



# Innholdsliste

Kapittel 1 Forord	side 3
Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal	side 5
Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2025	side 6
Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda	side 31
Kapittel 5 Vurdering av utsikter for framtida	side 46
Kapittel 6 Årsrekneskapen	side 48

ISBN: 978-82-8320-043-0 Årsrapport 2025 - nynorsk - pdf (digital)

Framsidedfoto til årsrapport

Foto: Yuri Arcurs Mostphotos AB

Fotobeskriving: Fire hender med ulik hudfarge holder hverandres händledd som til sammen danner en firkant.

# Kapittel 1 Forord

Årsrapporten vår for 2024 avslutta slik: Og bli ikkje overraska om det blir eit hovudtema i årsmeldinga for 2025. Temaet var opning av ombodets kontor i Alta. Med sametingspresident, statsråd og Altas ordførar i spissen, opna me kontoret i slutten av august. Med to samisktalande medarbeidarar fulle av entusiasme var vi klare for å gje samar, kvener og norsk-finner og alle andre i Nord-Noreg eit tilbod om rådgjeving knytte til diskriminering og trakassering. Og sjølv sagt arbeide for at desse gruppene skal få like gode tenester som resten av befolkninga.

Og det er naudsynt, fordi til dømes samar utsettast for meir diskriminering enn majoritetsbefolkninga. Det same gjeld andre grupper i samfunnet, til dømes skeive og folk med ei funksjonsnedsetjing. Vi har delteke i Pride-paradar fleira stader, og i Stoltheitsparaden, der folk med ei funksjonshemming paraderer på Karl Johans gate i Oslo under parolen STOLT, STERK, SYNLEG.

Blant dei viktigaste sakene når det gjeld funksjonshemma, er moglegheita til å få arbeid. Berre 38 prosent er i arbeid og omtrent 100 000 står utanfor arbeidslivet. Ei viktig satsing for oss er å få fleire i arbeid. Vi har eit eige prosjekt knytt til nettopp dette, der vi mellom anna har utarbeidd ei verktøykasse som skal hjelpe arbeidsgjevarar å tilsette fleire funksjonshemma.

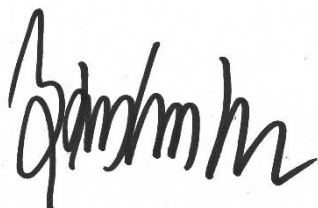
I årsrapporten for 2024 var Donald Trump eit tema. Det blir han i år òg. Kort tid etter at han starta som president kom ei lang rekkje såkalla presidentordrar. Dei omhandla mellom anna at amerikanske selskap og offentlege institusjonar skulle avslutte mangfaldsprogramma sine, til dømes program for nyttilsette kvinnelege leiarar eller at dei ikkje lenger skulle kjøpe tenester frå bedrifter starta av innvandrarar.

Vi frykta at dette òg skulle ramma amerikanskeide selskap i Noreg. Vi inviterte difor eit tjuetal selskap for å høyre korleis dei stilte seg til presidentordrane. I vårt møte med dei var det ein heilt samstemt oppslutning om norske verdiar som likestilling, ikkje-diskriminering og menneskerettar.

Vald mot kvinner er eit stort folkehelseproblem. 20 prosent av alle kvinner blir valdtatt og ti prosent blir råka av vald i nære relasjonar. I 2025 blei det innført ein samtykkeføresegn i straffelova. Det er eit stor framsteg. Men ein lov i seg sjølv gjer liten skilnad. Det er behov for eit skikkeleg kompetanseløft i heile straffesakskjeda, frå den enkelte etterforskar, til politijuristar og dommarar. Dei unge, og særleg unge gutar, må lære seg kva eit samtykke betyr. Betre seksualundervisning er difor eit krav alle som jobbar for å nedkjempa valdtekt er samde om.

Verda er usikker no. Krig og konflikt leier til meir polarisering og er ein drivar for meir diskriminering og mindre likestilling. Det er store ord, men menneskerettar og likestilling er viktigare enn nokon gong. Heilt sentrale samfunnsverdiar står på spel. Vi som jobbar med dessa spørsmåla; politikarar, ombod, sivilt samfunn og organisasjonar både på arbeidstakar og arbeidsgjevarsida, har eit særskilt ansvar for å slå ring om desse verdiane.

Og sjølv om vi ikkje er samde i alle saker, er eg optimistisk med tanke på at vi skal finne saman. Eg avslutta innleiinga til årsrapporten for 2024 med eit frampeik til i år. Eg vil gjere det same denne gongen, nemleg at vi skal verna om det som gjer oss til det landet vi er, reint verdimessig. Det skylder vi alle dei som har gått føre, anten det gjeld likestilling eller ikkje-diskriminering.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bjørn Erik Thon', written in a cursive style.

Bjørn Erik Thon

likestillings- og diskrimineringsombod

## Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal

Likestillings- og diskrimineringsombodet er etablert av Stortinget. Arbeidet vårt er regulert i diskrimineringsombodslova. Ombodet gir rettleiing, er ein pådrivar for likestilling og fører tilsyn med tre FN-konvensjonar. Ombodet sitt tilsynsmandat inneber eit ansvar for å overvake og rapportere om menneskerettane sin stilling i Noreg på dei områda som er verna av kvinnekonsensjonen (CEDAW), rasediskrimineringskonvensjonen (CERD) og konsensjonen for menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD). Vi skal fremja 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 mot 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 2025

I 2025 fekk ombodet 2487 førespurnader om rettleiing og 117 førespurnader om kurs og foredrag.

### Utval av nøkkeltal frå årsrekneskapen

	2023	2024	2025
<b>Tal på tilsette*</b>	39	42	43
<b>Tal på utførte årsverk</b>	34,9	35,9	36,6
<b>Løyvingar</b>	51 330 000	53 380 000	56 600 000
<b>Driftskostnader</b>	54 902 532	54 109 018	58 387 181
<b>Lønsdel av driftskostnader</b>	69 %	73 %	75 %
<b>Kostnad til løn pr årsverk</b>	1 096 466	1 095 609	1 189 307

\* Tal på tilsette er pr. 31. desember. I 2025 hadde vi 40 fast tilsette og tre mellombels. Vi har òg ei tilsett i permisjon utan løn som ikkje er med i talet over.

## Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2025

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 mandatet vårt, er framleis sentralt i vårt arbeid.

Omfanget av saker har vore om lag på same nivå i 2023, 2024 og 2025, sjå tabell lenger ned her.

### Rettleiing i ombodet

Likestillings- og diskrimineringsombodet gir rettleiing om likestillings- og diskriminerings spørsmål til dei 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 fremja ei sak dit.

Dei fleste førespurnadar 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 2025 fekk vi 2487 førespurnadar.

Det er framleis flest som kontaktar oss med spørsmål frå arbeidslivet (55 prosent).

Funksjonsnedsetjing er no det klart største grunnlaget med 24 prosent av sakane. Kjønn (saman med graviditet og foreldrepermisjon og omsorgsoppgåver) hadde dei fleste sakane fram til og med 2022. Mange tek òg kontakt med oss med spørsmål om diskriminering på grunn av etnisitet (17,5 prosent av sakene i 2025).

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 2025 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 2023-2025 fordelt på diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområde.\*

### Saker fordelt på diskrimineringsgrunnlag

Diskrimineringsgrunnlag	2023	2024	2025
Nedsett funksjonsevne	567	645	598
Etnisitet	323	362	442
Kjønn	285	275	261
Graviditet og foreldrepermisjon	231	244	271
Alder	163	129	108
Generelt	72	106	83
Omsorgsforpliktingar	33	30	61
Religion/livssyn	43	53	42
Kjønnsidentitet/uttrykk	47	35	37
Seksuell orientering	20	27	29
Språk	33	13	11
Fleire**	67	56	58
Anna (inkl. medlemsskap, politisk syn)	361	159	98
Ukjent/uklar ***	24	30	99
Utanfor mandat ***	131	239	289
<b>Totalsum</b>	<b>2400</b>	<b>2403</b>	<b>2487</b>

## Saker fordelt på samfunnsområde

Samfunnsområde	2023	2024	2025
Arbeidsliv	1274	1304	1373
Offentleg forvaltning	260	301	307
Varer og tenester	229	200	154
Utdanning	187	173	148
Bolig	86	91	108
Helsevesen	28	61	77
Kultur og idrett	48	53	43
Rettsvesen	13	29	33
Organisasjonsliv	28	20	28
Transport	18	16	25
Privatliv	29	24	21
Sosiale medier/medier	4	16	21
Anna	155	69	57
Generelt ***	41	43	45
Ukjent/uklar ***		3	47
<b>Totalsum</b>	<b>2400</b>	<b>2403</b>	<b>2487</b>

\* 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.

## Ombodet no òg i Alta

27. august hadde ombodet ei høgtideleg opning av lokalkontoret vårt i Alta i ein fullsett sal på Alta omsorgssenter. Det var talar frå kultur- og likestillingsminister Lubna Jaffery, ordførar i Alta Monica Nielsen, sametingspresident Silje Karine Muotka og likestillings- og diskrimineringsombod Bjørn Erik Thon. Piera Eira og MÁIJÁ opptredde

og det var servering. Både opninga og forarbeidet til skipinga av lokalkontoret vart dekt i lokale media.

I Sametingets handlingsplan mot samehets frå 2022 handlar eit av tiltaka om å utvikla ein ombodsfunksjon for saker om samehets. Sametingsrådet og ombodet vart samde om at ombodet skulle ta ansvar for å utarbeida ei skisse til utprøving av eit prosjekt med eit lokalkontor i Nord-Noreg og søkja Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD) om midlar til dette. Dette følgde ombodet opp i 2023 og 2024.

Då regjeringa i januar 2025 la fram den første statlege handlingsplanen mot samehets er tiltak 8 beskrivne slik: «Regjeringa vil starta eit pilotprosjekt med skiping av ein eigen filial av Likestillings- og diskrimineringsombodet i Nord-Noreg med særleg kompetanse på samisk språk og problemstillingar.»

Plasseringa av kontoret i Alta vart avgjort av regjeringa i mars 2025.

Ombodet hadde ei rekkje møte med både sivilt samfunn, offentlege instansar og forskarar for å forankra kontoret i forkant av opninga, og for å innhenta innspel og erfaringar.

Dei to mellombels tilsette tiltredde i august og september 2025. Dei har begge samisk bakgrunn med kompetanse i nordsamisk språk. I tillegg til å få kontoret til å bli ein fungerande arbeidsplass har dei brukt tid på å tileigna seg nødvendig kompetanse på rollene og funksjonane til ombodet og starta opp arbeidet med rettleiing, kurs og foredrag, nettverksbygging og å gjera kontoret kjent. I løpet av hausten 2025 har dei rokke å etablere eit godt grunnlag for det vidare arbeidet.

## **Nettsida [www.ido.no](http://www.ido.no)**

Gjennom 2025 jobba vi kontinuerleg med å oppdatera og forbetra informasjonen på nettsida for i størst mogleg grad komma informasjonsbehovet i møte og etterspurnaden til brukargruppene våre. Dette er informasjon som rettar seg mot arbeidsgivarar, arbeidstakarar, offentlege verksemder, organisasjonar, enkeltpersonar og mange fleire. Det var i november 2024 ombodet lanserte den nye nettsida si.

Gjennom analyseverktøyet Matomo måler vi jamleg trafikken på nettsida. I løpet av 2025 har vi registrert 150 000 besøkjande brukarar som har resultert i heile 270 000 sidevisningar. Av 150 000 besøkjande registrerer vi at 50 000 klikkar seg direkte inn på framsida, 50 000 kjem inn via ulike søkjemotorar, 40 000 gjennom kampanjar og dei sosiale mediekanalane våre og 10 000 gjennom andre nettstader som viser til [www.ido.no](http://www.ido.no).

