleg å be om innsyn via fellesløysinga til staten elnnsyn.

EU-forordninga om GDPR (General Data Protection Regulation)

Styringssystemet vårt for informasjonstryggleik tek omsyn til GDPR. Dette gjeld særleg handtering av personopplysning og sensitiv informasjon. Vi har rutinar for å oppdatera styringssystem ved behov og når det er formålstenleg.

Når det gjeld sosiale plattformer har ombodet strenge rutinar for å vareta omsynet til reglane i GDPR.

Ombodet har lansert ei ny nettside i 2024. I samband med dette arbeidet har vi no ny leverandør for handtering av nett-sporing, det vil seia informasjonskapslar. Dette verktøyet gir òg eit nytt høve til dei som besøkjer nettsidene jevnleg, å ombestemma seg når det gjeld dei vala som dei tok førre gong dei besøkte sidene våre. Personvernerklæring og tilgjengelegheitserklæring vart oppdatert i 2024 samtidig med lanseringa av den nye nettsida vår.

Kriseberedskap

Ombodet har ein generell kriseplan som har fokus på kriseleiing, kommunikasjon og tryggleik til tilsette i ein krisesituasjon. Kriseplanen er god og har ikkje vore vesentleg endra. Kriseøvinga i 2023 vart gjennomført med større involvering av både leiarane og superbrukarane våre. I 2024 gjennomførte vi difor ei papirbasert kriseøving. Scenario var som så ofte før cyberangrep og stor katastrofe, som til dømes at kontorbygningen vår er øydelagd.

Vårt IKT-beredskap vurderast som tilfredsstillande og handterleg i forhold til dei fleste ulike krisesituasjonar. Tryggleik av medarbeidarane våre er alltid førsteprioritering om katastrofen skjer. Vår vurdering er som sagt at den største risikoen nok ligg i å bli utsett for eit cyberangrep. Det blir difor viktig å halda fram og fokusera på førebyggjande arbeid framover. Beredskapspraksisen har ikkje endra seg.

Konsulentbruk

Ombodet har i 2024 brukt 2606 kroner til eksterne konsulentar. Konsulentbistanden gjaldt sikkerhetsprofil på våre tenestetelefonar. Det største arbeidet på dette skjedde i 2023, hvor vi brukte 72 138 kroner på vår nye sikkerhetsprofil.

Sosiale krav i samanheng med anskaffingar i 2024

Ombodet følgjer både forskrift og lov om offentlege anskaffingar. Uavhengig av storleiken på ombodet sine anskaffingar, har ombodet lagt til rette for at sosiale krav skal vega minst 20 prosent i prosessen for å kunna visa 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 følgjer ombodet ILO sine kjernekonvensjonar.

Ombodet hadde ingen større anskaffingar i 2024. Likevel held ombodet seg oppdatert på regelverket for anskaffingar, særleg reglane om 30 prosent vektlegging av klima- og miljøomsyn. Dette ville vi ta med oss vidare i 2025. Sjå òg punktet om «Systematisk og heilskapleg arbeid for å redusera klimagassutslepp, naturfotavtrykk og energibruk» om prioritering av grønt produkt og anskaffingar.

Berekraft

Ombodet har teke omsyn til berekraft og miljø helt sidan 2014. Eksempelvis stiller vi krav til svanemerka varer, særleg når det gjeld papir for trykksaker og kopimaskiner. I anskaffinga av hev/senk skrivebord same år, stilte vi krav til at produktet ikkje har bidrege til skadeleg kjemikalieutslepp i tillegg til miljøtårn-sertifisering. Vi nyttar oss av fellesavtalen til staten for ombruk av PC-ar, mobiltelefonar, skjermar og anna IKT-utstyr.

Andre tiltak vi har pr i dag:

- Energisparande belysning. Vi har skifta til LED-basert belysning med automatisk timar for å styra når alt lys skal slåast av etter kontortid.
- Redusera bruk av kopimaskin og papir. Default oppsetjing er innstilt med svart/kvitt og to-sidig utskrift.
- Redusera bruk av vatn på kjøkkenet. Vi har ny oppvaskmaskin som bruker mykje mindre vatn enn den gamle.

Systematisk og heilskapleg arbeid for å redusera klimagassutslepp, naturfotavtrykk og energibruk

For å kunna arbeida for å redusera klimagassutslepp, naturfotavtrykk og energibruk treng verksemda relevante informasjon som kan samanliknast. Sidan omfanget og området varierer veldig har ombodet byrja med å fokusera på innkjøpsaktivitetar og IKT.

Grønt innkjøp

I tillegg til omsyn til berekraft nyttar vi fellesavtalen til staten for innkjøp av forbruksmateriell. I den avtalen er det krav til leverandørane om å kategorisera dei grønne produkta. Intern rutine hos oss er at når det er behov for nye varer, så skal vi leita etter eit grønt produkt først.

IKT i samband med klima og energibruk

Datamaskin og mobiltelefon er hovudarbeidsverktøy hos oss. IKT er derfor eit stort område som har stor påverking når det gjeld klima og energibruk. For å kunna evaluera effekten trengjer vi informasjon frå fleire år tilbake. Det var fyrst på slutten av 2023 at ombodet gjekk over til ei fullstendig sky-basert IT-plattform. Den største endringa som følgjer av dette var at vi kunne avvikle serverrommet vårt, som òg hadde eit kjøleaggregat. Prosjekt "Varmt serverrom" har medført eit lågare straumforbruk etter dette.

Sidan det berre er gått eitt år sidan vi flytta alt til skya, så er det først i år at det er mogleg å registrera informasjon som kan brukast til å analysa IKT i samband med klima og energibruk.

Nokre nøkkelpunkt ifølgje analysen frå ombodets hovudsystem (Microsoft 365) i 2024 er:

- Karbonintensitet – gjennomsnitt 148 gram pr bruker pr månad.
- Energisparingsskala – medium (99.8 prosent mtCO₂e) som er betre enn i 2023 då vi hadde hybrid-plattformer med serverrom. I 2023 var energisparingsskala «låg».

Sidan dette er først gong vi kan systematisk analysa påverknaden vår av klima og energibruk, så reiser det seg òg eit par dilemma:

- Forbruket vil auke noko uansett. Jo meir vi jobbar, jo meir energi bruker vi.
- Det er viktig å kunna ta omsyn til energisparingsskalaen, men det er avhengig av at dei som lagar skyplattformer nyttar fornybar energi.

På slutten av 2025 vil ombodet kunna samanlikna data mot forbruket i 2024 for å setja endå fleire tiltak innan dette området.

Læringar

Ombodet har vurdert, men enno ikkje oppretta ein læreplass. Ombodet har ei lang og god erfaring med å ta imot praksisstudentar frå Universitetet i Oslo. Vi tek imot studentar både på vår og haust innan faga juss og statsvitskap.

Utgreiing om aktivitetsplikta som arbeidsgjevar

Alle arbeidsgjevarar har ei lovbestemt plikt til å arbeide med likestilling og mot diskriminering, dokumentere og gjere greie for arbeidet, det såkalla ARP-arbeidet (aktivitets- og forklaringsplikta). Dette arbeidet skal gjerast med involvering av representantar frå dei tilsette.

Det var ARP-gruppa som laga metoden for kartlegging av løn hos oss som første gongen 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 2024.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse og resultat frå kartlegging av løn i 2024

	År	Kjønnsbalanse pr. stillingsgruppe % og antal			Avtalt løn (K % av M 100 %)	Utbetalt overtid i 2024 (K % av M 100 %)	Trekkpliktig naturalytning i 2024 (K % av M 100 %)	Variable tillegg i 2024 (K % av M 100 %)
		M %	K %	N	K %	K %	K %	K %
Totalt	2024	29	71	42	102	119	343	100
	2023	28	72	39	101	254	279	144
Ombudet	2024	100		1				
	2023	100		1				
Avdelingsdirektør	2024	0	100	3	100	100	100	
	2023	33	67	3	105	100	343	
Fagdirektør og kom.sjef	2024	44	56	9	106	100	167	
	2023	38	62	9	110	1 161	167	
Seniorrådgjevar	2024	22	78	18	102	322	438	100
	2023	24	76	17	99	72	433	100
Rådgjevar	2024	25	75	8	99	431	300	
	2023	25	75	8	98	511	129	
Konsulent	2024		100	1	100			
	2023		100	1	100			

Kommentarar til tabellen

Tabellen viser kjønnsbalansen totalt og på kvart stillingsnivå pr. 31.12. Den viser òg 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 fastset av Kultur- og likestillingsdepartementet. Ombodet får løn etter leiarlønstabellen og er følgeleg heller ikkje med i berekninga, men er med i talet på tilsette. Vi har òg ei i permisjon utan løn som ikkje er med i tala over.

