



Likestillings- og diskriminerings- ombudets strategi

2026-2028

Likestillings- og diskrimineringsombudets strategi

2026-2028

© Likestillings- og diskrimineringsombudet 2025

Forsidefoto: Lillian Tveit / Mostphotos

Bildebeskrivelse: Furutrær som strekker seg mot blå himmel

Utforming: LDO

September 2025

Innhold

Forord	2
Hva gjør Likestillings- og diskrimineringsombudet	3
Samfunnsanalyse.....	5
Urolige tider.....	5
Dypere kløfter, sterkere rettsvern	5
Forebygging og likestillingsarbeid lønner seg, men er vanskelig å måle.....	6
Hovedmål og delmål	7
Hovedmål 1 Alle skal ha et reelt vern mot diskriminering.....	8
Hovedmål 2 Arbeidsgivere og offentlige myndigheter skal jobbe aktivt med likestilling i alt de gjør	9
Hovedmål 3 Ombudet skal synliggjøre vår ekspertrolle og tilsynsmandat på menneskerettighetene.....	10
Hovedmål 4 Færre personer skal utsettes for hat, hets og trakassering.....	11
Hovedmål 5 Ombudet skal formidle kunnskap om likestillingsutfordringer og delta i utviklingen av politikk som fremmer likestilling	12
Hovedmål 6 Medarbeidere i ombudet skal ha og bidra til et arbeidsmiljø med trygghet, tilhørighet og takhøyde.....	14
Hovedmål 7 Ombudet skal jobbe ut ifra klare prioriteringer og samtidig ha kapasitet til å jobbe med aktuelle likestillingsutfordringer.....	15
Etterord.....	16

Forord

For tre år siden hadde jeg nettopp startet jobben som nytt likestillings- og diskrimineringsombud og lanserte den første strategien for mitt åremål på 6 år. Avslutningsvis skrev jeg «Når denne strategien utløper i 2025, vil verden se annerledes ut enn da den ble skrevet.» Lite hadde jeg trodd at verden skulle se så annerledes ut.

Likestilling har blitt satt under hardt press og samfunnsanalysen viser hvor viktig det er å jobbe for at ingen blir diskriminert og for at alle har like rettigheter og muligheter. Internasjonalt har det vært en nedgang i oppslutning om helt sentrale likestillings spørsmål. Derfor er en av våre viktigste oppgaver fremover å være en tydelig stemme i Norge, ha oppdatert kunnskap om hva som rører seg på likestillingsfeltet og følge med på nye likestillingsutfordringer.

Jeg er stolt av at LDO har satt mange viktige temaer på agendaen de siste tre årene, som diskriminerende teknologi, ungt utenforskap, amerikanske selskaper i Norge sine likestillingspolicier og diskriminering av norske romer. Vi har hatt mange gode samtaler med ulike aktører og heldigvis bor vi i et land, der de fleste fortsatt støtter likestilling som verdi og der vi blir lyttet til når vi sier ifra om urett.

For LDO var det et stort øyeblikk da vi i august 2025 opprettet et regionskontor i Alta, som spesielt skal jobbe med rasisme mot samer og andre nasjonale minoriteter. De neste årene skal vi fortsette å gi god veiledning, fremme politiske saker og jobbe for å forhindre at enkeltmennesker over hele landet blir utsatt for diskriminering.

For hva handler diskriminering i Norge egentlig om? Det handler om at ingen skal utsettes for rasisme på utesteder eller vold i nære relasjoner, at ingen blir satt igjen på togstasjonen fordi de sitter i rullestol, at alle barn får like muligheter på skolen, at skeive eldre ikke går inn i skapet igjen når de flytter på sykehjem, at eldre ikke blir aldersdiskriminert i jobbsøkerprosessen og at norske arbeidsgivere fortsetter å jobbe for likestilling, selv om de har amerikanske eiere.

Som likestillings- og diskrimineringsombud har jeg flere ganger fått høre at vi er i mål med likestillingen i Norge og det ikke er så mye å ta tak i her. Det stemmer på ingen måte. Det er viktig for meg å fremheve at vi stadig får de samme henvendelsene om og om igjen. Likestilling er et kontinuerlig samfunnsprosjekt som vi aldri må ta for gitt. For likestilling handler grunnleggende sett om menneskerettigheter. Jeg og mine fantastiske kollegaer brenner for jobben vår, og vi vil de neste tre årene fortsette å ta kampen for et samfunn med mer likestilling og mindre diskriminering.