## **Sosiale medium**

Sosiale medium har vore ein viktig kanal for kommunikasjon og formidling òg i 2025. Gjennom året publiserte vi fleire hundre innlegg på eigne plattformer, i tillegg til jamleg bruk av historier på Facebook og Instagram. Denne kombinasjonen av format har bidrege til god spreining av innhaldet og auka tilgjenge for ulike målgrupper.

Vi arbeider bevisst med å utvikle innhald som både skapar engasjement og gir relevant informasjon. Publiseringa er prega av tematisk breidde, og vi legg vekt på at innhaldet skal vere aktuelt, truverdig og i tråd med verdiane våre. Samstundes ønskjer vi å vise mangfaldet i verksemda og synleggjere ulike delar av arbeidet vårt.

Tala for året viser ei positiv utvikling. Facebook nådde til saman om lag 1,4 millionar visningar, og talet på følgjarar voks med 12 prosent. På LinkedIn hadde vi rundt 80 000 visningar, samtidig som følgjarskaren auka med 28 prosent frå året før. òg på Instagram opplevde vi god vekst i følgjarskare og synlegheit, med meir enn 100 000 visningar av publisert innhald i løpet av året.

Målretta arbeid med innhald har gjort det mogleg å nå målgruppene våre meir presist. Vi har òg brukt sosiale medium aktivt til å løfte fram innhald frå samarbeidspartnarar og andre relevante aktørar. Dette har styrkt relasjonane våre og bidrege til større rekkjevidd og meir engasjement.

I tillegg har vi gjennomført fleire planlagde kampanjar i sosiale medium. Kampanjane har gitt gode resultat i form av auka merksemd, høgare aktivitet og betre gjennomslag for budskapen vår. Erfaringane frå 2025 stadfestar at sosiale medium er eit sentralt verkøy for å skape dialog, spreie kunnskap og engasjere fleire i arbeidet vårt.

## Media

I 2025 har ombodet både på eige initiativ, men òg på bakgrunn av førespurnader frå ei rekkje nasjonale og lokale mediekanalar, uttalt oss og formidla budskap knytte til likestillings- og diskrimineringsfeltet. Sakene har mellom anna handla om etnisk diskriminering, religion, funksjonsnedsetjing, valdtekt, menns likestillingsutfordringar, kunstig intelligens og LHBTIQ+ (\*samlenemning for ulike grupper basert på kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk).

I løpet av 2025 fekk ombodet si pressekontakt 105 spørsmål og førespurnadar frå media som ombodet uttalte seg i. Dette resulterte i både artiklar og TV/radio-reportasjar. Vi fekk òg medieomtale i 59 saker der våre eigne kommunikasjonstilsette stod for innsal av budskapet. I tillegg publiserte vi 26 artiklar på vår eiga nettside.

Dei til saman 190 interaksjonane i media er fordelt slik:

GRUNNLAG	TAL
Alder	9
Etnisitet	41
Funksjonsevne	27
Kjønn	41
LHBTIQ+	10
Religion & livssyn	6
Kunstig intelligens	7
ARP & LOS*	22
Trakassering	12
Graviditet	15

\* Aktivitets- og forklaringsplikta (ARP) og Likestilling i offentleg sektor (LOS)

Ombodet har i 2025 sendt ut nyheitsbrev kvar månad til om lag 1650 mottakarar.

## Førebygging

Arbeidet vårt handlar ikkje berre om å hjelpe dei som har opplevd diskriminering. Det handlar òg om å førebyggja og å sikre at dei strukturane og ordningane vi har i samfunnet, faktisk medverkar til å fremja 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 ser talet på førespurnader om kurs og foredrag som ei stadfesting på at ombodet vert rekna som ein relevant og fagleg sterk aktør.

Ønskjer kurs/foredrag	
År	Antal
2021	212
2022	159
2023	133
2024	151
2025	117

I 2025 heldt vi 15 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 forklaringsplikta 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 2300 deltakarar frå verksemdar i både offentlig og privat sektor var påmeldt våre opne kurs.

I 2025 har ombodet hatt eit samarbeid med NAV om å utvikla og halda kurs om sikring av likeverdige tenester for NAVs tilsette. Kurset vart halde i fleire omgangar for til saman 1000 deltakarar.

## Arrangement og debattmøte

### Ombodet på Arendalsveka

Under Arendalsveka 2025 hadde ombodet eit breitt og tematisk variert program, med fem eigne arrangement som tok føre seg utanforskap, inkludering, funksjonspolitikk, likestilling, vald i nære relasjonar, kunstig intelligens og menneskerettar.

I tillegg deltok vi aktivt (som paneldeltakarar el.) i ni arrangement i regi av andre aktørar for å setja fokus på diskriminering, mangfald og rettsleggjing i ulike samfunnssektorar.

## **Pride 2025**

Ombodet var til stades på Oslo Pride og Vinterpride Lillehammer. Under Oslo Pride hadde ombodet ein eigen stand gjennom heile veka og eit arrangement på Pride- House om likestillingsplikta for offentleg sektor. Vi hadde òg ein kampanje i sosiale medium der vi mellom anna promoterte rapporten vår om rettane til transpersonar. I samband med Oslo Pride lanserte vi òg ein rettleiar om skeive i eldreomsorga. Rettleiaren tek utgangspunkt i likestillingsplikta for offentleg sektor og viser konkrete døme på korleis kommunale helse- og omsorgstenester kan arbeide for at skeive skal få likeverdige tenester. I samband med lanseringa inviterte ombodet i samarbeid med Grønland seniorsenter til ein panelsamtale om temaet. Under Vinterpride på Lillehammer stod vi på stand og deltok i paraden.

## **Stoltheitsparaden 2025**

Ombodet deltok i Stoltheitsparaden, avslutninga av Independent Living-festivalen, laurdag 14. juni 2025. Vi hadde ein eigen stand på Universitetsplassen i Oslo der vi delte ut visittkort og informasjonsmateriell. Likestillings- og diskrimineringsombod Bjørn Erik Thon heldt appell og vi var med i paraden som gjekk frå Universitetsplassen til Jernbanetorget.

## **Frukostmøte om antisiganisme**

Antisiganisme er ei spesifikk form for rasisme retta mot romar. I mars 2025 inviterte ombodet til eit frukostmøte med formål å skapa ein arena for å samtala om dagens situasjon for norske romar og moglege tiltak. Møtet starta med fleire innlegg frå gruppa sjølv om diskriminering på bustadmarknaden. Aust politidistrikt snakka om kartlegginga si av den romske minoriteten og opplevd antisiganisme i det offentlege rommet.

Den siste delen av møtet var ein politisk samtale leidd av ombodet Bjørn Erik Thon. Representantar frå Arbeidarpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Raudt, Høgre og Venstre deltok i samtalen. Under samtalen forplikta Venstre seg til å fremja eit representantforslag om ein handlingsplan mot antisiganisme på Stortinget.

## **Norske romar treng ei sannings- og forsoningskommisjon**

Ombodet arbeider for å få sett ned ein sannings- og forsoningskommisjon for å dokumentera historia til romar i Noreg. Målet er å motverka antisiganisme og diskriminering av norske romar i dag.

Etter frukostmøtet vårt om situasjonen for norske romar gjekk fleire parti saman og fremja eit representantforslag om ein handlingsplan mot antisiganisme på Stortinget. Ombodet sende inn skriftleg høyringssvar til forslaget og uttala seg òg i eit debattinnlegg i Avisa Oslo. Representantforslaget fekk ikkje fleirtal på Stortinget, men bidrog til å gjera situasjonen for norske romar betre kjend blant politikarar.

Ombodet har hatt fleire møte med representantar frå det romske miljøet, aktørar i sivilsamfunnet, politiet og politikarar. Ombodet ved Bjørn Erik Thon vart òg invitert til å halda tale under avdukinga av eit minnesmerke over romar som vart drepne under andre verdskrigen.

## **Prosjektet "Stalking og teknologi"**

Ombodet har vore bidragsytar i prosjektet "Stalking og teknologi" som blir leidd av Likestillingscenteret KUN med økonomisk støtte frå Konfliktrådet. Målet med prosjektet er å ruste fagpersonar og førstelinja med kunnskap og verktøy slik at dei betre kan gi tilpassa rettleiing og hjelp til utsette. I løpet av 2025 har ombodet vore med på eit halvdagsseminar i lokala våre om tematikken, der vi skisserte kva vi meiner er viktig å ha med i eit slikt informasjonsmateriell.

## **Møte om og med amerikanske selskap**

Etter at Donald Trump vart innsett som president i januar 2025, kom det raskt fleire presidentordrar som omhandla mangfald. Amerikanske selskap vart instruerte til å ikkje ha tiltak for mangfald. Ombodet vart bekymra for om dette råka norske dotterselskap eller filialar av amerikanske selskap i Noreg. Ombodet sendte difor brev til 9 norske selskap som er amerikanskeigde eller tydeleg forbundne med USA. I brevet vart selskapa bedne om å svara på korleis og kor mykje dei amerikanske presidentordrane påverka selskapa. Dei ni selskapa var: Ernst & Young, PricewaterhouseCoopers, McDonalds, Microsoft, Accenture, Google, Meta, Deloitte og KPMG. Alle selskapa forklarte seg tilfredsstillande og ombodet så lite effekt av presidentordrane på dei norske selskapas likestillingsarbeid.

Seinare på våren 2025 vart det understreka frå Trump-administrasjonen at òg leverandørar av varer eller tenester til den amerikanske stat må følgje presidentordrane om mangfald. Ombodet arrangerte på bakgrunn av dette eit møte for fleire av dei største næringslivsaktørane i Noreg for å diskutera kva for betydning presidentordrane hadde og om det var mogleg å laga ein slags felles plattform for likestilling i næringslivet.

Ombodet inviterte 21 verksemder til møtet i mai. Av desse møtte 14 verksemder. Alle var bedne om å rapportera om dei tre viktigaste tiltaka dei gjer for å fylle aktivitets- og forklaringsplikta. Møtet vart gjennomført med ein open del og ein del som fylgde Chatham House reglar utan referat.

Etter møtet skreiv ombodet ein pressemelding som alle deltakare slutta seg til. Pressemeldinga finst her: <https://ldo.no/blog/2025/05/28/pressemelding-vi-anerkjenner-verdien-av-mangfold-i-arbeidslivet/>

## **Likestillingsomsyn i fylkeskommunalt planarbeid**

I samarbeid med mellom anna Rogaland fylkeskommune arrangerte ombodet den 8. mai ei rundebordskonferanse med tema likestillingsarbeid i regionale planar. Ombodet

heldt innlegg om likestillingsplikten i offentlig sektor. Fylkeskommunane delte deira erfaringar. Vi hadde òg gruppearbeid om kva som trengs for å kunne integrere likestillingsomsyn i dei ulike stadia av planlegginga. Alle fylkeskommunane og likestillingssentra var invitert. Ti fylkeskommunar og to likestillingsentre var representert på konferansen.

## **Endring gjennom dialog og samarbeid**

### **Politisk påverknadsarbeid**

Ombodet var aktiv inn i prosessen med statsbudsjettet for 2026. 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 krisesentra, 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 overlappende regelverk når det gjeld trakassering, tilrettelegging og nedsett funksjonsevne. I 2025 har vi samarbeidd som vanleg om Sette strek-kampanjen som er ein del av trepartssamarbeidets bransjeprogram mot seksuell trakassering i overnattings- og serveringsbransjen. Vi har hatt fleire møte for å finne fram til ein varig modell for plasseringa til nettsida til Sette strek. Vi ventar no på nærare avklaring frå Arbeidstilsynet.

### **Samarbeidsforum med sekretariatet til Diskrimineringsnemnda**

I tildelingsbrev til Diskrimineringsnemnda og ombodet for 2025, bad departementet om at organa etablerer eit samarbeidsforum for rettleiing. Via samarbeidsforumet skal organa føra vidare dialogen frå tidlegare, for å sikra god og effektiv rettleiing.