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

Berekningsgrunnlaget for desse tre ytingane er alt som er utbetalt i 2024. Pålagd overtid nyttast ikkje ofte i ombodet. Det totale overtidsbeløpet utbetalt i 2024 var 55 120 kroner.

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

Ombodet har alltid hatt ei sterk overvekt av kvinnelege tilsette, det gjeld òg for året 2024. Lønsskilnadane mellom kvinner og menn er låge, men er likevel noko vi skal følgja nøye med på sidan mennene utgjer berre om lag ein av fire tilsette.

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

Mellombelse tilsette for heile 2024		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
1	1	3/529	2/64	1	0	0	0

Mellombelse stillingar

Dei mellombelse stillingane i 2024 omfattar eit vikariat og ein mellombels tilsett med lønstilskot frå NAV. Ombodet nyttar svært sjeldan mellombelse stillingar, og når vi gjer det kjem dei alltid i samband med at vi har behov for vikar. Til dømes skjer dette når tilsette tek ut foreldrepermisjon. Frå tid til anna har vi òg behov for sommarvikarar, som til dømes på sentralbordet.

Vi har høgt fokus på å unngå deltidsstillingar, då vi veit at dette kan føra til ulempe for den tilsette. Deltid i verksemda vår skjer derfor på initiativ frå den tilsette sjølv.

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 ønskjer medarbeidarar med ulike kompetansar, fagkombinasjonar, livserfaring og perspektiv for å bidra til endå betre oppgåveløysing.

Leiinga har det overordna ansvaret for å utvikla og gjennomføra tiltak for likestilling, inkludering og mangfald, og dessutan for å sikra at aktivitets- og forklaringsplikta blir oppfylt. ARP-arbeidet blir drøfta årleg i partssamarbeidet. I arbeidet med å revidera Tilpassingsavtalen vår til Hovudavtalen har vi i 2024 gjort tydeleg rutinane våre for korleis partane skal vera involvert i ARP-arbeidet. Der framheva ombodet òg viktigheita av at tillitsvalde bidreg med innsikt og forslag til tiltak, og dessutan at dei er ein aktiv samarbeidspartnar i evalueringa av både eksisterande og nye tiltak. Begge parter skal aktivt arbeide for å fremja likestilling, inkludering og mangfald, og dessutan forhindre diskriminering internt i ombodet og i den utoverretta verksemda vår.

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.

Rekruttering

Ombodet har så lenge det har eksistert hatt eit fleirtal av kvinnelege tilsette. Vi ønsker ein betre kjønnsbalanse enn kva vi har i dag. Ein viktig del av arbeidet med å sikra likestilling på arbeidsplassen skjer når vi rekrutterer. Arbeidsgivar skal arbeida aktivt med å sikra at rekrutteringsprosessane i ombodet fremjar likestilling og hindrar diskriminering, og sørgja for å ha rutinar og retningslinjer som skal sikra ei likestilt rekruttering.

Ombodet er ei lita verksemd med relativt få rekrutteringar i løpet av eit år. Likevel har vi høge ambisjonar om gode rekrutteringsprosessar som gjer at òg menn, personar med nedsett funksjonsevne og personar med annan etnisk bakgrunn enn norsk søkjar jobb hos oss. I ARP-arbeidet vårt i 2024 har vi følgd opp tiltak frå 2023 for å få ei meir mangfaldig søkarmasse, blant dei fleire kvalifiserte mannlege søkarar.

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

Det å tilsette den best kvalifiserte søkeren medfører ikkje nødvendigvis at ei anna viktig målsetjing blir oppfylt – det at våre tilsette skal spegla mangfaldet i befolkninga. Vi har til dømes ikkje lykkast i rekruttering av menn med dei tiltaka vi har hatt til no. Vi har 12 menn tilsett pr. 31.12.2024 (28,6 prosent), som er ein auke på éin mann samanlikna med året før.

Vi har arbeidet mykje med stillingsannonsane våre for å sikre at vi bruker eit enkelt språk, og at når det gjeld krav til formelle kvalifikasjonar, må det vera ein samanheng mellom dei oppgåvene som skal løysast og dei krava som blir stilte til kompetanse, ferdigheiter og eigenskapar. Vi les òg søknadane spesifikt for å sjå om nokon opplyser om nedsett funksjonsevne på annan måte enn å markere det i rekrutteringsverktøyet. Vi lykkast tidvis å rekruttere søkerar med nedsett funksjonsevne som treng tilrettelegging i arbeidsforholdet gjennom ordinære rekrutteringsprosessar. Vi har difor ikkje lyst ut stillingar knytt til statens traineeprogram. For 2024 var det for få rekrutteringsprosessar til å kunne gje noko tal om desse tilhøva.

I 2024 har vi sett i verks eit nytt tiltak for å auka antal søkerar som har nedsett arbeidsevne. Som del av arbeidet med å oppdatera vår Tilpassingsavtale til Hovudavtalen har vi bestemt at før ei stilling blir kunngjort, skal det alltid vurderast om stillingsprosenten kan tilpassast for kandidatar med nedsett arbeidsevne som kan jobba redusert. Dette søker å bidra til eit meir inkluderande arbeidsmiljø og gir fleire moglegheiter for arbeidssøkarar med ulike føresetnader. Dersom dette blir vurdert som mogleg skal det eksplisitt uttrykkjast i utlysinga.

Vi skal fortsette å gjere ei kartlegging av praksisane våre i 2025. Tidlegare år har vi mellom anna iverksett følgande:

- Auka merksemd kring analysen av behova til stillinga 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 søkja.
- Ei oppmoding 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 et eventuelt behov for tilrettelegging ikkje er et tema under intervjuet. Tilbodet om ein samtale om tilretteleggingsbehov vil bli gitt først etter tilsettinga.

I 2024 hadde vi ei stillingsutlysing. Av dei 202 søkerane var 158 kvinner (78 prosent) og 44 menn (22 prosent). Tre søkarar markerte seg med behov for tilrettelegging på grunn av nedsett funksjonsevne, 28 markerte seg med innvandrabakgrunn og åtte med «hol i CV». Dersom det er kvalifiserte søkerar med funksjonsnedsetting, hol i

CV-en eller har innvandrarakgrunn, skal vi innkalle minst éin søkar i kvar av desse gruppene til intervju.

Vi har ei sterk overvekt av kvinnelege søkarar til stillingane våre. Vi anerkjenner våre utfordringar knytt til rekruttering og kjønns. Sjølv om alle er tente med at ombodet har ein jamnare kjønnsbalanse har vi framleis ikkje lukkast med å tiltrekke oss fleire kvalifiserte mannlege søkjarar til stillingane som vi lyser ut. Dette vil vi jobbe vidare med i 2025.

Lønsvilkår, karriere og utviklingsmoglegheiter

Lønspolitikken vår legg vekt på kriterium som er samsvarande med kravet om lik løn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Alle tilsette skal ha like moglegheiter for løn og karriereutvikling. Ombodet skal jobba aktivt for å avdekkja risiko for at løn og arbeidsvilkår blir påverka av andre forhold enn dei kriteria som er skisserte i lønspolitikken. Alle tilsette får tilbod om ein årleg samtale om løn.

Ombodet gjennomfører årleg kartlegging av løn der det er særleg vekt på likeløn mellom kjønna. Vi har òg rutinar som sikrar at foreldrepermisjon ikkje er eit hinder for karriere- eller lønsutvikling. Til dømes skal arbeidsgivar informera tilsette i foreldrepermisjon om lønsforhandlingar og fristar for å setja fram krav. Lønsvilkår er eit område vi opplever god kontroll på.