Hva gjør Likestillings- og diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet er til for alle som blir diskriminert. Vi gir veiledning til de som trenger det og er en pådriver for likestilling på alle samfunnsområder. Bjørn Erik Thon er likestillingsombud.

Likestillings- og diskrimineringsombudet blir utnevnt av regjeringen for en periode på seks år. Administrativt ligger ombudet under Kultur- og likestillingsdepartementet, men er faglig uavhengig og kan ikke instrueres av myndighetene. Mandatet er regulert i lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda.

Vi jobber innenfor et svært bredt mandat på alle samfunnsområder. Vi skal fremme likestilling og jobbe mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet mv., etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og politisk syn.

Ombudet har fire hovedoppgaver:

- Å være pådriver for å hindre diskriminering og fremme likestilling på alle samfunnsområder.
- Å gi veiledning om likestillingslovgivningen til alle som ønsker det, både privatpersoner, offentlige organer, interesseorganisasjoner og private arbeidsgivere.
- Å føre tilsyn med FNs tre diskrimineringskonvensjoner; Kvinnekonvensjonen, Rasediskrimineringskonvensjonen og Konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne.
- Å følge opp aktivitets- og redegjøringspliktene etter likestillings- og diskrimineringsloven, samt rapporteringsplikten om likestilling og ikke-diskriminering etter regnskapsloven.

Ombudet har 42 ansatte, og er organisert i tre avdelinger, i tillegg til en stab med ansvar for kommunikasjonsarbeidet. I august 2025 har vi også opprettet et regionskontor i Alta, der to av våre ansatte har fast arbeidssted.

Veiledningstjenesten vår svarer på rundt 2500 henvendelser i året. Vi holder også en rekke kurs- og foredrag, for eksempel for arbeidsgivere og tillitsvalgte, ulike rettshjelptiltak, kommuner og frivillige organisasjoner. Vi skriver høringsuttalelser og rapporter om utvalgte temaer.

Ombudet melder fra nasjonalt om brudd og risiko for brudd på FN-konvensjonene vi fører tilsyn med. Vi utarbeider også uavhengige supplerende rapporter til FN-komiteene, og gir anbefalinger om hvordan menneskerettighetene best mulig kan realiseres.

Ombudet gjør egne undersøkelser, men er også avhengig av løpende kontakt med sivilsamfunnet og andre aktører for å få kunnskap om aktuelle likestillingsutfordringer. Vi har et fagråd, med ulike representanter for interessegrupper og frivillige organisasjoner. Videre har vi jevnlig dialog og samarbeid med Norges institusjon for menneskerettigheter, Sivilombudet og Barneombudet. Vi deltar i nettverk både med de andre nordiske ombudene og i et europeisk nettverk med ombud og menneskerettighetsorganisasjoner.

Samfunnsanalyse

Urolige tider

Vi lever i urolige og uforutsigbare tider. Det er krig på europeisk jord, ufattelige lidelser i Gaza og en framvekst av autoritære ledere som lover å gjenreise tapt storhet, blant annet gjennom motstand mot kjønnspolitikk, abort og innvandring. I hele den vestlige verden er den økonomiske ulikheten økende, også i Norge. Økt ulikhet bidrar til å svekke tilliten mellom folk i samfunnet: Jo mer ulike livsbetingelser vi har, jo dårligere utgangspunkt har vi for å forstå hverandre. Slik skaper økt ulikhet grobunn for fordommer og diskriminering.

Historien har vist oss, at når utviklingen i samfunnet peker feil vei for folk flest, pekes ofte minoritetsgrupper ut som syndebukker for utviklingen. Dette kommer særlig til syne i spørsmål om likestilling, hvor ulike grupper settes opp mot hverandre. Men det å jobbe for likestilling og økt inkludering for én gruppe betyr ikke at likestillingen svekkes for en annen. Innsats for at unge menn som strever psykisk skal oppleve å bli sett og forstått i møte med helsevesenet, står ikke i motsetning til politikk som styrker funksjonshemmede og etniske minoriteters muligheter på arbeidsmarkedet.