I eit møte på leiarnivå hausten 2025 var etableringa av samarbeidsforumet tema. Der vart det understreka frå begge verksemdene at arbeidet i samarbeidsforumet skal vera av meir praktisk karakter og ikkje svekkja sjølvstendet vårt.

Samarbeidsforumet skal jobba med det praktiske i kryssingspunktet mellom verksemdene innan rettleiing. Forumet skal sjå på korleis målgruppa kan få ein meir saumlaus kontakt og korleis vi kan styrkja lågterskeltilbodet samla sett.

Samarbeidsforumet sine forslag skal spelast opp til leiarmøtet mellom Diskrimineringsnemnda og ombodet. Første møte i forumet vart gjennomført i desember 2025 og blir følgt opp i første kvartal 2026.

## **Rundebordskonferanse om fedre og Helsestasjonsprogrammet**

Rundebordskonferanse hadde som tema korleis å styrkja helsestasjonens førebyggjande og familieorienterte arbeid gjennom systematisk inkludering av fedrar og ikkje-fødande foreldre i Helsestasjonsprogrammet. Konferansen var eit møtepunkt for ulike aktørar på feltet med mål om å innføra ein frivillig, individuell samtale for far/ikkje-fødande forelder når barnet er tre–fem månader gammalt. Samtalen med far blir gjennomført i etterkant av den eksisterande undersøkinga av barnet, der begge foreldre kan vera til stades. Det blir altså lagt opp til ein eigen samtale med far etter felleskonsultasjonen.

## **Menn, psykisk helse og hjelpeapparatet**

Ombodet har i samarbeid med Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid utvikla nye malar for korleis nettsida til Rask psykisk helsehjelp skal formast ut av kommunane for å bli eit meir reelt lågterskeltilbod. Arbeidet er gjort med særleg omsyn til menn, som bruker tilbodet for lite. Ombodet har i tillegg drive utstrekt foredrags- og opplysningsverksemd inn mot psykiske helsetenester for at tenestene skal klara å fanga opp og behandla fleire gutar og menn.

Ombodet har gjennom 2025 vore ein aktiv pådrivar for at prosjektet "Mann om bord" skal spreiest til fleire kommunar i Noreg. Vi har òg holdt webinar for alle familievernkontora om menn og fedre i familievernet.

## **Nasjonalt forum for førebyggjing av sjølv mord**

Ombodet har delteke i Nasjonalt forum for førebyggjing av sjølv mord. Forumet følgjer og gir råd til regjeringa si handlingsplan mot sjølv mord. Ombodet har bidratt til at gutar og menn er ei viktig målgruppe for handlingsplanens arbeid, mellom anna i utforminga av hjelpetilbod og haldningskampanjar.

## **Dialog og koordinering med Bufdir**

Ombodet har eit årleg møte med Bufdir på direktørnivå, sist i desember 2025. Målet er å utveksle synspunkta og ha dialog om felles arbeidsområdet og halde kvarandre orienterte om ulike prosjekt.

Vi har òg etablert andre faste møtepunkt med Bufdir, både på avdelingsleiarnivå og mellom ulike faggrupper. Vi har mellom anna årleg kontakt for å oppdatere kvarandre på LHBTI-feltet hvor formålet er å finne samarbeidspunkt og lære meir om de ulike satsingane på LHBTI-feltet. Ombodet sit i direktoratets Forum for likestillingsdata og har i 2025 delteke i referansegruppa for ein rettleiar om trans for offentlege tenester.

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

Ombodet er utnemnt til framleis å sitte i Nasjonalt forum for førebyggjing av sjølv mord. Forumet følgjer og gir råd til regjeringa si handlingsplan mot sjølv mord. Ombodet har

bidrege til at gutar og menn er ei viktig målgruppe for handlingsplanens arbeid, mellom anna i utforminga av hjelpetilbod og haldningskampanjar.

## **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 tilgjengeleg og relevant for menn. Målet er at fleire menn skal bruka tilbodet.

## **Etnisk profilering**

I Innst. 133 S (2024–2025) om representantforslag om ungdoms- og gjengkriminalitet bad eit fleirtal på Stortinget regjeringa fremja nødvendige lovendringsforslag for å sikra innføring av visitasjonssoner for våpenkontroll. Justis- og beredskapsdepartementet utnemnde deretter ei enkeltpersonsutredning og ombodet fekk høve til å gi innspel.

Ombodet uttrykte uro for at visitasjonssoner etter svensk modell vil innebera ein stor risiko for etnisk profilering. Vi trekte òg fram det ombodet meiner er svakheiter ved dagens politilov § 7 første ledd bokstav a, både når det gjeld kven som kan kroppsvisiterast og korleis lovheimelen blir praktisert. Innspela våre byggjer mellom anna på analysen vår av ulike føresegner i politilova i rapporten Kontroller utan kontroll (2022).

Ombodet sit i ei arbeidsgruppe koordinert av Politidirektoratet og Oslo politidistrikt som møtest for å gi innspel til korleis politiet følgjer opp funna til rapporten om prøveprosjektet «kwitteringsordning».

## **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.

## **Fagrådet**

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

Fagrådet har i 2025 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, Norsk Forbund for Utviklingshemmede, Stiftelsen Stopp Diskrimineringen og FRI - Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold.

I 2025 vart det halde to møte med fagrådet; 18. mars og 23. oktober. I tillegg vart det halde eit innspelsmøte i mai om ombodet sin strategi for 2026–2028.

Temaet for møtet i mars var rapporten frå advokatfirmaet Lund & Co om handhevingsapparatet i diskrimineringsretten. I oktober var temaet presentasjon av ombodet sin nye strategi fram mot 2028, gjennomgang og oversyn over statsbudsjettet ved ombodet sin politiske rådgivar og informasjon om det nye kontoret vårt i Alta.

### **Møter med sivilt samfunn på etnisitetfeltet**

I 2025 hadde vi møte med ei rekkje organisasjonar og enkeltpersonar frå det samiske samfunnet. Vi møtte òg Norske Kveners Forbund i samband med skipinga av lokalkontoret vårt i Alta. I tillegg var ombodet med på festivalen Riddu Riddu der vi gav rettsinformasjon og heldt ein workshop om same tema. Vidare har vi halde oppe kontakt med organisasjonar for norske romar, mellom anna om pådrivararbeid for ein handlingsplan mot antisiganisme og ein sannings- og forsoningskommisjon om norske romar. Kvart år deltek vi òg som observatør på regjeringas Kontaktforum mellom nasjonale minoritetar og sentrale styresmakter.

Vi har hatt eit møte med Rabitamoskeen om deira arbeid og med MiRA-senteret om korleis vi kan nå betre ut med vår rettleiing og rettsinformasjon. Vi har halde ein workshop om likestilling med rettsinformasjon i regi av MiRA-senteret, og foredrag om det same på to konferansar i regi av Mennesker i fokus.

### **Møter med sivilt samfunn på LHBTI-området**

Ombodet 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 skeive i samfunnet og dei er flinke til å gi oss tilbakemelding på dei sakene vi arbeider for.

### **Møter med sivilt samfunn på funksjonsevne-området**

Ombodet har god kontakt med sivilt samfunn på funksjonsevne-området. Vi samarbeider og er i tett dialog frå sak til sak. Vi har mellom anna dialogmøte i samband med høyringar og arrangement. Faggruppa på dette området hos ombodet blir ofte invitert til å halda foredrag og kurs for sivilt samfunn. Ombodet samarbeider mellom anna med sivilt samfunn om fleire arrangement under Arendalsuka.

Ombodet deltok både på Stoltheitsparaden og Ulobas arrangement Likestillingsbrølet som blir arrangert i samband med paraden.

Stange kommune ønskte å flytta to menn frå heimane sine til ein større institusjonsliknande bustad. Ombodet leverte tilsynsrapporten sin i 2025, basert på eit tilsynsbesøk i 2024. Den eine av mennene valde å saksøkja kommunen som ville tvangsflytte han. Dom i saka falt i februar 2026. Stange kommune tapte saka og Tingretten slår fast at oppseiinga av husleigekontrakten var ugyldig.

I januar besøkte vi eit bustadprosjekt i Bærum kommune der menneske med lettare utviklingshemming har eigne leilegheiter, med noko felles støtteapparat tilgjengeleg. Dette er menneske som har arbeid i kommunen og lever svært sjølvstendig på eige premisser.

I samband med at vi er djupt involverte i prosjektet for å få fleire funksjonshemma i arbeid, har vi delteke i paneldebattar og halde foredrag for politikarar og sivilt samfunn rundt i landet om barrierar og løysingar for at fleire skal få ein lettare veg inn i arbeidslivet.

I juni deltok ombodet i New York på årets statspartsmøte (COSP 18). Konferansen hadde som overordna mål å styrkje den offentlege medvitet om rettane og bidraga til personar med funksjonsnedsetjing i arbeidet for sosial utvikling. Eit sentralt tema var korleis innovativ finansiering kan styrkje både deltakinga til personar med funksjonsnedsetjing og utviklinga av meir inkluderande sosialpolitikk. Eit anna deltema var korleis kunstig intelligens kan brukast som eit verktøy for å fremje inkludering og sikre at ingen blir ståande utanfor. Konferansen tok òg opp rettane til urfolk med funksjonsnedsetjing og deira rolle i arbeidet for større inkludering.

Ei viktig målsetjing for ombodet har vore ei inkorporering av CRPD (konvensjonen om rettane til menneske med nedsett funksjonsevne) i menneskerettlova. Som ein del av dette pådrivararbeidet har vi hatt fleire møte med sivilt samfunn. Stortinget stemde for ei inkorporering i menneskerettslova 9. desember 2025.

Ombodet deltek i nasjonalt kompetansemiljø mot hatkriminalitet hos politiet.

## **Møter med kvinneorganisasjonar**

Det har vore eit godt samarbeid med aktørar på valdsfeltet i året som gjekk. Vi har hatt to møte knytte til store politisk dokumentar på valdsfeltet; eit om Valdtekstutvalets rapport og eit om nytt forslag til revidering av krisesenterlova. Det resulterte i to felles høyringsinnspel og ein kronikk som ble publisert på Altinget. I tillegg ble det sendt eit felles innspel til fem departement om vald i nære relasjonar og valdtekt i forbindelse med statsbudsjettet for 2026. Innspelet vart signert av 15 aktørar.

Vi har hatt eit fagleg møte med kvinneorganisasjonane om samanhengen mellom vald og helse med innlegg frå Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS).

## **Samarbeid med andre ombod**

Ombodet samarbeider på ulike måtar med Nasjonalt institutt for menneskerettigheter (NIM), Sivilombodet og Barneombodet. Vi har årlege møte med NIM for å dele årsplanar og strategiar. Vi er i tillegg medlem i rådgjevande utval i NIM og i Sivilombodet sin førebyggjande mekanisme mot tortur. NIM har rådgjevande utvalsmøte om lag fire gonger årleg. Det same har Sivilombodet.

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 følgjer 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 møte og nettverk har saksbehandlarar i ulik grad kontakt ved behov for å drøfte sentrale spørsmål, både faglege og strategiske.

I 2025 hadde ombodet 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 organisasjonar frå sivilt samfunn. Dette er eit samarbeidsprosjekt for å styrke dialogen med statlege myndigheiter når det gjeld oppfølging av prioriterte anbefalingar til Noreg frå FN sine menneskerettskomitear. NIM og ombodet har saman teke initiativ til slik menneskerettsdialog sidan begge institusjonane har ansvar for overvaking av at myndighetane etterlever menneskerettane.

Møta i 2025 handla mellom anna om etterleving av FNs anbefalingar om å styrka rettshjelpsordningane for å fremja tilgang til rettsapparatet (Access to justice).