I 2024 har vi laga ein kompetansestrategi. Hensikta er å jobbe meir planmessig og effektivt med kompetanse i ombodet. Kompetanse- og utviklingsarbeidet skal òg bidra til kollektiv og individuell utvikling, medarbeidartilfredsheit, motivasjon for arbeidet, meistring og oppleving av å vera viktig. Kompetanseutvikling er eit fast tema under den årlege medarbeidarsamtalen og leiar er ansvarleg for at kompetansemidlar blir jamt over fordelte tilsette over tid. Normalt, når ombodet set saman prosjektgrupper, arbeidsgrupper eller har andre karriereutviklande arbeidsoppgåver, vil dette lysast ut til alle tilsette, slik at alle kan melda si interesse.

Tilrettelegging og moglegheit for kombinasjon av arbeid og familieliv

Rutinane i våre rekrutteringsprosessar skal sikre lova sine bestemmingar om at det ikkje er lov til å diskriminere kvalifiserte søkjarar som til dømes har behov for tilrettelegging, er gravid eller er i foreldrepermisjon. Vi opplyser som sagt 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 fysisk tilgjengelege, moderne og med celle-kontor, hev/senk skrivebord og individuelle tilpassingar av diverse kontorutstyr. Dei fysiske tilhøva i

ombodet er moderne og fremmer ombodet som ein arbeidsplass for folk med 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. I dei tilfella tilsette har behov for noko ekstra tilrettelegging gjer vi det som skal til for å få dette raskt på plass, så langt det er mogleg.

Ved interne arrangement i eksterne lokale, vil vi alltid ta omsyn til at lokale må vere tilpassa alle våre tilsette. For å etterleva dette på best mogleg måte har vi i 2024 laga ein intern rettleiar for universell utforming ved booking av eksterne lokale. Rettleiaren definerer krav som «må-ha» og «bør-ha» og skal alltid nyttast når ein bookar eksterne lokale. Bruk av rettleiaren er òg ein del av vårt pådrivararbeid.

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

Avtalen om fleksibel arbeidstid er med på å løyse nokon praktiske utfordringar for kombinasjonen arbeid og familieliv. Ombodet har òg 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 gjer sakleg informasjon om rutinar og skal 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

I ombodet er det null-toleranse for trakassering og seksuell trakassering. Dette gjeld uavhengig av om ein er på jobb i lokala våre, på tenestereise eller deltek i sosiale arrangement i regi av arbeidsplassen. Vi oppfordrar våre tilsette til å melda frå om dei opplever, eller observerer at andre blir utsette for trakassering og/eller seksuell trakassering. Rutinane våre i tilknytning til varsling er tilgjengeleg for alle våre tilsette på intranett.

Ombodet anerkjenner at sjølv med gode rutinar for varsling, vil ikkje dette nødvendigvis bli fanga opp og avdekkja førekomst av trakassering og seksuell trakassering. Det trengst òg supplerande tiltak og forebyggande arbeid.

Om lag annakvart år gjennomfører vi ei medarbeidarundersøking (MUST). Der inngår spørsmål om arbeidsmiljø, og dessutan forhold knytt til trakassering og seksuell trakassering i spørsmåla. Undersøkinga er anonym. Ombodet håpar og trur at dette kan bidra til at vi får kjennskap til forhold som vi ellast ikkje ville gjort. På slutten av 2024 starta vi planlegginga av ei ny slik undersøking i 2025.

Som eit ekstra tiltak inkluderer vi spørsmål om arbeidsmiljø, uønskt åtferd og forskjellsbehandling i spørsmålssettet for den årlege medarbeidarsamtalen.

Vi veit at mindre formelle samankomstar og sosiale arrangement i regi av arbeidsplassen kan innebera særleg risiko for uønskt åtferd. Som eit førebyggjande tiltak og for å sikra at alle kjenner seg trygge og vareteke òg i større sosiale samankomstar i regi av ombodet, sender øvste leiar ei påminning om å halda oppe eit respektfullt og inkluderande miljø i forkant.

Utgreiing om likestilling: Ombodet som offentleg styresmakt og tenesteytar

Samfunnsoppdraget til ombodet er å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering når det gjeld alle diskrimineringsgrunnlag og på alle samfunnsområde. Korleis vi skal gjere dette er nedfelt i strategidokumentet vårt og operasjonalisert gjennom årlege aktivitetsplanar. Visjonen vi arbeider etter er "Forskjellige folk, like moglegheiter" og verksemdsideen vår er: "På jobb for eit likestilt samfunn der alle har like moglegheiter til å leve gode og frie liv".

Eit av hovudmåla våre er "Eit reelt, effektivt og forbetra diskrimineringsvern", eit anna er "Enkeltmenneske skal kjenne sine rettigheter og enkeltsaker skal føre til endring". I tillegg til å arbeide med dette som ein pådrivar, har vi òg desse måla for auge når vi vidareutviklar eigen verksemd. 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

I 2022 sette vi ned ei prosjektgruppe som gjennomførte ei kartlegging av hindra for likestilling og risikoane for diskriminering i tenestene som ombodet tilbyr. Kartlegginga og rapporten til gruppa har danna grunnlag for det vidare likestillingsarbeidet internt i ombodet. I 2024 har vi gått i gang med arbeidet med å utarbeida ein likestillingspolicy. Det vart sett ned ei arbeidsgruppe med medlemmer frå ulike avdelingar i ombodet og planen er at denne skal ferdigstillast i første kvartal 2025.

Likestillingspolicyen skal skapa eit rammeverk for arbeidet vårt med likestilling, diskriminering og trakassering i den utoverretta verksemda vår. Den skal sørgja for at ombodet og ombodets tilsette forpliktar seg til å integrera desse prinsippa i det daglege arbeidet sitt, samtidig som ho gir eit grunnlag for å vurdere framdrift, identifisera utfordringar og rapportera på tiltak og resultat i årsrapporten.

Vi har ein løpande dialog om dette på huset. Dette omfattar òg regelmessige møter i veiledningsteamet og i avdelingene, der det tas opp og drøftes hvordan vi kan sikre best mulig likeverdige tenester for våre ulike brukergupper.

Rettleiingstenesta

Som òg nemnt i starten av denne årsrapporten, gir vi gratis råd og juridisk rettleiing i saker som gjelder diskriminering og trakassering. Kwart år tek vi i mot om lag 2500 rettleiingssaker. For 2024 vart talet 2406 saker. Vi er opptatt av at alle delar av befolkninga skal kontakte oss. Vi arbeider kontinuerleg med å vere eit lågterskeltilbod for alle, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag. Vi legg vekt på eit klart og inkluderande språk og å gje rettleiing som gjer folk i stand til å løyse si eiga sak. Det betyr at medarbeidarane våre regelmessig får påfyll av kompetanse på korleis møte folk frå ulike grupper. Mellom anna har vi deltatt på kurs i regi av Rosa kompetanse og vi har hatt ADHD Noreg på besøk for å fortelje om korleis vi kan møte folk med ADHD på ein god måte. Vi har òg kontakt med sivilt samfunn på etnisitets-, funksjonsevne- og LHBTIQ+-område for å forhøyre oss om kordan deira grupper erfarer kontakt med ombodet.

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 òg 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 òg rettleiing gjennom skjermtolk til personar med nedsett høyrsel som treng dette, og i spesielle tilfelle omsetjar vi brev til punktskrift.

I kontaktskjemaet vårt, er det mogleg å informere om kva for personleg pronomen ein føretrekker, slik at vi kan nytte det korrekte pronomenet i dialogen vår med folk som tar kontakt. Ein treng ikkje BankID for å sende inn eit kontaktskjema.

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 mellom anna 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 òg gjennomført opplæring i korleis gje god rettleiing, slik at folk skal oppleve profesjonelle saksbehandlarar i alle situasjonar. Vi har regelmessige interne diskusjonar der det blir drøfta korleis vi kan sikre best mogleg likeverdige tenester for ulike brukargrupper.

Det er ei klar forventning til alle tilsette i ombodet om å opptre profesjonelt og høfleg overfor alle som er i kontakt med oss. Om nokon meiner dei blir møtt på ein dårleg måte eller blir utsett for nokon form for trakassering, kan dei klage på dette. Vi skal ta imot alle klager på ein imøtekommande og seriøs måte, og har ei rutine for korleis desse skal bli handsama.