Dypere kløfter, sterkere rettsvern

Mange er bekymret for økende polarisering, hvor kløften mellom motstridende standpunkter stadig blir større. Vi ser det for eksempel i debattene om kjønnslikestilling og skeives rettigheter. Særlig i den digitale offentligheten har hets, hets og trakassering gode vekstvilkår, til tross for tiår med innsats mot netthets. Dette har sammenheng med at de dominerende forretningsmodellene på nett er designet for å skape størst mulig brukerengasjement. Sensasjonelt og aggressivt innhold gis derfor mer synlighet og spredning.

Samtidig ser vi en økende bevissthet om at de globale teknologi-gigantene ikke bare er leverandører av digitale løsninger, men at plattformene deres også er infrastruktur som former det offentlige ordskiftet. Det er derfor avgjørende i tiden framover at teknologiselskapene i større grad holdes ansvarlig for de samfunnsmessige konsekvensene av produktene og tjenestene de tilbyr.

Selv om likestillingsdebatten preges av høy temperatur og dype kløfter på nett, er også oppslutningen om pride og skeives rettigheter økende. Unge samer og

kvener/norskfinner tar tilbake identiteten, kulturen og språket sitt med stor kraft. Polariseringstendensene gjør seg heller ikke alltid like gjeldende i den faktiske politikutformingen. Funksjonshemmedes menneskerettigheter anerkjennes nå i det norske lovverket, vi har fått en oppdatert abortlov, en lov mot konverteringsterapi og en samtykkebasert voldtektslovgivning.

Forebygging og likestillingsarbeid lønner seg, men er vanskelig å måle

De som opplever ikke å bli sett eller hørt, og at problemene deres overses av personene eller institusjonene som har makt til å løse dem, kan ende opp med å vende samfunnet ryggen. I en usikker verden er det derfor god beredskap å styrke folks tilhørighet og tillit til nærmiljøet sitt og til samfunnet i stort.

Vi vet at forebygging virker. Likevel er det gjerne det første som ryker i en presset kommuneøkonomi. Fritidstilbud for unge, arbeid mot hets og trakassering i skolen og krav til universell utforming kan framstå som rene utgiftsposter på kort sikt, men kan gi betydelig gevinst på lang sikt. Gevinstene ved å forebygge lar seg ikke alltid tallfeste og er derfor utfordrende å prioritere og budsjettere for. Men noe vet vi: Vold i nære relasjoner er beregnet til å koste samfunnet 93 milliarder i året, mens flere funksjonshemmede i arbeidslivet vil gi en samfunnsøkonomisk gevinst på 85 milliarder over ti år.

Samtidig er likestilling noe mer enn kroner og øre. Det er en menneskerettighet som er avgjørende for rettferdighet og friheten til å leve et godt liv. Er det noe som er tydelig i de kaotiske tidene vi lever i, så er det at vi ikke kan ta rettigheter for gitt. Rettigheter som tok generasjoner å befestes, kan raskt rives ned igjen om vi ikke er på vakt og aktivt forvarer dem.

Hovedmål og delmål

1. Alle skal ha et reelt vern mot diskriminering
2. Arbeidsgivere og offentlige myndigheter skal jobbe aktivt med likestilling i alt de gjør
3. Ombudet skal synliggjøre vår ekspertrolle og tilsynsmandat på menneskerettighetene
4. Færre personer skal utsettes for hat, hets og trakassering
5. Ombudet skal formidle kunnskap om likestillingsutfordringer og delta i utviklingen av politikk som fremmer likestilling
6. Medarbeidere i ombudet skal ha og bidra til et arbeidsmiljø med trygghet, tilhørighet og takhøyde
7. Ombudets skal jobbe ut fra klare prioriteringer og samtidig ha kapasitet til å jobbe med aktuelle likestillingsutfordringer

Hovedmål 1

Alle skal ha et reelt vern mot diskriminering

Å ikke bli diskriminert er en grunnleggende menneskerettighet. Vernet mot diskriminering skal håndheves effektivt og ombudet skal bidra til å utvikle diskrimineringsretten. Terskelen for å få veiledning og fremme en diskriminerings sak skal være lav. Likevel kan det være krevende for de som opplever diskriminering å få oppfylt sine rettigheter i praksis.