## **Hatkrimnettverket**

Ombodet koordinerer eit nettverk for organisasjonar som jobbar mot hatytringar og hatkriminalitet. Politiet sitt nasjonale kompetansemiljø mot hatkriminalitet, Bufdir, Justisdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet deltek på møta som observatørar. Nettverket er ein felles arena for utveksling av informasjon, innsikt i ny kunnskap og koordinering av arbeidet på feltet. I 2025 har nettverket òg hatt eit eige møte med Riksadvokaten om politiet si prioritering av hatkriminalitet.

Nettverket er frå 2023 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. Nettverket har i forbindelse med HATECYCLE-prosjektet mottatt 700 000 kroner for å fremja forskningsfunn.

Hatkrimnettverket bestemte i 2025 at midlane skal gå til eit prøveprosjekt der personar som lurer på om dei har vore utsette for hatkriminalitet, kan få gratis juridisk bistand frå advokat for å vurdere om forholdet er straffbart og få støtte til å politimelde saka. Prøveprosjektet varer etter planen ut 2026.

## **Nettverk for ungt innenforskap**

Likestillings- og diskrimineringsombodet arrangerte i 2024 årskonferansen «Veien til ungt innenforskap», som tok for seg temaet ungt utanforskap og kva som kan vere løysingar på denne tematikken. Årskonferansen var eit vellukka arrangement. Ombodet ønskte å arbeide vidare med ungt utanforskap, som rører ved livet til så mange unge.

Ein viktig føresetnad for det vidare arbeidet er at dette er eit felt som krev at ein samarbeider med dei unge for å finne fram til dei beste løysingane. Ombodet tok initiativ til å opprette «Nettverk for ungt innenforskap» for 2025–2026. Nettverket består i tillegg til ombodet av ni ungdomsorganisasjonar: Mental Helse Ungdom, Skeiv Ungdom, Unge funksjonshemmede, Antirasistisk Senter – Agenda X, Kirkens Bymisjon, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn, Press – Redd Barna Ungdom, Norsk Forbund for Utviklingshemmede og Røde Kors Ungdom.

Nettverket har arbeidd saman for å utvikle politiske tiltak innanfor områda arbeid, utdanning og fritid. I 2025 er det gjennomført møte annakvar månad med fokus på desse tre tema, der nettverket har arbeidd metodisk med organisasjonane sine syn på utfordringsbiletet og kva som er konkrete løysingar på desse.

## **Statens mangfaldsnettverk**

Ombodet deltek i Statens mangfaldsnettverk. Nettverket har deltakarar frå direktoratet for alle dei største etatane: politiet, forsvaret, skatt, toll- og avgift, NAV, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, Direktoratet for beredskap og tryggleik, Bufdir og IMDi.

Nettverket møter regelmessig for å dela erfaringar med både intern og utoverretta likestillingsarbeid og for å setje søkarlys på likestillingsrelevante tema. Vertskap for møta går på rundgang.

## **Kommunikasjonsnettverket**

Tilsette som jobbar med kommunikasjon i ombodet er med i ei nettverksgruppe saman med kollegaer som jobbar med kommunikasjon i Barneombodet, NIM, Sivilombodet, EØS-utvalet, Riksrevisjonen, Forsvarsombodet og Forbrukarrådet. Nettverksgruppa møtast 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 som er eit Europeisk nettverk for likestillingsorgan. 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 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. I 2025 har Sjøfartsdirektoratet og ombodet arbeid saman om å laga ei ny og breiere samarbeidsavtale om likestilling.

Alle partane frå den opphavslege avtala frå 2022 om seksuell trakassering vil vera med på ei ny avtale om likestilling. Denne avtala vart signert av partane og fiskeri- og havministeren 5. mars 2026 i ombodets lokalar i Oslo.

## **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 2025 gav fagrådet innspel til direktoratet mellom anna ved handlingsplanar tilpassa brukarar, arbeid med barn og unge med mistanke om eller diagnosen autisme og arbeid mot einsemd.

## **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.

## **Krisesentersekretariatets fagetiske råd**

Ombodet er medlem i Krisesentersekretariatets fagetiske råd. Rådet skal bidra til å reisa fagetiske spørsmål og dilemma som krisesentera kan oppleve. Rådet består av fem representantar og fem vararepresentantar, der mellom anna ombodet, Likestillingscenteret KUN og fleire krisesenter er representert. I 2025 har vi mellom anna arrangert to webinar opne for alle krisesentera i Noreg, eit om etiske og tryggingmessige utfordringar ved bruk av sosiale medium på krisesentera og eit om samvær når ein forelder bur på krisesenter.

## **Nordisk samarbeid**

Det årlege nordiske ombodsmøtet blei halde i Helsinki i oktober 2025. Tema for møtet var mellom anna pågåande arbeid i dei ulike landa, erfaringar organa har med strategisk påverknadsarbeid, kunstig intelligens og diskriminering og EUs nye standardar for likebehandlingsorgan.

## **Europeisk samarbeid**

Ombodet er som sagt medlem av Equinet, som 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. Det skjer mykje på likestillingsfeltet i EU, mellom anna når det gjeld å undersøkje omfang av ulike problemstillingar, utarbeiding av statistikk, rapportar og metodikk for å arbeide med likestilling og mot diskriminering.

I tillegg til kommunikasjonsnettverket er ombodet med i arbeidsgrupper om kjønnslikestilling og om diskrimineringsjussen. I 2025 har aktivitetane til Equinet vore både fysiske og digitale. Ombodet har delteke på fleire seminar i regi av Equinet, mellom anna om alternativ konfliktløysing, access to justice og opplæring 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.

## **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 har òg handla om å legge til rette for bilateralt samarbeid mellom Portugal og Noreg. Vi har formidla kontakt mellom relevante aktørar og moglege samarbeidspartnarar, og bidrege i utforming og gjennomføringa av prosjekt.

Samarbeid med CIG blei avslutta våren 2025. Ombodet leverte sluttrapporten sin på hausten i fjor.

## **Kampanjar**

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

Sidan 2014 har ombodet samarbeidd med Krisesentersekretariatet om kampanjen Taushet tar liv. Hovudformålet med kampanjen er å formidle kunnskap om vald i nære relasjonar, med hensikt å forebyggja og hindre vald i nære relasjonar og partnerdrap. I 2025 gjorde vi dette ved å lage ein nasjonal digital kampanje, eit 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 2025, 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). Kampanjen nådde breitt ut med mellom anna 182 000 visningar på Facebook og 153 000 visningar på Instagram. Nytt i år var at vi òg delte kampanjen på

digitale skjermar på ti kjøpesenter rundt i landet, med over 95 000 visningar. Vi delte òg kampanjen på store reklameplakatar i seks sentrale deler av Oslo, der mange fotgjengarar passerer.

Videre har vi halde eit tilpassa kurs for Sarpsborg kommune. Formålet med kurset 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 førebyggja, avdekkja og hindre vald i nære relasjonar. Dette er ei oppgåve kommunane er forplikta til etter både nasjonalt og internasjonalt lovverk.

I 2025 har vi òg heldt eit 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 eit opptak frå fjorårets kurs med psykologspesialist, professor og valdsforskar Solveig Karin Bø Vatnar. I tillegg hadde vi ein samtale med sosiologiprofessor Margunn Bjørnholt og samfunnsdebattant Kjersti Opstad. Det deltok i overkant av 700 personar på kurset og tilbakemeldingane i etterkant har vore svært gode.

## Rapporter, rettleiingar og tilsynsbesøk

### Mellom vold og opphold

I ein rapport publisert hausten 2025, har ombodet undersøkt om utlendingslova § 53 (1) b og § 53 (2) og Utlendingsdirektoratet (UDI) sin praktisering av desse føresegnene i tilstrekkeleg grad gir vern for kvinner som blir utsette for vald i nære relasjonar når dei kjem til Noreg på familiegjengeforeining. Føresegna gjer rett på å søke om sjølvstendig opphaldsløyve viss ein er utsett for vald frå partnaren. Ombodet har fått innsyn i alle vedtak som har resultert i avslag på opphald på sjølvstendig grunnlag frå UDI i åra 2022 og 2023. Særleg ønskte vi å undersøkje om terskelen for kva som er å rekna for mishandling i forstanden til utlendingslova ligg for høgt i desse avslaga.

Vår vurdering er at vi ikkje kan seia at det er eit gap mellom ordlyden i lovføresegna og krav som følgjer av Istanbul-konvensjonen artikkel 59. Når det gjeld praksisen til utlendingsstyresmaktene, meiner vi at det i fleire tilfelle står fram som at terskelen for kva som blir rekna som mishandling etter lova er for høg sett opp mot menneskerettslege krav og lovgivars intensjon. Særleg gjeld dette søkjarar som har opplevd seksuell vald, ulike former for kontroll, isolasjon og økonomisk vald og søkjarar som har opplevd eitt eller få tilfelle av fysisk vald (først og fremst kvelartak) i kombinasjon med andre valdsformer. Vi er òg bekymra for om UDI i tilstrekkeleg grad vektlegg maktubalansen i samlivsforholda og søkjarens sårbare livssituasjon som følgje av at ho er kvinne og nykommen innvandrar.

At terskelen for kva som blir rekna som mishandling etter lova i praksis er for høg, kan bety at vi ikkje i tilstrekkeleg grad vernar kvinner med utanlandsk opphav mot vald i nære relasjonar. Det kan òg bety at kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn utan

sjølvstendig opphaldsløyve, i realiteten får svakare vern mot vald i nære relasjonar enn andre innbyggjarar.

## **Diskrimineringsrettsrapporten**

Ombodet lagar rapportar med oversikt over utviklinga innanfor diskrimineringsretten kvart år. Dette har vi òg gjort for 2025. I rapporten skriv vi om lovendingar, lovforslag, norsk og internasjonal rettspraksis og kommentarar og fråsegner frå FN-komiteane på vårt felt. Rapporten ligg på nettsida vår. Det er eit mål å gje løpande oppdateringar om ny praksis frå diskrimineringsretten på nettsida framover, i tillegg til ein samla rapport for heile året.

## **Tilsynsbesøk ved Bredtveit fengsel avdeling Ullersmo**

Frå 3.-5. november 2025 gjennomførte ombodet eit tilsynsbesøk i Bredtveit fengsel avdeling Ullersmo, som er eitt av to høgsikringsfengsel for kvinner i Noreg. Målet med besøket var å undersøkje om kvinnene som sonar ved fengselet opplever eller risikerer å oppleva diskriminering som innsett. Ombodet har eit tilsynsmandat når det gjeld FNs rasediskrimineringskonvensjon, FNs kvinnediskrimineringskonvensjon og FNs konvensjon for personar med nedsett funksjonsevne. Vi har difor hatt eit særleg fokus på om kvinnene opplever/risikerer å oppleva diskriminering på grunn av etnisitet, kjønn eller funksjonsnedsetjing eller ein kombinasjon av desse grunnlaga.

I løpet av besøket intervjuar vi 24 innsette og tilsette om situasjonen ved fengselet. I tillegg har vi innhenta skriftleg informasjon frå fengselet før og etter besøket. Basert på funna frå tilsynsbesøket skal vi skriva ein rapport som vil bli publisert våren 2026.

## **Rettleiar om individuell tilrettelegging i høgare utdanning**

I 2025 har ombodet skriva ein rettleiar om individuell tilrettelegging for studentar med funksjonsnedsetjingar. Bakgrunnen er at vi har sett at denne gruppa har behov for meir rettsinformasjon. Rettleiaren er ein rettsleg gjennomgang av likestillings- og diskrimineringslova § 21. I dette arbeidet har vi besøkt utdanningsinstitusjonar/tilretteleggingstenester og vore i dialog med studentomboda. Rettleiaren vart lansert på eit frukostseminar 12. desember 2025, der vi òg hadde ein panelsamtale med studentombodet ved OsloMet, Unge funksjonshemma og tilretteleggingstenesta ved OsloMet.