På heimesida vår har vi grunnleggande informasjon om mandatet, arbeidet vårt og kontaktinformasjonen til ombodet på ei rekke ulike språk: engelsk, vietnamesisk, somali, polsk, fransk, samisk og arabisk.

Sjølv om ambisjonen vår er å ha ein låg terskel for å ta kontakt med ombodet, veit vi at det er grupper i befolkninga som ikkje finn fram til oss. Dette er vi klar over, men har foreløpig ikkje funnet fram til gode nok tiltak for å få til ei endring. Vi har stadig merksemd på denne problemstillinga.

Publikasjonar, kurs og foredrag

Ombodet gir ut både rapportar og rettleiingar. Det er viktig for oss å nytte eit språk som er både tydeleg og fagleg presist. Avhengig av kven som er målgruppa, vurderer vi om vi utarbeider ein lettlest versjon i tillegg til den ordinære versjonen.

Vi held mange kurs og foredrag, der vi nyttar bilde og døme på diskrimineringssituasjonar. Det er ein risiko for stereotypisering i døma vi vel ut, og vi jobbar med kontinuerleg medvit rundt dette.

Dei opne kursa våre er som regel digitale. Det betyr at dei er tilgjengelege for mange, men det kan vere at dei med nedsett høyrsel eller som synes norsk kan vere vanskeleg å forstå, i mindre grad kan ha nytte av dei. Arbeidsgivarar, offentlege styresmakter, arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar og anna sivilt samfunn kan kontakte oss for å få skreddarsydde kurs for si målgruppe.

Ombodet og språklova

Som sentralt statsorgan gjer vi fleire ting for å oppfylle språkrava om bruken av bokmål og nynorsk på dei digitale plattformene våre. Vi veit at viss vi skal lykkast med språkarbeidet, må vi ha ein god plan. I november 2024 lanserte ombodet si nye heimeside, der vi i mykje større grad enn tidlegare har jobba målretta med å presentere ein vesentleg større del av tekstinnhaldet på nynorsk. Til dømes er alt tekstinnhald som rettar seg mot arbeidsgjevarar og offentlege styresmakter – éin av tre hovudinngangar/kjernesider på www.ldo.no – skrive på nynorsk. Skjema og digitale sjølvbeteningsløysingar finst både på bokmål og nynorsk. Vi strekkjer oss òg langt for at kvart femte innlegg på sosiale medium skrivs på nynorsk. Arbeidet vårt på dette feltet blir årleg rapportert til Språkrådet.

Universell utforming i kontorlokala og på nettsidene våre

Kontorlokala våre er universelt utforma, slik at det skal vere lett å vitja ombodet sjølv om du måtte ha ei fysisk funksjonsnedsetjing. Vi har leielinjer i golvet og teleslyngje i møteromma våre. Resepsjonsområde er òg tilrettelagt med teleslyngje, gulvmarkering og rullestoltilpassa skranke. Vidare har vi kjønnsnøytrale toalettfasilitetar som òg er tilgjengeleg for besøkande, og vi har eit HMS-rom som ein kan låse som både tilsette og besøkande kan bruke til mellom anna kvile, amming eller bøn.

Ombodet har lokale i 4. etasje i ein bygard i Oslo sentrum. Vi bruker òg dei felles møteromma i 1. etasje til arrangementa våre som òg har teleslyngje. Vi har eige utstyr for å sjekka at teleslyngja i møteromma fungerer. Det er eit HC-toalett, men ingen kjønnsnøytrale toalett i 1. etasje. Dørtelefonen på gateplan er dessutan ikkje universelt utforma. Vi har dialog med gardeigar om desse utfordringane.

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

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

Ombodet har fått ei ny nettside i 2024. Ombodet har teke ein gjennomgang når det gjeld universell utforming av desse sidene og oppdatert tilgjengelegheitserklæringa.

Organisering av arrangement

Òg når ombodet treng å leige eksterne lokale, spør vi alltid om lokala er lett tilgjengelege for rullestolbrukarar og om dei har teleslyngje i møteromma vi leiger. Vi skal alltid ønskja hovudløysingar som er tilgjengelege for alle brukarar. Der det ikkje er mogleg vil vi vurdere individuell tilrettelegging. Vi bruker den rettleiaren vi har òg i tilknyting til booking av lokale for arrangement med eksterne deltakarar.

Der det er praktisk mogleg, skal det gjennomførast synfaring i forkant. Vi har erfart at dei svara vi får frå utleigarar på spørsmåla våre, ikkje alltid oppfyller dei krava vi har godt nok. Er ikkje dette på plass, så leiger vi heller ikkje møteromma. Samstundes oppfordrar vi utleigar å gjere lokala meir tilrettelagd for oss alle. Vi spør òg om utleigar tilbyr mat som kan tilpassast både dei som er vegetarianarar, har matallergiar eller er avhengig av spesielle diettar. Der det er naudsynt med teiknspråktolk og skrivetolk, blir dette bestilt via NAVs tolketeneste.

Kva for resultat har vi oppnådd?

Vi har stor merksemd om å gje rask og tilpassa rettleiing, og det skal være lav terskel for å kontakta oss. Hausten 2023 la vi om delar av rettleiingstenesta som ei førebels ordning, slik at personar som ringer med ein ny rettleiingssak blir satt direkte over til ein rettleiar og får svar med ein gong. Vi evaluerte ordninga internt i 2024, og har konkludert med at vi fortsett denne arbeidsmetoden. Rettleiarane har fått gode tilbakemeldingar frå dei som kontaktar oss om at det er positivt å få raske avklaringar, sjølv om rettleiaren kan oppleve å vera mindre førebudd på den konkrete problemstillinga.

Ei utfordring når det gjeld rettleiing til personar som treng språktolk, teiknspråktolk eller skjermtolking, er at det kan vere ventetid for å få dette, og dermed får dei ikkje like rask rettleiing som andre. Ombodet arbeider med denne utfordringa som pådrivar på eit strukturelt nivå mellom anna i høyringsprosessar.

Vi legg òg stor vekt på at kontorlokala og arrangementa i regi av ombodet er tilgjengeleg for alle. Tiltaka vi har iverksett bidreg til dette, men likevel hendar det at vi møter på utfordringar når det gjeld dette. Andre sine arrangement der ombodet berre er gjester, har vi ikkje kontroll på tilgjengelegheita av, men vi er medvitne om å be om mellom anna at det alltid blir brukt mikrofonar.

Ombodet har nokre barrierer når det gjeld fysisk tilgjengelighet til våre lokaler. Heilt konkret gjeld det ringeklokka ved hovedinngangen til bygården. Ringeklokka nede i 1. etasje (på gateplan) er diverre ikkje universelt utforma. Dersom du sit i rullestol eller er svaksynt, så er det krevjande å oppnå kontakt med vår resepsjon via ringeklokka. Vi har vært i dialog med gårdeier om saka i over eit år nå. Vi vil jobbe vidare for ei løysing her i løpet av 2025.

Forventningar til arbeidet framover

Vi har regelmessige samtalar om korleis vi kan utforme tenestene våre, slik at de skal bli så gode som mogleg for alle brukargrupper, og om kva for fordommar og stereotypiar som kanskje pregar oss som jobbar i ombodet. Dette ser vi på som viktige samtaler, og er noko vi vil halde fram med.

Når det gjeld fysisk tilgjengelegheit har vi tru på at den nye rutina som er utarbeida, vil bidra til at vi avdekkjer moglege utfordringar i forkant, slik at vi kan velje eit anna lokale eller treffe naudsynte tiltak. Å ta opp spørsmål om tilgjengelegheit er noko vi vil halde fram med. Vi vil òg halde fram med dialogen med gardeigar når det gjelder kjønnsnøytrale toalettfasilitetar og eit meir tilgjengeleg inngangsparti i fellesområda.

Arbeidsgruppa som er i ferd med å slutføre likestillingspolicyen, kommer til å halde fram med arbeidet sitt, for å sikre at vi arbeidar etter policyen når den er vedteke. Arbeidsgruppa er ment å vere ein støtte for leiinga i likestillingsarbeidet i det utoverretta arbeidet til ombodet. Vi har forventningar til at likestillingspolicyen skal oppretthalde og skjerpe medvete om korleis vi kan vere eit ombod for alle.