I den kommende strategiperioden vil ombudet jobbe med disse målene:

Delmål

1. Vi skal bruke mest veiledningsressurser på de som trenger det mest
2. Vi skal ta i bruk flere verktøy for effektiv veiledning og www.ldo.no skal utvikles til å bli et reelt alternativ i veiledningsaker
3. Vi skal jobbe for at det blir enklere for alle å klage inn diskrimineringsaker, blant annet gjennom å videreutvikle samarbeidet med Diskrimineringsnemnda
4. Vi skal fortsette å ta inn saker for Diskrimineringsnemnda for å få ny praksis på diskrimineringsfeltet
5. Vi skal utrede mulighetene for å få dekket ombudets saksomkostninger i saker for domstolene

Hovedmål 2

Arbeidsgivere og offentlige myndigheter skal jobbe aktivt med likestilling i alt de gjør

Økt likestilling bidrar til et mer rettferdig samfunn for alle. Derfor har arbeidsgivere og offentlige myndigheter et særskilt ansvar for å fremme likestilling og forebygge og hindre diskriminering. Disse likestillingspliktene er omfattende, og ombudet vil jobbe for at pliktene blir enklere å bruke i praksis, samordnes med annet regelverk og for at brudd på bestemmelsene får større konsekvenser enn det har i dag.

I den kommende strategiperioden vil ombudet jobbe med disse målene:

Delmål

1. Vi skal gjøre likestillingsplikten for offentlig sektor (LOS-plikten) så konkret som mulig, blant annet gjennom bedre veiledning på nettsidene med eksempler og forslag til praktisk arbeid
2. Vi skal jobbe for at brudd på offentlige myndigheters likestillingsredegjørelser kan klages inn til Diskrimineringsnemnda
3. Vi skal jobbe for å forskriftsfeste lønnskartleggingen og for at brudd på redegjørelsesplikten etter ARP kan sanksjoneres
4. Vi skal jobbe for at lovverk og tildelingsbrev samordner LOS- og ARP-pliktene med andre relevante rapporteringsplikter
5. Vi skal utforske muligheten for å bruke KI i våre kontroller av likestillingsredegjørelser
6. Vi skal velge ut bransjer i arbeidslivet for veiledning og kontroll i sammenheng med vår arbeidslivsstrategi og andre satsninger

Hovedmål 3

Ombudet skal synliggjøre vår ekspertrolle og tilsynsmandat på menneskerettighetene

Likestilling handler om menneskerettigheter og har et sterkt vern i tre sentrale FN-konvensjoner; kvinnekonvensjonen (CEDAW), rasediskrimineringskonvensjonen (CERD) og konvensjonen for rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Norge rapporterer også på konvensjonene til FN. Ombudets tilsynsmandat innebærer å følge med på og undersøke hvordan norsk rett og forvaltningspraksis overholdes opp mot forpliktelsene i konvensjonene.

For å sikre at norske myndigheter jobber systematisk med konvensjonsforpliktelsene, vil ombudet overvåke og rapportere på etterlevelsen av konvensjonene. Dette vil vi gjøre gjennom å synliggjøre menneskerettighetsaspektet i konvensjonene og ombudets ekspertrolle på dette feltet.

Kommunene har ansvar for lovpålagte tjenester som også skal gi folk mulighet til å leve frie og gode liv. Vi ser likevel store mangler i kommunenes etterlevelse av konvensjonsforpliktelsene. Derfor er det viktig for ombudet å bidra til å løfte kunnskap om konvensjonene og hva menneskerettighetene innebærer.

I den kommende strategiperioden vil ombudet jobbe med disse målene:

Delmål

1. Vi skal videreutvikle vår tilsynsmetodikk og gjennomføre tilsynsbesøk og undersøkelser av forvaltningspraksis
2. Vi skal bygge ut www.ldo.no med en kunnskapsside om konvensjonene
3. Vi skal sørge for at kommunene kjenner til og etterlever menneskerettighetene etter CEDAW, CERD og CRPD
4. Vi skal følge opp norske myndigheters etterlevelse av CEDAW, CERD og CRPD på utvalgte områder, også utenom FN-rapportering
5. Vi skal styrke vår myndighetsdialog og utvikle systematikk for å undersøke om anbefalinger fra FN følges opp av norske myndigheter

Hovedmål 4

Færre personer skal utsettes for hat, hets og trakassering

Vi lever i et komplekst samfunn med økende polarisering og rask teknologisk utvikling, som også innebærer at mange utsettes for hat, hets og trakassering. Flere enn før anmelder hatefulle ytringer og unge rapporterer om mer mobbing på nett. Derfor har ombudet opprettet et eget kontor i Finnmark som spesielt skal jobbe mot hat, hets og trakassering rettet mot samer og nasjonale minoriteter.