## **Rettleiar om transpersoners diskrimineringsvern**

I 2025 gav ombodet ut ein oppdatert og utvida versjon av «Diskrimineringsvern for transpersoner: en veileder». Rettleiaren vart først gitt ut i 2024 og er meint å vere eit oppslagsverk der transpersonar sjølve og andre med interesse for diskrimineringsvernet til transpersonar kan orientere seg i retts- og forvaltningspraksis om kjønnsidentitet.

## **Veileder om skeive i eldreomsorgen**

Den 20. juni 2025 lanserte ombudet ein veileder om korleis dei ulike delene av eldreomsorgen kan arbeide for å skape eit inkluderende miljø for skeive eldre. Denne vart lagt ut på nettsida vår for å eksemplifisera arbeidsmetodikk i tråd med likestillingsplikta for offentlig sektor.

## **Andre sentrale tema i ombudet sitt arbeid i 2025**

### **Høyringsfråsegn**

Høyringsfråsegn og innspel til handlingsplanar og liknande gjer det mogleg å påverke lovgjeving og politiske tiltak, og er ein viktig del av ombudet sitt pådrivararbeid. Høyringsarbeidet er nært knytt til tilsynet ombudet har med FN-konvensjonane og den nasjonale lovgjevinga. Ombudet gav 45 fråsegn og større innspel i 2025, inkludert innspel til fleire stortingskomitear. På nettsida vår har vi lagt ut dei fleste høyringsfråsegnene og innspela våre i 2025. Dei finn du her:

[https://ldo.no/publikasjoner/?qp=4&publication\\_type%5B%5D=hearing&publication\\_year%5B%5D=2025&search=](https://ldo.no/publikasjoner/?qp=4&publication_type%5B%5D=hearing&publication_year%5B%5D=2025&search=)

### **UN Commisssion on the Status of Women**

Ombudet deltok på FNs 69. Commission on the Status of Women, som markerte 30-års jubileum for Beijing-plattformen. Tema for konferansen var å gå gjennom og revidere alle områder dekket av plattformen.

Ombudet arrangerte eit eige event på konferansen om seksuell trakassering i arbeidslivet, i samarbeid med Likestillingskommisjonen på Færøyane. Vidare hadde ombudet eit møte med assisterande generalsekretær i UN Women. Vi var òg på studiebesøk til Suffolk fengsel og Sanctuary for families i New York.

### **Ombudet som kunnskapsorganisasjon**

Ombudet 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 fremjar likestilling og hindrar diskriminering. Dei opplysningane ombudet får gjennom førespurnader frå enkeltpersonar, har betydning for det strukturelle arbeidet til ombudet.

## Kunstig intelligens og digital inkludering

Å bidra til rettferdig og ikkje-diskriminerande utvikling og regulering av kunstig intelligens og digitalisering er eit viktig satsingsområde for ombodet.

Gjennom året har vi heldt ein rekkje innlegg og foredrag om KI og diskriminering mellom anna hos Skatteetaten, UDI, Politidirektoratet (POD), under Arendalsuka, på 8. mars-seminar hos UiB og hos andre utdanningsinstitusjonar med både forskarar og studentar som målgruppe. Målet har vore å bidra til auka medvit og kunnskap om risiko for diskriminering ved bruk av KI og kva dei ansvarlege bør gjere for å avdekke og førebygge diskriminering med utgangspunkt i rettleiaren vår "Innebygd diskrimineringsvern" av 2023, og Vibeke Blaker Strands juridiske utgreiing: «Algoritmer, kunstig intelligens og diskriminering» frå 2024.

Hausten 2025 opna forskingscenteret TRUST, eit av seks nasjonale forskingscentera for kunstig intelligens, finansiert av Noregs forskingsråd. Målet med TRUST er å utvikle teknologi, metodar og styringsmodellar som gjer at KI blir brukt på rettferdige, inkluderande, sikker og berekraftige måtar. Ombodet er med i senteret som brukarpartner, der vi spelar inn tema og problemstillingar i tråd med mandatet vårt. I 2025 deltok vi på dei første oppstarts- og innspelsmøta i senteret.

Den 19. juni 2025 sendte vi saman med ei rekke andre organisasjonar eit brev til Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet der vi tok til orde for eit generelt forbod mot overvåkingsbasert marknadsføring. Vi etterlyser svar frå departementet.

Vidare har vi delteke på fleire høyringar på Stortinget, og vi har gitt våre innspel til Skjembruksutvalets rapport, innføringa av digitaltenestelova (DSA), og KI-forordninga (AI act), lov om aldersgrense på sosiale medium med tilhøyrande endringar i GDPR, i tillegg til stortingsmeldinga Trygg digital oppvekst. Eit viktig poeng i denne samanheng er vårt innspel om ein 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. 55 prosent av alle sakene vi fekk i 2025 var spørsmål som gjeld arbeidslivet. Spørsmål frå privatpersonar kjem i den vanlege rettleiingstenesta, mens ei eiga arbeidslivsgruppe hos ombodet tek hand om rettleiinga til arbeidsgjevarar, arbeidslivet sine organisasjonar og det offentlege.

Utvidinga av aktivitets- og forklaringsplikta (ARP) kom i 2020. Mange verksemder har hatt spørsmål om plikta og korleis dei skal jobbe med å fylle ho. I 2025 fekk vi 39 sakar som gjaldt ARP mot 51 i 2024 og 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 hadde elleve opne webinar med tema frå arbeidslivet i 2025. I tillegg heldt vi 57 kurs og foredrag for arbeidsgjevarar og partane i arbeidslivet.

I 2025 gjorde ombodet ei tilgjengelegheitskontroll av utgreiingar om likestilling etter krava i likestillings- og diskrimineringslova § 26 a frå 2024. Vi vurderte om 25 tilfeldig utvalde verksemder innan transport hadde eller ikkje hadde utgreiing om likestilling.

Vidare gjorde ombodet ein gjennomgang av utgreiinga til åtte større verksemder innan detaljhandel. Desse vil moglegvis bli gjenstand for ei oppfølgingskontroll i 2026.

Ombodet har òg gjort fire målretta kontrollar av aktivitetsplikta. Dette har vore gjort i samanheng med medieoppmerksomd, avgjerder frå Diskrimineringsnemnda eller tips frå vår eiga rettleiingsteneste. Kontrollane har følgt om lag same prosess, der ombodet har teke kontakt via brev, følgt opp via brev, følgt opp via møte og deretter tilbydd rettleiing, kurs eller vidare rådgjeving knytt til spesifikke behov i verksemda.

## **Prosjekt om bruk av KI i kontroller av likestillingsforklaringar**

Ombodet er i gang med å utgreie korleis vi sjølv kan bruke kunstig intelligens for å effektivisere eiga verksemd, i tråd med DFDs mål om KI-bruk i staten. I første omgang undersøker vi korleis vi kan bruke KI i arbeidet med å kontrollere arbeidsgivarar sine rapporteringar om likestillingsarbeid i verksemda. Dette arbeidet er gjort i samarbeid med Best of Breed. Målet med bruken av KI til denne oppgåva vil vera å kunne gjere fleire oppfølgingskontrollar, og levere betre på vårt mandat. Prosjektet er i ein pilotfase der vi undersøker kva som kan vera mogleg å få til. Førebels resultat tydar på at KI kan nyttast til fleire deler av arbeidsprosessen og gjera det mogleg å følgje opp rapporteringane både meir effektivt og i større volum enn tidlegare.

## **Samarbeidsprosjekt med mannsdominert verksemd**

Ombodet har inngått eit samarbeid med Raufoss industripark, som er ein mannsdominert arbeidsplass. Målet med prosjektet er å utvikle ein rettleier for korleis oppnå ein betre balanse mellom arbeid og familie i typiske mannsdominerte industriarbeidsplassar.

## **Prosjekt om å få fleire med nedsett funksjonsevne i arbeid**

I 2025 heldt ombodet fram prosjektet sitt om å få fleire med nedsett funksjonsevne i ordinært arbeid. Dette året har vi vidareutvikla prosjektet og gjennomført ei rekkje aktivitetar. Vi har mellom anna utvikla ei digital og interaktiv verktøykasse for arbeidsgivarar som vil tilsetja fleire med nedsett funksjonsevne. Denne verktøykassa inneheld seks rom:

- Rom 1: Kvifor er dette viktig?
- Rom 2: Dei juridiske rammene
- Rom 3: Før tilsetjing
- Rom 4: Utveljing og vurdering av kandidat
- Rom 5: Tilrettelegging etter tilsetjing
- Rom 6: Inkludering på arbeidsplassen

I samband med dette hadde vi eit lanseringsseminar, som inkluderte ein samtale mellom ombod Bjørn Erik Thon, Head of Inclusion and Diversity i DNB Wenche Fredriksen og avdelingsdirektør arbeidsliv i NHO Anne Louise Aartun Bye.

Vidare gjennomførte vi ein kontroll av likestillingsforklaringa til åtte verksemder innanfor varehandel-sektoren. Dei åtte verksemdene var Vinmonopolet, Normal, Nille, IKEA, H&M, COOP, Biltema og XXL.

Vi jobba òg politisk på feltet ved at vi blant anna utvikla eit policynotat, svarte ut relevante høyringar, og var med på Arendalsveka der vi arrangerte ein panelsamtale saman med hovudorganisasjonen Virke. Prosjektet vil halda fram òg i 2026.

## **Oppfølging av handhevingsapparatet**

Ombodet jobbar kontinuerleg med å følgje opp handhevingsapparatet i diskrimineringsaker for å sikre eit best mogeleg tilbod. Handhevingsapparatet består av Diskrimineringsnemnda som behandlar klagesaker, og ombodets rettleiingsteneste.

Oppfølginga består blant anna i jamleg dialog med departementet om handhevingsapparatet i diskrimineringsaker, særleg i samband med den pågåande evalueringa av lågterskeltilbodet.

I februar 2025 hadde ombodet møte med advokatfirmaet Lund & Co, som på bestilling frå departementet hadde skrive utgreiinga "Håndhevingsapparatet på diskrimineringsområdet - gjennomgang og vurdering". Lund & Co la fram rapporten for ombodet og deltok i diskusjon om funna og tilrådingane. Ombodet hadde fleire innspel til funna og tilrådingane som vart sendt til departementet i brev (saksreferanse 22/2679-5).

Lund & Co kom i mai 2025 med rapporten "Alternativ tvisteløsning i diskrimineringsaker". Denne var òg eit oppdrag frå departementet. Departementet sende i etterkant av denne rapporten ut eit høyringsbrev der dei la fram forslag om å opprette eit tilbod om mekling i Diskrimineringsnemnda, samt forslag om andre endringar i diskrimineringsombodslova. Ombodet sitt svar på høyringa kan lesast på ombodets sine nettsider [www.ldo.no](http://www.ldo.no).

Ombodet har òg dialog med organisasjonar frå sivilt samfunn om deira erfaringar med handhevingsapparatet, mellom anna på møter i vårt fagråd. I desember 2025 inviterte ombodet ei rekke organisasjonar til å eit innspelsmøte med mekling som tema.

I 2025 vart det òg etablert eit samarbeidsforum på saksbehandlarnivå mellom nemnda og ombodet. I dette forumet utvekslar saksbehandlarar informasjon om korleis dei jobbar med rettleiing og klagesaksbehandling.

# Offentlege styresmakter

## Likestillingsplikt for offentlig sektor

I 2025 har ombodet hald fram med å styrkja kompetansen sin om korleis offentlege styresmakter si aktivitets- og forklaringsplikt etter likestillings- og diskrimineringslova § 24 (likestillingsplikta i offentlig sektor - 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 2025 registrerte ombodet 565 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 2025 igjen fokusert på å spreia medvit om plikta og kunnskap om korleis den kan etterlevast. I tillegg til å arrangera eigna opne webinar og kurs om LOS-plikta i 2025, har ombodet arrangert seminar om plikta for dei som jobbar i fylkeskommunane med å utarbeida regionale planar. Vi har òg arrangert rundebordskonferanse for regionale helseføretak og inngått samarbeid med NAV om å halde eigne kurs om LOS-plikta for deira tilsette. 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.