Kapittel 5 Vurdering av utsikter for framtida

Noreg er eit av dei mest likestilte landa i verda. Ja, det er ein floskel, men som så mange flosklar, er også denne sann. Ombodet skriv denne teksten i New York, der han deltek på møte i FN Kvinnekommisjon. Her møtest delegatar frå heile verda, nærare 9 000 i talet, for å diskutera, læra av kvarandre og la seg inspirera. På det såkalla nordiske ministerpanelet, ein årleg happening, diskuterer nordiske politikarar utfordringar og framsteg, nasjonalt og internasjonalt. Salen er full, deltakarane kjem frå mange land, det er flest kvinner, men også menn og transfolk, og sjeldan har vi vore på eit arrangement med så mykje applaus. Faktisk så mykje at ordstyraren vennleg bad folk venta med å klappa til arrangementet var slutt. Det brydde ingen seg om.

For ombodet vart dette eit symbol på standingen vår som eit likestilt land. Det skal vi vera stolte av. Samtidig er det grunn til ettertanke og refleksjon om den jobben vi framleis har å gjera. Ein av fem kvinner blir valdtekne i løpet av livet. Ti prosent blir utsette for vald i nære relasjonar. Yrkesdeltakinga blant funksjonshemma er under halvparten samanlikna med dei utan ei funksjonsnedsetjing. Folk med ikkje-norske namn blir diskriminert i tilsetjingsprosessar. Eldre arbeidstakarar har vanskelegare for å få jobb. Transfolk blir hetsa og toppar lista over grupper med lågast livskvalitet og alt for mange menn, særleg unge menn, tek sitt eige liv.

Vi kunne gjort denne lista lenger. Og vi skal ikkje svartmåla, men samtidig vera veldig tydeleg på at vi har ein lang veg å gå for at alle skal kunna leva trygge, gode liv, og vera den ein er, og delta i arbeidslivet på lik linje med alle. Og ferdas fritt sjølv om man sit i rullestol eller er blind.

Dei siste åra har vore prega av krig og krise. Dei politiske signala er tydelege og klare: Forsvaret skal rustast opp. Det betyr mindre pengar til andre formål. Frykta til ombodet er at «våre» grupper vil rammast ekstra hardt. At det blir mindre pengar til universell utforming og mindre pengar til å få bukt med vald i nære relasjonar, til dømes. Å ta frå dei som treng det mest, er både usosialt og økonomisk dumt. Vald i nære relasjonar kostar samfunnet over 92 milliardar (ja, de las rett, det står milliardar) kvart einaste år. I tapt arbeidsforteneste, helseutgifter og redusert livskvalitet, for å nemna noko.

Universell utforming av skulebygg vil også gå i samfunnsøkonomisk pluss. Men her kjem kostnadene i kommunen (hovudsakleg) men fortienesta kjem til staten, i form at auka inntekter i form av skatt, og mindre til trygd, mange år etter at skulen er bygd. I eit samfunn som så tydeleg prioriterer ein sektor, nemleg Forsvaret (som ombodet sjølvsaugt ikkje har noka meining om) er det uklokt å ikkje satsa tungt på program som både gjer at fleire funksjonshemma kjem i arbeid, og at færre blir ramma av vald i nære relasjonar. Til det siste veit vi ganske mykje om kva som verkar, problemet er at vi ikkje gjer det.

Korleis ville vi ha opplevd det dersom vi tilhørde ein minoritet der nær sagt alle vart registrerte av politiet? Også barn og - ironisk nok - døydde. Vi ville reagert på same måte som den romske minoriteten i Noreg, med sjokk, sinne og otte. Og dette er ei gruppe som med god grunn har svært låg tillit til det norske majoritetssamfunnet. Det romske miljøet rapporterer om større problem i arbeidslivet, i bustadmarknaden og meir hets og rasisme. Ei viktig oppgåve for oss i 2024, har vore å støtta og hjelpa det romske miljøet, og ikkje minst treffa politi, politikarar og forvaltning for å sørgja for at dette ikkje skjer igjen, og bidra til at tilliten kan byggjast opp att, bit for bit.

Eit viktig tiltak vil vera å vedta ein handlingsplan mot antisiganisme som eit strakstiltak. Eit anna viktig tiltak vil vera å utnemna ein sannings- og forsoningskommisjon, som skal kartleggja overgrepa vi som nasjon har gjort mot denne nasjonale minoriteten. Deretter må vi setja i verk tiltak som kan bøta på den uretten som er gjort. Men kanskje aller viktigast er å la folk fortelja historia si. Ombodet og kollegaene hans har høyrte mange av dei det siste året. Det gjer sterkt inntrykk. Men dette er historier som forsvinn om dei ikkje blir dokumenterte for ettertida. Derfor må det handlast no.

I november 2024 vart Donald Trump vald til president i USA. Det var dårleg nytt for alle som er opptekne av likestilling og kamp mot diskriminering. Til dømes vart retorikken mot transfolk skjerpa kraftig og symbol for kampen mot rasisme vart fjerna. Men aller mest fryktar eg at dette vil smitta over på Noreg. Hos oss er likestilling og kamp mot diskriminering, trass utfordringane nemnd her, godt forankra i verdiar dei fleste av oss stiller seg bak. Men i urolege tider, med høge renter, polis som smeltar og mest av alt, krig på kontinentet vårt, har hatsk retorikk grobotn. Det er lett å finna syndebukkar. Som samfunn må vi stå opp mot hat og hets, mot diskriminering og urett, og mot å setja grupper opp mot kvarandre. Vi har eit ansvar alle saman, men aller mest dei som styrer landet vårt.

Vi håpar og trur på det beste, men det vi har lært i 2024 er at ting kan snu uendeleg fort.

Kapittel 6 Årsrekneskapen

Kommentarar frå leiar til årsrekneskapen til ombudet for 2024

Kort beskriving av verksemda sitt føremål

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

Årsrekneskapen er utarbeidet etter reglane i SRS

Eg bekreftar at årsrekneskapen for ombudet 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 ombudet sin årsrekneskap. Rekneskapsrapporten og revisjonsberetninga vil bli å finne på våre heimesider.

Vurdering av vesentlege tilhøve

Løyve frå departementet i 2024 var på 53 380 000 kroner. Driftskostnadar i 2024 var på 54 109 018 kroner. Tilsvarende tal for 2023 var 53 902 532 kroner.

Personalkostnadar var på 39 332 370 kroner i 2024. Personalkostnadar utgjør 73 prosent av driftskostnadane. Tilsvarende tal for 2023 var 37 490 794 kroner og 75 prosent av driftskostnadene.

Vi har mellom anna investert i lydutstyr til vårt største møterom og nye laptopar for tilsaman 343 583 kroner. I arbeidet med nye heimesider som starta opp mot slutten av 2023 og som vi lanserte i november i fjor har vi i 2024 investert 1 335 349 kroner.

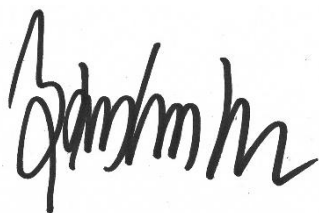
Reisekostnadane i 2024 var på 771 997 kroner. Til samanlikning reiste vi for 1 032 508 kroner året før.

Ombudet har i 2024 brukt 2 606 kroner til eksterne konsulentar. Dette er ei kraftig nedgang frå året før, da vi brukte 72 138 kroner på eksterne konsulentar knytte til tryggleik på dei mobile einingane våre.

Behaldninga i Noregs Bank er i 2024 økt med om lag 432 000 kroner samanlikna med 2023.