Hat, hets og trakassering kan være ulovlig etter både straffeloven og likestillings- og diskrimineringsloven, men det er uklare grenser og et mangelfullt vern for hatefulle ytringer basert på kjønn. Å bekjempe hat, hets og trakassering er også viktig for å forebygge ekstremisme. Ombudet vil derfor ha en samlet innsats for å bidra til at færre utsettes for hat, hets og trakassering

I den kommende strategiperioden vil ombudet jobbe med disse målene:

Delmål

1. Vi skal spre kunnskap og informasjon om hat, hets og trakassering og hvordan man kan få hjelp og veiledning, blant annet ved å lage en egen landingsside på ldo.no
2. Vi skal være pådriver for strengere regulering av teknologi og bruke vår rolle som rettighetstilsyn etter KI-forordningen for å avdekke brudd på diskrimineringslovgivningen
3. Vi skal jobbe for at det innføres en handlingsplan om hat mot funksjonshemmede
4. Vi skal jobbe for at det innføres et vern mot hatefulle ytringer basert på kjønn
5. Vi skal rette særlig oppmerksomhet mot hat, hets og trakassering som rammer samer og nasjonale minoriteter og utvikle samtalemøder for å veilede de som utsettes for dette

Hovedmål 5

Ombudet skal formidle kunnskap om likestillingsutfordringer og delta i utviklingen av politikk som fremmer likestilling

Oppdatert kunnskap om likestillingsutfordringer er en forutsetning for å utvikle god politikk på likestillingsfeltet. I Norge er det en tendens til at mange mener at vi er i «mål» med likestillingen, noe som ikke stemmer. I andre land, ser vi alvorlige tilbakegang i viktige likestillingsspørsmål, som abortrettigheter og skeive og transpersoners rettigheter. En av ombudets viktigste oppgaver er å være en vaktbikkje for likestilling og ha en beredskap for å motvirke tilbakegang i likestillingsspørsmål.

I den kommende strategiperioden vil ombudet jobbe med disse målene:

Delmål

1. Ombudet skal bygge sitt arbeid på oppdatert kunnskap om likestillingsutfordringer i samfunnet og legge frem tilstandsrapporter om utviklingen i Norge
2. Ombudet skal motvirke tilbakegang i likestillingsspørsmål og være en tydelig stemme i den offentlige debatten
3. Det skal være enkelt å finne frem til hva ombudet mener gjennom nettsidene våre, offentlige uttalelser og publikasjoner
4. Ombudet skal undersøke og synliggjøre hvordan forebygging og likestillingsarbeid kan bidra til samfunnsøkonomiske gevinster, også på tvers av offentlige budsjetter

Ombudet skal særlig prioritere å jobbe med disse tre politiske sakene i denne strategiperioden:

Et forebyggingsløft mot vold og voldtekt

- Styrket seksualitetsundervisning i skolen
- Økt og forutsigbar finansiering til krisesentrene
- Statlig og kommunal samordning av innsats mot vold og voldtekt
- Likeverdig behandlingstilbud for utøvere av vold i nære relasjoner

Styrke ordningen med brukerstyrt personlig assistent (BPA)

- Forvaltningsansvaret må overføres fra kommunene til staten
- BPA må flyttes ut av helse- og omsorgstjenesteloven og over i egen lovgivning
- BPA må utvides til å omfatte arbeidslivet og utdanning
- Det skal ikke være noen time- og aldersgrense for ordningen

Ombudets regionskontor i Alta skal bli et permanent tilbud

Hovedmål 6

Medarbeidere i ombudet skal ha og bidra til et arbeidsmiljø med trygghet, tilhørighet og takhøyde

For at ombudet skal nå sine mål, er det avgjørende med en arbeidsplass der alle medarbeidere føler seg trygge, føler tilhørighet til organisasjonen og der det er rom for ulike meninger, samtidig som alle har respekt for hverandre. For å få til dette, må ombudets medarbeidere bidra aktivt, både sosialt og faglig, i ombudets aktiviteter og alle medarbeidere skal oppleve støtte og trygghet.