Tilgang på tydeleg informasjon om pliktene er viktig. For å sikra god informasjon har ombodet rettleiingssider på [www.ldo.no](http://www.ldo.no). Her vert det gitt ein enkel innføring i kva pliktene går ut på, med praktisk informasjon om korleis verksemdene kan gå fram for å oppfylla dei. I 2025 har ombodet publisert ein eigen digital rettleiar om sikring av likeverdige tenester for eldre skeive i møte med omsorgssektoren.

## Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda

I 2025 har ombodet halde fram med arbeidet med tryggleik. Vår risikovurdering og beredskapsplan har eit særleg fokus på informasjons- og cybertryggleik. Ombodet skal kunna reagere raskt dersom ei krise oppstår. No som ombodet har etablert eit kontor i Alta er beredskap i forhold til informasjons- og cybertryggleik særleg viktig.

Ombodet følgjer tilrådingar frå Datatilsynet, Nasjonalt tryggingsorgan (NSM) og regjeringas Digitaliseringsrundskriv. 1. oktober 2025 tredde lova om digital tryggleik i kraft i Noreg. Den nye tryggingsstandarden NIS2 frå EUs skal òg innførast i norsk rett. Ombodet har byrja førebuingsarbeidet i forhold til dette.

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-drifta og tryggleiken i 2025 var god. Alle laptopar og mobilutstyr er krypterte og registrerte i hovudsystemet vårt. Ombodet har no dei fleste faglege systema sine i skyløysing. IKT-ansvarleg og driftsleverandør kan fjernstyra einingane på ein betra måte no. Dette er særleg viktig etter at ombodet opna kontor i Alta.

I 2025 oppgraderte ombodet vårt saksbehandlings- og arkivsystem slik at informasjonshandteringa framleis er sikker, rask og meir moderne. Ombodet har òg implementert eit sladdingsverktøy med støtte av kunstig intelligens (KI). Verktøyet bidreg til effektivisering av sladdingsprosedyrar med nesten 40 prosent kortare tidsbruk. Informasjonstryggleik er betre ivaretatt når all sladding skjer i sjølve saksbehandlingssystemet vårt. Sladdingsverktøyet er klassifisert som «låg risiko» i forhold til KI-forordninga.

Ombodet følgjer og praktiserer NSMs grunnprinsipper og har fokus på områda der det er relevant – identifisera og kartleggja, verna og halda oppe, oppdaga, handtera og gjenoppretta. I 2025 er oversikt over systema, tilgangsstyring, oppdatering og gjenoppretting framleis fokusområda våre. Dette gjeld både PC, mobilutstyr og skyplattform. Det er berre autoriserte brukarar og utstyr eigd av OMBODET som har tilgang. Kartleggingsprosess er ein del av førebuingsarbeidet vårt mot den nye standarden NIS2.

Det er framleis krig i Europa og det har skjedd fleire cyberangrep i Noreg. Vi har difor i 2025 satsa på auka forståing for alle våre tilsette og mellom anna arrangert felleskurs med fokus på informasjons- og cybertryggleik. Etter kriseøvinga gjennomført i 2023, 2024 og diskusjonsøvinga i 2025 vurderer me at cyberangrep er den største trusselen mot informasjonstryggleiken hos oss.

## **Digitale tenester og nasjonale felleskomponentar**

Ombodet brukar eit sky-basert saksbehandlings- og arkivsystem. I samband med ei større oppgradering i fjor har vi gjort eit integrasjonsarbeid mot eFormidling og elnnsyn, i tillegg til integrasjon mot ID-porten. Ombodet følgjer NSMs tilrådingar og har fokus på å kunna kommunisera med innbyggjarane på ein sikker og digital måte der det er mogleg.

Enkeltpersonar, verksemder og bedrifter kan ta kontakt med oss via krypterte skjema på vår nettside. Saksbehandlar kan senda digitalt brev til digital postkasse til innbyggjarane. Det gjeld òg innsynskrav via elnnsyn. I forbindelse med ombodets kontor i Alta er desse skjemaene oversett til nordsamisk, sørsamisk og lulesamisk.

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

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

Når det gjeld sosiale plattformer har ombodet strenge rutinar for å vareta omsynet til reglane i GDPR. I forbindelse med nye språkversjonar av kontaktskjema og ny quizside på vår nettside så vart personvernerklæringa og tilgjengelegheitserklæringa oppdatert i 2025. sladdingsverktøy

## **Kriseberedskap**

Ombodet har ein generell kriseplan som har fokus på kriseleing, kommunikasjon og tryggleik til tilsette i ein krisesituasjon. Kriseplanen er testa fleire gonger. I 2025 gjennomførte vi ein diskusjonsøving i HR og driftsavdelinga. Scenario var som så ofte før cyberangrep og stor katastrofe, som til dømes at kontorene vår er øydelagde.

Vårt IKT-beredskap vurderast som tilfredsstillande og handterleg i forhold til ulike krisesituasjonar. Tryggleik for medarbeidarane våre er alltid førsteprioritering. 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 vår har ikkje endra seg.

## **Sosiale krav i samanheng med anskaffingar i 2025**

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 og DFØs standard kontraktsvilkår for å ivareta grunnleggjande menneskerettar

Ombodet hadde ingen større anskaffingar i 2025. 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 2026. 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 sidan 2014. Eksempelvis stiller vi krav til svanemerka varer, særleg når det gjeld papir for trykksaker og kopimaskiner. I anskaffinga av hev/senk skrivebord, 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 tosidig 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. Ombodet starta å samle inn data på IKT-område i 2024.

## **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 difor eit stort område som har stor påverking når det gjeld klima og energibruk. For å kunna evaluera effekten treng vi informasjon frå fleire år tilbake. Det var fyrst på slutten av 2024 at ombodet gjekk over til ei fullstendig sky-basert IT-plattform. Det vil si at det ikkje er serverrom i våre lokalar i Oslo. Serverrommet vårt hadde eit kjøleaggregat som no ikkje lenger er i bruk. Prosjekt "Varmt serverrom" har medført eit lågare straumforbruk.

I og med at ombodets plattform er skybasert, så er analysen basert på den same plattformen. Sidan det berre er gått vel eit år sidan vi flytta alt til skya, så er det først i 2025 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 2025 er:

- Karbonintensitet – gjennomsnitt 149 gram pr bruker pr måned. (Mot 148 gram i 2024)
- Energisparingsskala – medium 99.79 prosent mtCO<sub>2</sub>e, mot 99.8 prosent i 2024.
- Sidan dette er først gong vi kan systematisk analysa påverknaden vår av klima og energibruk, så reiser det seg òg eit par dilemma:
- Tala i 2024 og 2025 er veldig like. Forbruket vil auke noko uansett. Jo meir vi jobbar, jo meir energi bruker vi - naturleg nok.
- Det er viktig å kunna ta omsyn til energisparingsskalaen, men det er avhengig av at dei som lagar skyplattformer nyttar fornybar energi.

## Lærlingar

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.

## Forklaring om aktivitetsplikta som arbeidsgjevar

Alle arbeidsgjevarar har ei lovfesta 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 gjennomsnittsberekingar og gruppa kom saman fram til på kva slags måte lønskartlegginga skal sjå ut i årsrapporten. Vi bruker same mal for denne kartlegginga for 2025.

# Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

## Kjønnsbalanse og resultat frå kartlegging av løn i 2025

	År	Kjønnsbalanse pr. stillingsgruppe % og antal			Avtalt løn (K % av M 100 %)	Utbetalt overtid i 2025 (K % av M 100 %)	Trekkpliktig naturalyting i 2025 (K % av M 100 %)	Variable tillegg i 2025 (K % av M 100 %)
		M %	K %	N	K %	K %	K %	K %
Totalt	2025	21	79	39	99	81	98	
	2024	29	71	42	102	119	100	100
Ombodet	2025	100		1				
	2024	100		1				
Avdelingsdirektør	2025	0	100	3	100	100	100	
	2024	0	100	3	100	100	100	
Fagdirektør og kom.sjef	2025	44	56	9	108	268	100	
	2024	44	56	9	106	100	111	
Seniorrådgjevar	2025	19	81	21	104	216	114	
	2024	22	78	18	102	322	101	100
Rådgjevar	2025	0	100	5	100	100	100	
	2024	25	75	8	99	431	100	
Konsulent	2025		100	1	100			
	2024		100	3	100			

## Kommentarar til tabellen

Tabellen viser kjønnsbalansen totalt og på kvart stillingsnivå pr. 31.12.2025. Den viser òg kvinner si løn i prosent av menn si løn på kvart stillingsnivå for både grunnløn, overtid, trekkpliktige naturalytingar og variable tillegg. Gjennomsnittet er rekna ut frå heiltidsekvivalentar.

Ombodet sjølv får løn etter leiarlønstabellen i staten. Vi hadde i 2025 to vikarar på timeløn. Desse tre personane er ikkje rekna med i lønskartlegginga.

Det er svært få tilsetja i ombodet som har variable tillegg, noko som gjer store utslag i tala. Det er til dømes berre to medarbeidarar som har variable tillegg for pressevakt og SoMe-vakt. Pålagd overtid nyttast ikkje ofte i ombodet. Det totale overtidsbeløpet utbetalt i 2025 vart 147 955 kroner. Ombodet følgjar med på årsakene ved store forskjellar i variable tillegg.

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.

Mellombelse tilsette for heile 2025		Foreldrepermisjon oppgitt i gjennomsnittleg tal på veker*		Faktisk deltid oppgitt i talet på tilsette for heile 2025		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	1	23,9	19,6	3	0	0	0

\* Inkluderer alle veker i permisjonsperiodar som heilt eller delvis er avvikla i 2025, òg veker avvikla i 2024 og planlagde veker i 2026.

## Mellombelse stillingar

Dei mellombelse stillingane i 2025 omfattar eit vikariat, ein mellombels tilsett med lønstilskot frå NAV og to mellombels heiltidsstillingar til vårt nyoppretta to-årige mellombels kontor i Alta. Dei to tilkallingsvikarar til sentralbordet er heller ikkje inkluderte i tabellen over.

Ombodet nyttar svært sjeldan mellombelse stillingar, og når vi gjer det kjem dei alltid i samanheng med enten at vi har eit mellombels prosjekt eller vi har behov for vikar. Til dømes ved foreldrepermisjon eller ved fråvær/ferieavvikling på sentralbordet.

Vi har høgt fokus på å unngå deltidsstillingar, då vi veit at dette kan føra til ulempe for dei tilsette. Vi har ingen som arbeider ufrivillig deltid.

## **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.

I byrjinga av 2025 gjennomførte vi ei medarbeidarundersøking. Sjølv om undersøkinga i hovudsak har som formål å kartleggja generelle arbeidsmiljøforhold, omfattar den òg faktorar som er relevante for å vurdere opplevinga av likestilling og fråvær av diskriminering i ombodet. Resultata gir ein indikasjon på at vi allereie arbeider godt med forhold knytta til likestilling og ikkje-diskriminering, sjølv om vi sjølv sagt alltid kan bli betre. Vi har utarbeidd ein ny strategi for perioden 2026–2028, som mellom anna legg vekt på å styrkja eit trygt og inkluderande arbeidsmiljø, med fokus på medverknad, openheit og systematisk arbeid med likestilling.

I året som gjekk har vi brukt tid på å vidareutvikla rammeverket for arbeidet vårt med aktivitets- og forklaringsplikta (ARP). Dette har resultert i eit nytt styringsdokument som legg eit tydeleg grunnlag for det vidare arbeidet. Det er òg etablert ei eiga arbeidsgruppe ledet av vår HR-medarbeidar. Gruppa består i tillegg av to representantar frå dei tilsetja og blir kalla ARP-gruppa. Arbeidsgivar har det overordna ansvaret for å utvikla og gjennomføra tiltak som fremjar likestilling, inkludering og mangfald. ARP-gruppa har ei støttande og førebuande rolle og skal bidra til at leiinga lykkast i å oppfylla ARP-pliktene.