Etter kontantprinsippet		Etter periodisert rekneskap		Differanse
Sum innbetalingar	57 593 807	Sum driftsinntekter	53 976 922	3 616 885
Sum utbetalingar	-55 696 352	Sum driftskostnadar	-54 109 018	-1 587 334
Netto kontantstraum	1 897 455	Driftsresultat	-132 096	1 765 359

14. mars 2025



Bjørn Erik Thon

likestillings- og diskrimineringsombod

Prinsippnote til årsrekneskapen - for oppstilling av bevillingsrapportering for nettobudsjetterte verksemder

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

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

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

Oppstilling av bevillingsrapporten omfattar ein øvre del som viser kva verksemda 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 verksemda sin saldo og likvidrørsle på oppgjerskonto i Noregs Bank. I nedre del av oppstillinga kjem alle finansielle eigedelar og forpliktingar som verksemda står oppført med i staten sin kapitalrekneskap.

Oppstilling av bevillingsrapportering, 31.12.2024

Samla tildeling i samsvar med tildelingsbrev

Utgiftskap. 353	Kapittelnamn: Likestillings- og diskrimineringsombodet	Post 50	Samla tildeling 2024: 53 380 000
			Sum utgiftsført: 53 380 000

Behaldningar rapportert i likvidrapporten**	Note*	Rekneskap 2024
Inngåande saldo på oppgjerskonto i Noregs Bank	11	17 712 984
Endringar i perioden		431 527
Sum utgåande saldo oppgjerskonto i Noregs Bank		18 144 510

Behaldningar rapportert til kapitalrekneskapet (31.12.)

Konto	Tekst	2024	2023	Endring
6001/830302	Behaldningar på konto i Noregs Bank	18 144 510	17 712 983	431 527

* Tilvising til aktuell note i verksemda sitt rekneskap

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

Prinsippnote til årsrekneskapen 2024

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

Inntekter frå løyve og inntekter frå tilskot og overføringar

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

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

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

Transaksjonsbaserte inntekter

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

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

Klassifisering og vurdering av omløpsmiddel og kortsiktig gjeld

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

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

Fordringar

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

Statens kapital

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

Staten sin finansiering av immaterielle eigedelar og varige driftsmiddel

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

Kontantstraumoppstillinga

Kontantstraumoppstillinga er utarbeidet etter den direkte metoden tilpassa statlege verksemder.

Sjølvassurandørprinsipp

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

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.

Årsrekneskap for 2024

Oppstilling av bevillingsrapportering, 31.12.2024

Samla tildeling i samsvar med tildelingsbrev

Utgiftskapittel:	Kapittelnamn	Post	Samla tildeling 2024
353	Likestillings- og diskrimineringsombudet	50	53 380 000
Sum utgiftsført			53 380 000

Behaldningar rapportert i likvidrapporten *	Note **	Rekneskap 2024
Inngående saldo på oppgjerskonto i Noregs Bank	11	17 712 984
Endringar i perioden		431 527
Sum utgåande saldo oppgjerskonto i Noregs Bank		18 144 510

Behaldningar rapportert til kapitalrekneskapen (31.12)

Konto	Tekst	2024	2023	Endring
6001/830302	Behaldningar på konto i Noregs Bank	18 144 510	17 712 984	431 527

* Dersom verksemda disponerer fleire oppgjerskontoar i Noregs Bank enn den ordinære driftskontoen, skal òg desse behaldninga blir spesifisert med inngående saldo, endring i perioden og utgåande saldo. Slike behaldningar skal òg inngå i oversikta over behaldningar rapportert til kapitalrekneskapen.

** Tilvising til aktuell note i verksemdsrekneskapen.

	Note	31.12.2024	31.12.2023
Driftsinntekter			
Inntekt frå løyvingar	1	52 615 587	51 113 254
Inntekt frå tilskot og overføringar	1	-8 747	369 322
Inntekt frå gebyr	1	0	0
Sals- og leigeinntekter	1	1 370 081	16 595
Andre driftsinntekter	1	0	2 587
<i>Sum driftsinntekter</i>		53 976 922	51 501 758
Driftskostnader			
Varekostnader		0	0
Lønnskostnader	2	39 332 370	37 490 794
Avskrivningar på varige driftsmidlar og immaterielle eigedelar	3,4	962 818	787 508
Nedskrivningar på varige driftsmidlar og immaterielle eigedelar	3,4	0	0
Andre driftskostnader	5	13 813 830	16 624 230
<i>Sum driftskostnader</i>		54 109 018	54 902 532
Driftsresultat		-132 096	-3 400 773
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	1 226	66
Finanskostnader	6	300	5 902
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>		926	-5 836
Resultat av aktivitetane i perioden		-131 170	-3 406 609
Avrekningar og disponeringar			
Avrekning verksemd finansiert av løyvingar (nettobudsjettet)	7	131 170	-3 406 609
Disponering av resultat frå perioden (til verksemdskapital)		0	0
<i>Sum avrekningar og disponeringar</i>		131 170	-3 406 609

Kapitalen og gjelda til staten	Note	31.12.2024	31.12.2023
C. Kapitalen til staten			
I Verksemdskapital			
Opptjent verksemdskapital		0	0
<i>Sum verksemdskapital</i>		0	0
II Avrekningar			
Avrekna verksemd finansiert frå løvingar (nettobudsjettert)	7	9 116 230	9 247 400
<i>Sum avrekningar</i>		9 116 230	9 247 400
III Utsett inntektsføring av løyving (nettobudsjettert)			
Finansieringa frå staten av immaterielle eigedelar og varige driftsmidlar	3,4	3 466 256	2 701 844
Ikkje inntektsført løyving	12	0	0
<i>Sum utsett inntektsføring av løyving (nettobudsjettert)</i>		3 466 256	2 701 844
Sum kapitalen til staten		12 582 486	11 949 243
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktingar		0	0
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		341 102	1 866 706
Skyldig skattetrekk		1 323 893	1 517 786
Skyldige offentlege avgifter		1 599 981	1 598 797
Avsatte feriepengar		3 616 224	3 303 427
Ikkje inntektsført tilskot og overføringar (nettobudsjettert)	12	100 129	-38 790
Motteken forskotbetaling	9	0	0
Annan kortsiktig gjeld	14	2 348 671	580 536
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>		9 330 000	8 828 461
Sum gjeld		9 330 000	8 828 461
Sum kapitalen og driftsgjelda til staten		21 912 486	20 777 705
Sum kapitalen og gjelda til staten		21 912 486	20 777 705

EIGEDELAR	Note	31.12.2024	31.12.2023
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle egedelar			
Programvare og liknande rettar	3	1 421 612	497 331
<i>Sum immaterielle egedelar</i>		1 421 612	497 331
II Varige driftsmidler			
Driftslausøyre, inventar, verktøy og liknande	4	1 784 269	2 204 513
<i>Sum varige driftsmidler</i>		1 784 269	2 204 513
III Finansielle anleggsmidler		0	0
Sum anleggsmidler		3 205 880	2 701 844
B. Omløpsmidlar			
II Fordringar			
Kundefordringar	8	46 110	0
Opptente, ikkje fakturert inntekter		0	0
Andre fordringar	9	515 985	362 877
<i>Sum fordringar</i>		562 095	362 877
III Bankinnskot, kontantar og liknande			
Bankinnskot	11	18 144 510	17 712 984
<i>Sum bankinnskot, kontantar og liknande</i>		18 144 510	17 712 984
Sum omløpsmidlar		18 706 605	18 075 861
Sum egedelar drift		21 912 486	20 777 705
Sum egedelar		21 912 486	20 777 705

Kontantstraumoppstilling etter den direkte metoden for nettobudsjetterte verksemder	31.12.2024	31.12.2023
<i>Kontantstraum frå driftsaktivitetar</i>		
Innbetalingar		
Innbetalingar av løyving	53 380 000	51 330 000
Innbetalingar av tilskot og overføringar	130 173	680 401
Innbetalingar frå sal av varer og tenester	73 971	16 595
Andre innbetalingar	4 009 663	1 934 960
Sum innbetalingar	57 593 807	53 961 956
Utbetalingar		
Utbetalingar for kjøp av varer og tenester	-17 890 830	-19 606 776
Utbetalingar av lønn og sosiale kostnader	-23 206 769	-21 695 414
Utbetalingar av skatter og offentlege avgifter	-14 598 753	-13 328 238
Andre utbetalingar		
Sum utbetalingar	-55 696 352	-54 630 428
Netto kontantstraum frå driftsaktivitetar * (se avstemming)	1 897 456	-668 471
<i>Kontantstraum frå investeringsaktivitetar</i>		
Innbetalingar ved sal av immaterielle eigedelar og varige driftsmidlar		
Utbetalingar ved kjøp av immaterielle eigedelar og varige driftsmidlar	-1 466 855	-1 004 254
Innbetalingar ved sal av aksjer og andelar		
Utbetalingar ved kjøp av aksjer og andelar		
Utbetalingar ved kjøp av obligasjonar og andre fordringar		
Innbetalingar ved sal av obligasjonar og andre fordringar		
Innbetalingar av rente og utbytte		
Utbetalingar av renter		
Netto kontantstraum frå investeringsaktivitetar	-1 466 855	-1 004 254
<i>Kontantstraum frå finansieringsaktivitetar</i>		
Innbetalingar av verksemdskapital		
Tilbakebetalingar av verksemdskapital		
Utbetalingar av utbytte til statskassa		
Netto kontantstraum frå finansieringsaktivitetar	0	0