I den kommende strategiperioden vil ombudet jobbe med disse målene:

Delmål

1. Vi skal lage et sosialt årshjul der alle avdelinger bidrar aktivt
2. Vi skal lytte til hverandre, tolke hverandre i beste mening og støtte hverandre i faglige og sosiale sammenhenger
3. Vi skal ha åpne beslutningsprosesser og oppmuntre til aktiv deltakelse i ombudets arbeid
4. Vi skal jobbe systematisk med vårt interne likestillingsarbeid

Hovedmål 7

Ombudet skal jobbe ut ifra klare prioriteringer og samtidig ha kapasitet til å jobbe med aktuelle likestillingsutfordringer

Likestillingsfeltet er omfattende, og ombudet har et bredt mandat. For å oppnå synlige resultater, må ombudet jobbe målrettet og gjøre gode prioriteringer. Samtidig skal det være rom for initiativ og snu seg raskt når det oppstår likestillingsutfordringer.

I den kommende strategiperioden vil ombudet jobbe med disse målene:

Delmål

1. I den årlige aktivitetsplanleggingen skal det utarbeides et notat som peker på de viktigste prioriteringene i neste periode
2. Vi skal gjennomgå og utarbeide tydelige prioriteringskriterier, som skal brukes når vi tar stilling til kontroller av ARP og LOS, høringer, pådriversaker, tilsyn og klager til Diskrimineringsnemnda
3. Vi skal sette klare mål, utvikle indikatorer for måloppnåelse på større satsninger og være tydelige på når et arbeid er avsluttet
4. Vi skal utvikle tydelige kanaler for internkommunikasjon og undersøke vår interne møtepraksis

Etterord

I min andre strategiperiode som likestillings- og diskrimineringsombud, har vi tatt med oss viktige erfaringer fra forrige strategi. I årets prosess har vi evaluert hva som fungerte i forrige strategi og ikke. Hele organisasjonen har deltatt og alle har fått si sine meninger og komme med forslag. Vi har også hatt eksterne innlegg fra smarte folk for å se oss selv utenifra. Vi har diskutert ulike forslag og kommet fram til et resultat som vi mener gir oss en tydelig retning for de neste tre årene.

Vi skal jobbe enda mer målrettet for å imøtegå tilbakegang i likestillingsspørsmål, følge med på nye likestillingsutfordringer, forebygge hat, diskriminering og trakassering og gi god veiledning til de som trenger det mest.

For å få til dette skal vi lage en plan for hvordan alle delmålene i strategien kan oppfylles. Dette arbeidet krever også involvering av hele organisasjonen, og av viktige aktører i vår omverden. Jeg gleder meg til vi skal ta fatt på dette arbeidet!

LDO er i en privilegert posisjon, der vi må prioritere hvilke saker vi bruker ressurser på. Å prioritere er både godt og vondt, fordi vi vil gjøre alt for alle, men samtidig vet vi at vi er nødt til å sette søkelys på konkrete mål for å oppnå resultater.

På bakgrunn av samfunnsanalysen, vet vi en del om hvilke utfordringer som venter oss i nærmeste fremtid. Samtidig har vi i denne strategien vært opptatt av at vi også skal ha en beredskap for å kunne kaste oss rundt og jobbe med likestillingsutfordringer som oppstår de neste tre årene, fordi vi vet hvor fort ting kan snu.

LDO snakker hvert år med tusenvis av mennesker gjennom vår veiledningstjeneste, kurs, møter med offentlige virksomheter og arbeidsgivere. I tillegg snakker vi med mange flinke politikere og interesseorganisasjoner og aktører i det sivile samfunn. Vi vet at vi får til mye sammen med andre engasjerte likestillingshoder og at vi har mye å lære av andre. Vi skal fortsette å lytte til omverdenen for å nå målene i denne strategien. Og det skal vi gjøre, fordi likestilling kommer hele samfunnet til gode.

Bjørn Erik Thon

likestillings- og diskrimineringsombud



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vi hjelper deg

Gratis juridisk veiledning

Finn oss på nett: www.ldo.no

Ring oss: 23 15 73 00



facebook.com/mittOmbud



instagram.com/mittOmbud