Vi har òg utarbeidd eit årshjul og ein mal for ein årleg handlingsplan. Målet er å sikra eit strukturert og kontinuerleg arbeid med ARP-relaterte spørsmål. Det nye styringsdokumentet presiserer òg betydinga av involvering av våre tillitsvalde.

I slutten av 2025 gjekk vi i gang med arbeidet med ei omfattande risikokartlegging. Kartlegginga involverer alle grunnlag og alle personalpolitiske område på tvers. Dette arbeidet vil halda fram i 2026 og analysen vil seinare føra til ein konkret handlingsplan. Leiinga, ARP-gruppa og dei tillitsvalde er alle involvert her.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering på dei ulike personalområda kjem til syne på ulike vis i verksemda. Nedanfor gir vi nokon kommentarar på nokre utvalde område frå 2025.

### **Rekruttering**

Ombodet har så lenge vi 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 ein liten 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 set ned funksjonsevne og personar med annan etnisk bakgrunn enn norsk søkjar jobb hos oss.

Ombodet lykkast med å rekruttera godt kvalifiserte medarbeidarar som tilfredsstillar dei ønska og krava til kvalifikasjonar som beskrevet 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 kvalifikasjonsprinsippet i staten.

Det å tilsetja den best kvalifiserte søkjaren medfører ikkje nødvendigvis at ei anna viktig målsetjing blir oppfylt – det at våre tilsetja skal spegla mangfaldet i befolkninga. Vi har til dømes ikkje lykkast godt nok i rekruttering av menn med dei tiltaka vi har hatt til no. Ombodet har ni mannlege tilsette pr. 31.12.2025 (21,4 prosent), som er ein nedgang samanlikna med året før (sjå tabellen over).

Vi har arbeidd mykje med stillingsannonsane våre for å sikra at vi bruker eit enkelt språk. Når det gjeld krav til formelle kvalifikasjonar må det vera ein klar samanheng mellom dei oppgåvene som skal løysast og dei krava som blir stilt til kompetanse, ferdigheiter og eigenskapar. vi inkluderer alltid mangfaldserklæringa vår i stillingsannonsane våre. I tillegg har vi medvite valt å løfta fram sentrale delar av budskapet allereie i ingressen, for å synleggjera dette på ein meir tydeleg og autentisk måte.

Vi skal halda fram med å gjere ei kartlegging av praksisane våre i 2025. Tidlegare år har vi mellom anna set i verk følgjande:

- 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 hindra ellast 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 knytte til arbeidsmiljøet og arbeid.
- Iverksetjing av tiltak kring intervju, gjort det meir strukturert med førehandsdefinerte spørsmål og tema. vi har òg alltid ein representant frå dei tilsetja med i intervju.
- I intervju blir kandidaten informert om at eit eventuelt behov for tilrettelegging ikkje er eit tema under intervjuet. Tilbodet om ein samtale om tilretteleggingsbehov vil bli gitt først etter tilsetjinga.

I 2025 hadde vi tre stillingsutlysingar. Totalt hadde vi 360 søkjarar på stillingane. Av dei var 254 kvinner (70,5 prosent) og 106 menn (29,4 prosent). Vi har òg elles evaluert mangfaldet bland søkjarar til stillingsutlysingane våre, for å kunna setja i verk tiltak for betre å tiltrekka oss mannlege søkjarar, søkjarar med innvandrarbakgrunn og søkjarar med nedsett funksjonsevne. Når vi har kvalifiserte søkjarar med funksjonsnedsetjing, hol i CV-en eller har innvandrarbakgrunn, skal vi kalla inn minst éin søkar i kvar av desse gruppene til intervju. Sidan vi er ei lita verksemd med forholdsvis få rekrutteringar i året vil vi ikkje oppgi opplysningar om eventuelle tilsettingar gjort frå desse gruppene. Dei tre stillingsutlysingane frå 2025 resulterte i fem tilsetjingar kor alle er kvinner.

Vi anerkjenner våre utfordringar knytte til rekruttering og kjønn. Sjølv om alle er tjent med at ombodet har ein jamnare kjønnsbalanse har vi framleis ikkje lukkast med å tiltrekkja oss fleire kvalifiserte mannlege søkjarar til stillingane som vi lyser ut. Dette vil vi jobba vidare med i 2026.

## **Lønsvilkår og karriere**

Lønspolitikken vår legg vekt på lovkravet 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 kriteriana 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 leder alltid informere tilsette i foreldrepermisjon om lønsforhandlingar og fristar for å setja fram krav. I 2025 har vi laget nye rutiner for bruk av stedfortrederteneste, dette for å sikre likebehandling og forutsigbarhet. Lønsvilkår er eit område vi opplever å ha god kontroll på.

## **Opplæring og utviklingsmoglegheiter**

I 2024 laga ombodet ein kompetansestrategi. Hensikta er å jobba meir planmessig og effektivt med kompetanse hos oss. 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. Normalt, når ombodet set saman prosjektgrupper, arbeidsgrupper eller har andre karriereutviklende arbeidsoppgåver, vil dette lysast ut internt til alle tilsetja, slik at dei som er interessert kan melda seia interesse.

Vi har òg fokus på kunnskapsløft på verksemdsnivå der vi vurderer det som formålstenleg. I 2025 har vi mellom anna hatt plenumsforedrag om tema som til dømes korleis det er å vera trans i arbeidslivet, korleis ein skal takla å leva i kriser og urolege tider og om betydninga av god ergonomi. I tillegg har vi òg jamleg interne foredrag der våre eigne tilsette vidareformidlar fagkunnskap. Til dømes hadde vi i 2025 om kvinnehelse i arbeidslivet. Kunnskapsløft på verksemdsnivå blir alltid lagt innanfor arbeidstida og i lokale som er universelt utforma.

## **Tilrettelegging for å kombinere arbeid og familieliv**

Rutinane i våre rekrutteringsprosessar skal sikra at vi ikkje diskriminera kvalifiserte søkjarar som til dømes har behov for tilrettelegging, er gravid eller er i foreldrepermisjon. Vi opplyser som nemnt 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 heilt i starten av tilsetjinga tilby ei såkalla tilretteleggingsamtale kor den nytilsette kan ta opp eventuelle behov.

Behovet for individuelle tilpassingar og tilretteleggingar kring det fysiske miljøet er redusert som følge av lokala våre som er universelt utforma. 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. Ombodet nyttar bedriftshelsetenesta for å rettleia og visa i praksis korleis ein kan førebyggja for slitasje som er typiske for kontorarbeidarar.

I 2025 gjennomførte vi eit plenumsforedrag for alle tilsetja med spesialist frå bedriftshelsetenesta. Formålet var å setja fokus på viktigheita av god ergonomi og forhold som påverka dette. Alle tilsette fekk tilbod om ei individuell ergonomisk vurdering av arbeidsplassen sin. Våre tilsetja har òg høve til ein times trening i arbeidstida og ein dag heimekontor kvar veke.

Ved interne arrangement i eksterne lokale, vil vi alltid ta omsyn til at lokale må vere universelt utforma. For å etterleva dette på best mogleg måta har vi ein intern rettleiar som vi nyttar 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.

Avtalen om fleksibel arbeidstid er med på å løysa 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 vår har vi nedfelt rutinar og sjekklister i samband med uttak av foreldrepermisjon. Tilsette som er i permisjon blir alltid invitert til sosiale arrangementet i regi av ombodet.

## **Førebygge og hindre trakassering**

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 oppmodar våre tilsette om å melde frå om dei opplever eller observerer at andre blir utsette for trakassering. Varslingsrutinane våre er tilgjengelege 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 forebyggjande arbeid.

I vår medarbeidarundersøking, som vart gjennomført i starten av 2025, inngår spørsmål om arbeidsmiljø, inkludert forhold knytt til trakassering og seksuell trakassering. Undersøkinga er sjølvsgd anonym. Ombodet håpar og trur at dette kan bidra til at vi får kjennskap til forhold som vi ellast ikkje ville gjort. Som eit ekstra tiltak inkluderer vi spørsmål om arbeidsmiljø, uønskt åtferd og forskjellsbehandling i spørsmålssettet for den årlege medarbeidarsamtala.

Vi veit at mindre formelle samankomstar og sosiale arrangement i regi av arbeidsplassen kan innebera særleg risiko for uønskt åtferd. Som eit førebyggjande tiltak sender øvste leiar ut i forkant ei påminning til alle tilsetja om å halda oppa eit respektfullt og inkluderande miljø.

## **Anna om arbeidsmiljøet i ombodet**

Medarbeidarundersøkinga gir og indikasjonar på at vi har eit trygt og inkluderande arbeidsmiljø. Dette meiner vi legg eit godt grunnlag for ein likestilt og ikkje-diskriminerande arbeidsplass.

Sosiale arrangement kan spela ei viktig rolle for eit godt arbeidsmiljø. Det er difor viktig at vi legg til rette for deltaking. Vi har difor utarbeidd eit nytt sosialt årshjul. Vi er medvitne at enkelte arrangement kan verka ekskluderande, til dømes dersom dei blir lagde utanfor arbeidstid eller inneber aktivitetar som ikkje alle tilsetja har like føresetnader for å delta i. Ombodet legg vekt på variasjon i både type aktivitet og tidspunkt, og dessutan god planlegging når arrangement finn stad utanfor arbeidstid. Det blir alltid satt opp alternative aktivitetar der det vurderast som nødvendig for å sikra at det er eit tilbod til alle, til dømes når vi har vinteraktivitetsdag.

## **Ombodet som offentleg styresmakt og tenesteytar**

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

Eit av hovudmåla våre er at alle skal ha eit reelt vern mot diskriminering. I tillegg til å arbeide med dette som ein pådrivar, har vi òg dette målet 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 eller hvilke erfaringar 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 fremja 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. Mellom anna sette vi ned ei arbeidsgruppe med medlemmer frå ulike avdelingar i ombodet som arbeidde fram ein likestillingspolicy. Denne blei ferdig i 2025, og har blitt presentert for alle tilsette.

Likestillingspolicyen skal skapar 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 løypande dialog om dette i verksemda. Mellom anna er det regelmessige møte i avdelingane, der vi drøftar korleis vi kan sikre best mogleg likeverdige tenester for våre ulike brukargrupper.

## **Rettleiingstenesta**

Som og nemnt i starten av denne årsrapporten, gir vi gratis råd og juridisk rettleiing i saker som gjelder diskriminering og trakassering. Kvart år tek vi i mot om lag 2500 rettleiingssaker. For 2025 vart talet 2487 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. I 2025 etablerte vi eit lokalkontor i Alta med mål om å nå ein større del av den samiske befolkninga.

## **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.

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 handsamast.

På heimesida vår har vi informasjon om mandatet og arbeidet vårt samt kontaktinformasjon til ombodet på ei rekke ulike språk: engelsk, vietnamesisk, somali, polsk, fransk, nordsamisk og arabisk. Etter etableringa av kontoret i Alta, kan du komme i kontakt med ombodet på nordsamisk.

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 og er noko vi har høg merksemd på.

## **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 lettlesje versjon i tillegg til den ordinære versjonen.

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

## **Universell utforming i kontorlokala og på nettsida vår**

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, golvmarkering 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 bygård 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 når vi er utanfor kontora våre.

Alle statlege verksemder skulle ha på plass ei tilgjengelegheitserklæring innan 1. februar 2023. Det lykkast vi med og med eit godt resultat. Nettsida vår 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 sidan da lanserte ei helt ny nettside i 2024. Ombodet har dirfor teke ein ny gjennomgang når det gjeld universell utforming av desse sidene i 2025 og oppdatert tilgjengelegheitserklæringa.