	31.12.2024	31.12.2023
Kontantstrømmer knytte til overføringer		
Innbetalinger frå statskassa til tilskot til andre		
Utbetalinger av tilskot og overføringer til andre		
Netto kontantstraum knytte til overføringer	0	0
Effekt av valutakursendringar på kontantar og kontantekvivalentar	926	-5 836
Netto endring i kontantar og kontantekvivalentar	431 527	-1 678 562
Behaldning av kontantar og kontantekvivalentar ved periodens byrjing	17 712 983	19 391 545
Behaldning av kontantar og kontantekvivalentar ved periodens slutt	18 144 510	17 712 983
	31.12.2024	31.12.2023
Avstemming		
Avrekning løyvingarfinansiert verksemd	-131 170	0
Disponering av periodens resultat (til verksemdskapital)		
Bokført verdi avhendede anleggsmidlar	0	0
Ordinære avskrivningar	962 818	787 508
Nedskrivning av anleggsmidlar	0	
Avsetning utsette inntekter (tilgang anleggsmidlar)	-1 466 855	-1 004 254
Endring i statens finansiering av immaterielle eigedelar og varige driftsmidlar	764 413	-43 630
Endring i ikkje inntektsført løyvingar	0	-3 680 759
Endring i kundefordringar	-46 110	0
Endring i leverandørgjeld	-1 525 605	105 191
Endring i ikkje inntektsført tilskot og overføringer	138 920	311 079
Effekt av valutakursendringar	-926	5 836
Poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktivitetar	1 466 855	1 004 254
Poster klassifisert som kontantstraum knytt til overføringer		
Endring i andre tidsavgrensingspostar	1 735 115	1 846 303
Netto kontantstraum frå driftsaktivitetar*	1 897 456	-668 471

Note 1 Driftsinntekter

Inntekt frå løyvingar	31.12.2024	31.12.2023
Inntekt frå løyvingar*	53 380 000	51 330 000
- Brutto benyttet til investeringar i immaterielle eigedelar og varige driftsmidlar	-1 727 231	-1 004 254
+ Utsett inntekt frå avsetning knytt til investeringar (avskrivningar)	962 818	787 508
+ Utsett inntekt frå avsetning knytt til investeringar (bokført verdi avhendede anleggsmidlar)	0	0
- Utbetaling av tilskot til andre	0	0
Andre poster som vedrører løyvingar (spesifiseres)	0	0
Sum inntekt frå løyvingar	52 615 587	51 113 254
*Vesentlige tildelingar kan bli spesifisert på eigne linjer.		
Inntekt frå tilskot og overføringar		
Tilskot frå Noregs Forskningsråd	0	0
Tilskot frå andre statlege verksemdar	0	0
Tilskot frå EU	-8 747	369 322
Andre tilskot og overføringar	0	0
Sum inntekt frå tilskot og overføringar	-8 747	369 322
Inntekt frå gebyr		
Gebyr	0	0
Sum inntekt frå gebyr	0	0
Sals- og leieinntekter		
Salsinntekt, avgiftspliktig	0	0
Salsinntekt, avgiftsfri	0	0
Salsinntekt, unntatt avgiftsplikt	1 370 081	16 595
Leieinntekter	0	0
Uopptjent inntekt	0	0
Sum sals- og leieinntekter	1 370 081	16 595
Andre driftsinntekter		
Gevinst ved avgang av anleggsmidlar	0	0
Andre inntekter	0	2 587
Sum andre driftsinntekter	0	2 587
Sum driftsinntekter	53 976 922	51 501 758

Note 2 Lønnskostnader

	31.12.2024	31.12.2023
Lønn ***	30 201 850	27 599 903
Feriepengar	3 647 623	3 438 295
Arbeidsgiveravgift	4 934 140	4 818 704
Pensjonskostnader *	2 564 188	3 522 843
Lønn balanseført ved eigenutvikling av anleggsmidler **	0	0
Sykepengar og andre refusjonar	-2 964 025	-1 778 039
Andre ytingar	948 593	-110 914
Sum lønnskostnader	39 332 370	37 490 794
Antall utførte årsverk	36	35

* Pensjonar blir kostnadsførte i resultatrekneskapen basert på faktisk kommen premie for rekneskapsåret.

Premiesatsen for arbeidsgivardelen utgjorde i 2024 9,2 prosent (arbeidsgivardel av pensjonspremien/pensjonsgrunnlaget i 2024 rapportert til SPK). For rekneskapsåret 2023 utgjorde premiesatsen 12,9 prosent. Pensjonskostnaden i 2024 er basert på eit estimat for pensjonspremien berekna av SPK, og ikkje faktisk pensjonspremie. Dette kjem av at lønnsoppgjeret i staten for 2024 ikkje var ferdigstilt før i slutten av november 2024.

** Inneheld lønn og sosiale kostnader (feriepengar, arbeidsgivaravgift og pensjonskostnader).

***På bakgrunn av at lønnsoppgjeret i staten for 2024 ikkje var ferdigstilt før i slutten av november, har ikkje verksemda utbetalt resultatet av lønnsoppgjeret i 2024. Verksemda har derfor gjort eit estimat for lønnsavsetning for det sentrale lønnsoppgjeret (lokale og eventuelt sentrale tillegg) som utgjør kr 491 126. Lønnsavsetninga inkluderer feriepengar, og det er avsett for arbeidsgivaravgift av lønnsavsetninga. Avsetninga inkluderer også verksemda sitt eige bidrag til lønnsforhandlingar utover det som er forhandla fram sentralt. Dette utgjør kr 103 500.

Note 3 Immaterielle egedelar

	Programvare og liknande rettar	Immaterielle eigedelar under utføring	Sum
Innkjøp 01.01.	1 295 417	0	1 295 417
Tilgang i året	1 595 725	0	1 595 725
Avgang anskaffelseskost i året (-)	0	0	0
Frå immaterielle eigedelar under utførelse til annan gruppe i året	0	0	0
Anskaffelseskost	2 891 142	0	2 891 142
Akkumulerte nedskrivningar 01.01.	0	0	0
Nedskrivningar i året	0	0	0
Akkumulerte avskrivningar 01.01.	1 058 462	0	1 058 462
Ordinære avskrivningar i året	411 069	0	411 069
Akkumulerte avskrivningar avgang i året (-)	0	0	0
Balanseført verdi 31.12.2024	1 421 612	0	1 421 612
Avskrivningssatsar (levetider)	5 år / lineært	Ingen avskrivning	
Avhendelse av immaterielle eigedelar i 2024:			
Salssum ved avgang anleggsmidlar	0	0	0
- Bokført verdi avhendede anleggsmidlar	0	0	0
= Rekneskapsmessig gevinst/tap	0	0	0

Note 4 Varige driftsmidler

	Tomter	Bygning og annan fast eigedom	Maskiner og transport- midlar	Driftsløsøre, inventar, verktøy o.l.	Anlegg under utføring	Infrastruktur eigedeler	Sum
Innkjøp 01.01.	0	0	0	4 578 255	0	0	4 578 255
Tilgang i året	0	0	0	131 506	0	0	131 506
Avgang anskaffelseskost i året (-)	0	0	0	0	0	0	0
Frå anlegg under utførelse til annan gruppe i året	0	0	0	0	0	0	0
<i>Innkjøpskost</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>4 709 761</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>4 709 761</i>
Akkumulerte nedskrivningar 01.01	0	0	0	0	0	0	0
Nedskrivningar i året	0	0	0	0	0	0	0
Akkumulerte avskrivningar 01.01.	0	0	0	2 373 742	0	0	2 373 742
Ordinære avskrivningar i året	0	0	0	551 750	0	0	551 750
Akkumulerte avskrivningar avgang i året (-)	0	0	0	0	0	0	0
Balanseført verdi 31.12.2024	0	0	0	1 784 269	0	0	1 784 269
Avskrivningssatsar (levetider)	Ingen avskrivning	10-60 år dekom- ponert lineært	3-15 år lineært	3-15 år lineært	Ingen avskrivning	Verksemd spesifikt	Sum
Avhendelse av varige driftsmidler i 2024:							
Salssum ved avgang anleggsmidler	0	0	0	0	0	0	0
- Bokført verdi avhendede anleggsmidler	0	0	0	0	0	0	0
= Regnskapsmessig gevinst/tap	0	0	0	0	0	0	0

Note 5 Andre driftskostnader

	31.12.2024	31.12.2023
Husleige	4 772 790	4 555 515
Vedlikehald egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehald og ombygging av leide lokale	2 388	366 227
Andre kostnader til drift av eigedom og lokale	1 479 720	2 029 999
Leige maskiner, inventar og liknande	1 022 511	1 202 667
Mindre innkjøp av utstyr	255 115	281 296
Reparasjon og vedlikehald av maskiner, utstyr mv.	0	0
Kjøp av konsulenttenester	33 544	86 200
Kjøp av andre framande tenester	3 285 237	4 550 969
Reiser og diett	771 997	1 032 508
Tap og liknande	0	0
Øvrige driftskostnader	2 190 527	2 518 848
Sum andre driftskostnader	13 813 830	16 624 230

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leigeavtaler

Gjenverande varigheit	Type eigedel					
	Immaterielle eigedelar	Tomter, bygningar og annan fast eigedom	Maskiner og transportmidlar	Drifts- lausøyre, inventar, verktoy og liknande	Infra- struktur eigedelar	Sum
Varigheit inntil 1 år						
Varigheit 1-5 år		4 772 790		1 022 511		5 795 301
Varigheit over 5 år						
Kostnadsført leigebetaling for perioden	0	0	0	0	0	5 795 301

Ombodet leiger kontorlokale og lager i Mariboës gate i Oslo.

Ombodet har leigeavtalar for skrivarar, Equitrac kortlesar og kaffimaskin og dessutan driftsavtalar for telefonsystem, arkivsystem, IT drift og lisensar for til saman 1,27 millionar kroner i året.

Note 6 Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2024	31.12.2023
Finansinntekter		
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst (agio)	1 226	66
Utbytte frå selskap	0	0
Annan finansinntekt	0	0
Sum finansinntekter	1 226	66
Finanskostnader		
Rentekostnad	0	0
Nedskrivning av aksjar	0	0
Valutatap (disagio)	300	5 902
Annan finanskostnad	0	0
Sum finanskostnader	300	5 902

Note 7 Avrekna løyvingfinansiert nettobudsjettert verksemd

	31.12.2024	31.12.2023	Endring
Avsatt til aktivitetar for Likestillings- og diskrimineringsombodet	9 116 230	9 247 400	131 170
Sum avregnet løyvingfinansiert verksemd	9 116 230	9 247 400	131 170

Årets korrigeringer direkte mot avregninger (kongruensavvik)	31.12.2024	31.12.2023	Endring
Endring i avregning bevilgingsfinansiert virksomhet i balansen	131 170	0	131 170
Spesifikasjon av andre korrigeringer direkte mot avregninger	0	0	0
Avregning bevilgningsfinansiert virksomhet i resultatregnskapet	131 170	0	131 170

Note 8 Kundefordringar

	31.12.2024	31.12.2023
Kundefordringar til pålydande	46 110	0
Avsatt til forventa tap (-)	0	0
Sum kundefordringar	46 110	0

Note 9 Opptente, ikkje fakturerte inntekter / Motteken forskotsbetaling

Opptente, ikkje fakturerte inntekter (fordring)	31.12.2024	31.12.2023
Aktivitet 1	0	0
Aktivitet 2	0	0
Aktivitet 3	0	0
Sum opptente, ikkje fakturerte inntekter	0	0
Motteken forskotsbetaling (gjeld)	31.12.2024	31.12.2023
Aktivitet 1	0	0
Aktivitet 2	0	0
Aktivitet 3	0	0
Sum motteken forskotsbetaling	0	0

Note 10 Andre kortsiktige fordringar

	31.12.2024	31.12.2023
Forskotsbetalt lønn	0	0
Reiseforskot	0	0
Personallån	0	0
Andre fordringar på tilsette	0	0
Forskotsbetalt leige	0	12 691
Andre forskotsbetalte kostnader	210 207	248 770
Andre fordringar	305 778	101 416
Sum andre kortsiktige fordringar	515 985	362 877

Note 11 Bankinnskot, kontantar og liknande

	31.12.2024	31.12.2023
Innskot statens konsernkonto (nettobudsjetterte verksemdar)	18 144 510	17 712 984
Øvrige bankkontoar	0	0
Kontantbeholdningar	0	0
Sum bankinnskot, kontantar og liknande	18 144 510	17 712 984

Note 12 Ikkje inntektsført løyvingar (nettobudsjettert)

	31.12.2024	31.12.2023	Endring
<i>Ikkje inntektsført løyvingar frå fagdepartementet (gjeld)</i>			
Drift Likestillings- og diskrimineringsombodet	0	0	0
Oppgåve 2	0	0	0
Oppgåve 3	0	0	0
<i>Sum ikkje inntektsført løyvingar frå fagdepartementet (gjeld)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Ikkje inntektsført løyvingar frå andre departement (gjeld)</i>			
Oppgåve 1	0	0	0
Oppgåve 2	0	0	0
Oppgåve 3	0	0	0
<i>Sum ikkje inntektsført løyvingar frå andre departement (gjeld)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Sum ikkje inntektsført løyvingar	0	0	0

Note 13 Ikkje inntektsført tilskot og overføringar (nettobudsjettet)

	31.12.2024	31.12.2023	Endring
<i>Ikkje inntektsførte tilskot og overføringar (gjeld)</i>			
Drift Likestillings- og diskrimineringsombodet	-100 129	-38 790	61 339
<i>Sum ikkje inntektsførte tilskot og overføringar (gjeld)</i>	<i>-100 129</i>	<i>-38 790</i>	<i>-61 339</i>
<i>Opptente, ikkje mottatte tilskot og overføringar (fordringar)</i>			
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
<i>Sum opptente, ikkje mottatte tilskot og overføringar (fordringar)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Sum ikkje inntektsført tilskot og overføringar	-100 129	-38 790	-61 339

Note 14 Annan kortsiktig gjeld

	31.12.2024	31.12.2023
Skyldig lønn	-23 638	-11 186
Annan gjeld til tilsette	678 433	350 356
Avsetning for lønnsoppgjeret 2024*	491 126	0
Komne kostnader	1 202 750	241 365
Annan kortsiktig gjeld	0	0
Sum annan kortsiktig gjeld	2 348 671	580 536

*På bakgrunn av at lønnsoppgjeret i staten for 2024 ikkje var ferdigstilt før i slutten av november, har ikkje verksemda utbetalt resultatet av lønnsoppgjeret i 2024. Verksemda har derfor gjort eit estimat for lønnsavsetninga for det sentrale lønnsoppgjeret (lokale og eventuelt sentrale tillegg), jf. note 2. Avsetninga inkluderer også verksemda sitt eige bidrag til lønnsforhandlingar utover det som er forhandla fram sentralt.



Me hjelper deg

Gratis juridisk rettleiing

Finn oss på nett www.LDO.no

Ring oss: (+47) 23 15 73 00

E-post: post@LDO.no

Postboks 9297 Grønland

0134 Oslo, Noreg

facebook.com/mittOmbud

twitter.com/mittOmbud

instagram.com/mittOmbud