## **Organisering av arrangement**

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 hovudløyisingar som er tilgjengelege for alle brukarar. Der det ikkje er mogleg vil vi vurdere individuell tilrettelegging. Vi bruker den rettleiaren vi har òg i tilknytning til bestilling 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.

## **Lågterskeltilbod og fysisk tilgjengelegheit**

Vi har stor merksemd om å gje rask og tilpassa rettleiing, og det skal vera lav terskel for å kontakta oss. Personar som ringer med ein ny rettleiingssak blir i den oppgitte telefontida for rettleiing satt direkte over til ein rettleiar og får svar med ein gong. Vi 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

retteleiing 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 tilgjengelegheit 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 vore i dialog med gårdeier om saka i over eit år nå. Vi vil jobbe vidare for ei løysing her i løpet av 2026.

## **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 rutinen som er utarbeidd, 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.

Den nye likestillingspolicyen skal oppretthalde og skjerpe medvete om korleis vi kan vere eit ombod for alle. Vi er i ferd med å sette ned ei arbeidsgruppe som er ment å vere ein støtte for leiinga i likestillingsarbeidet i det utoverretta arbeidet til ombodet. Eit mål for 2026 er at lokalkontoret vårt i Alta har etablert ei eiga rettleiingsteneste, der folk kan komme i kontakt med våre nordsamisktalande sakshandsamarar.

## **Ombodet og språklova**

Som sentralt statsorgan gjer vi fleire ting for å oppfylle språkkrava om bruken av bokmål og nynorsk på dei digitale plattformene våre. Vi veit at om vi skal lykkast med språkarbeidet, må vi ha ein god plan. I november 2024 lanserte ombodet si nye nettside, 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](http://www.ldo.no), skrive på nynorsk. Skjema og digitale sjølvbeteningsløysingar finst både på bokmål og nynorsk. Vi har som mål at kvart femte innlegg på sosiale medium skal vera på nynorsk. Arbeidet vårt på dette feltet blir årleg rapportert til Språkrådet.

## Kapittel 5 Vurdering av utsikter for framtida

Ombodet har eit breitt mandat og skal jobba for likestilling og mot diskriminering på alle diskrimineringsgrunnlag, til dømes kjønn, etnisitet, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, alder og religion. Vi skal òg få bukt med trakassering og jobba for å avdekkja brot på menneskerettskonvensjonar som skal verna rettane til funksjonshemma, kvinner og folk med annan etnisk bakgrunn.

I dagens polariserte samfunn er dette ein formidabel oppgåve, der vi må jobba klokt og breitt. Vi må tora å utfordra dei som diskriminerer. Vi må byggja nettverk og samarbeide med dei som er samde med oss. Vi må jobba politiske for å endra diskriminerande lovgiving og praksis. Vi må sørgja for at næringsliv og organisasjonane deira tek samfunnsansvar og følgjer lover og reglar.

Som et ledd i å bruke ressursane våre best mogleg, har ombodet satt i gang eit prosjekt med bruk av kunstig intelligens i kontrollen av likestillingsforklaringar. Så langt er resultatane lovande. Ombodet håper dette pilotprosjektet kan utviklast vidare og bidra til at vi kan oppfylle denne delen av mandatet vårt enda betre i åra framover.

Ombodet jobbar kontinuerleg for å vere eit godt lågterskeltilbod for dei som opplever diskriminering og trakassering. Vi ønsker å nå heile landet med rettleiingstilbodet vårt, og Alta-kontoret er ein viktig del av denne satsinga. Vår ambisjon er at dette skal bli eit permanent tilbod.

Noreg er i stort eit godt organisert samfunn, men ei stor utfordring er at vi jobbar i siloar. I denne årsrapporten har vi fleire stader omtalt vald i nære relasjonar, valdtekt og seksualisert vald. Det rammar svært mange kvinner, og ein del menn. Det er definert som eit samfunnsproblem, men ikkje som eit folkehelseproblem, på linje med overvekt, diabetes og kreft. Det traumet som rammar offera for vald, kan øydeleggja livet deira.

Dei samfunnsøkonomiske kostnadene knytte til sjukefråvær, medisinske behandling og redusert livskvalitet utgjer over 90 milliardar kroner – kvart einaste år. I denne menneskelege og samfunnsøkonomiske rekneskapen er den innsatsen som blir sett inn i kroner og øre som brødsmular å rekna. Vi har etablert eit nettverk med arbeidstittel Forum for Valdsførebygging, der vi har samla mange som står saman i kampen for denne typen vald.

Når vi utfordrar styresmaktene i brei forstand, er ei rekkje etatar og gode hjelparar involvert; politi, barnevern, krisesenter, advokatar og rettshjelparar, politikarar, og byråkrafter i kommunar og forvaltninga. Mange gjer ein heilhjarta innsats, men innsatsen er sørgjeleg dårleg koordinert. Skal vi få til eit krafttak mot øydeleggjande vald, trengst ein heilt annan innsats, meir pengar og opplæring.

For å nemna to døme: I 2025 vart samtykkeregelen innført i straffelova, men kompetanseheving i straffesakskjeda verkar fråverande. «Heile» samfunnet, og særleg ungdommen, roper på meir og betra seksualundervisning, men lite skjer. Den fomite læraren som raudnande set på ein video (beklagar det gammaldagse uttrykket, men det

er dessverre framleis treffande) må erstattast med kompetente lærarar og andre som kan læra unge kvar grensa går for sunn og usunn, lovleg og ulovleg sex.

Debatten om kjønnslikestilling hamnar iblant i eit spørsmål om kven som er mest diskriminert; menn eller kvinner. Dette er ei lite fruktbar tilnærming. Likestilling er ikkje ei kake der det at den eine får meir, gir den andre mindre. Eit meir likestilt samfunn både for menn og kvinner er eit betra samfunn for både menn og kvinner.

Men la oss snakka om menn. Ofte blir omgrepet «problemet med menn» brukt. Eg synest vi skal bruka omgrepet «menns problem». Menn tener mest, sjølv om vi heilt nedst på lønnsstatistikken òg finn menn, ofte med avbroten skulegang. Menn er overrepresentert i statistikken over sjølv mord. Menn finn ikkje fram i tilbodet om psykisk helsehjelp. Eg trur det er god dekning for å seia at mansrolla i mange miljø er for snever. Aksepten blant menn for annleisheit er låg og forventninga om konformitet er høg. TV-seriar som «Rådebank» har illustrert dette på framifrå vis. Ikkje dermed sagt at «det er gutanes tur», men at det er «både gutar og jenters tur». Vi treng raskare og betra psykisk helsehjelp for gutar og vi treng eit krafttak for å få ned sjølv mordstala.

I 2024 blei det registrert 739 sjølv mord i Noreg. Av desse var 543 menn. Den menneskelege tragedien som ligg i sjølv mord for foreldre, ektefellar, barn, søsken og venner, kan vi ikkje lenger oversjå.

Formålsparagrafen i likestillings- og diskrimineringsloven er ein viktig verdimarkør. Lova skal særleg ta omsyn til kvinners utfordringar. Mannsutvalet foreslo å gjera føresegna kjønnsnøytralt. Vi er samde i at tida er inne for ei endring, men kjønnsnøytralitet er ei dårleg løysing. At både menn og kvinner har utfordringar, bør speglast i formålsparagrafen. Vår forslag er dette:

«Lova tek særleg sikte på å betra kvinners og menns stilling der det finst ulikskap som er til hinder for likestilling og som har samanheng med kjønn, under dette kjønn i kombinasjon med andre diskrimineringsgrunnlag. Lova tek også særleg sikte på å betra minoritetars stilling.

Lova skal bidra til å byggja ned samfunnsskapt funksjonshemmande barrierar, og hinder at nye blir skapt. Lova tek vidare sikte på å endra strukturar og praksisar som byggjer på skadelege stereotypiske forståingar av dei verna diskrimineringsgrunnlaga, og kombinasjonar av desse grunnlaga.»

Nokon vil kanskje kalla dette eit dårleg kompromiss. Men nei; både menn og kvinner har likestillingsutfordringar. Formuleringa vår vil motverka «kampen om kakestykket» og spegla realiteten slik han er i dag.

# Kapittel 6 Årsrekneskapen

## Kommentarar frå leiar til årsrekneskapen for 2025

### Kort beskriving av verksemda sitt føremål

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

### Årsrekneskapen er utarbeidd etter reglane i SRS

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

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

### Vurdering av vesentlege tilhøve

Løyve frå departementet i 2025 var på 56 600 000 kroner. Driftskostnadar i 2025 var på 58 387 181 kroner. Tilsvarande tal for 2024 var 54 109 018 kroner. Personalkostnadar var på 43 528 619 kroner i 2025. Tilsvarande tal for 2024 var 39 332 370 kroner. Personalkostnadar utgjør 75 prosent av driftskostnadane våre.

Vi har investert i nye laptopar for tilsaman 253 704 kroner. Vi har no berre nokre få laptopar igjen som er kjøpt inn i 2018. I arbeidet med nye nettsider som vi lanserte i november 2024, har vi i 2025 investert 135 422 kroner i ein søkefunksjon for våre gamle klagesaker.

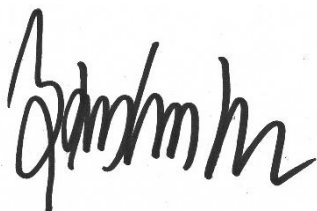
Reisekostnadane i 2025 var på 1 525 981 kroner. Til samanlikning reiste vi for 771 997 kroner året før.

Ombodet har i 2025 brukt 198 091 kroner til eksterne konsulentar. Bistanden gjaldt i hovudsak konvertering av våre gamle klagesaker som er gjort tilgjengelege og søkbare på våre nettsider og testing av bruk av KI i vårt arbeid med å kontrollere likestillingsforklaringar. Eit mindre beløp gjekk til oppdatert sikkerhetsprofil på våre tenestetelefonar.

Behaldninga i Noregs Bank er i 2025 økt med om lag 357 000 kroner samanlikna med 2024.

Etter kontantprinsippet		Etter periodisert rekneskap		Differanse
Sum innbetalingar	58 940 401	Sum driftsinntekter	56 803 188	2 137 213
Sum utbetalingar	-57 895 932	Sum driftskostnadar	-58 387 181	491 249
Netto kontantstraum	1 044 469	Driftsresultat	-1 583 993	2 628 462

13. mars 2026



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.

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

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

## Oppstilling av bevillingsrapportering, 31.12.2025

### Samla tildeling i samsvar med tildelingsbrev

Utgiftskap. 353	Kapittelnamn: Likestillings- og diskrimineringsombodet	Post 50	Samla tildeling 2025: 56 600 000
			Sum utgiftsført: 56 600 000

Behaldningar rapportert i likvidrapporten**	Note*	Rekneskap 2025
Inngående saldo ombodet på oppgjerskonto i Noregs Bank	11	18 144 510
Endringar i perioden		357 414
Sum utgåande saldo ombodet oppgjerskonto i Noregs Bank		18 501 924

## Behaldningar rapportert til kapitalrekneskapet (31.12.)

Konto	Tekst	2025	2024	Endring
6001/830302	Behaldningar på konto i Noregs Bank	18 501 924	18 144 510	357 414

\* 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 ombodet, endring i perioden og utgåande saldo ombodet.

## Prinsippnote til årsrekneskapen 2025

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

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

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

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

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

### Transaksjonsbaserte inntekter

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

## **Kostnadar**

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 hendingsbasert 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 leigeavtalar og klassifiserer alle leigeavtalar som operasjonelle leigeavtalar.

## **Klassifisering og vurdering av anleggsmiddel**

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

Kontorinventar og datamaskiner m.m. med utnyttbar levetid på tre år eller meir er balanseført som egne grupper. Varige driftsmiddel vert nedskrive til verkeleg verdi ved bruksendring, dersom verkeleg verdi er lågare enn balanseført verdi.

## **Klassifisering og vurdering av omløpsmiddel og kortsiktig gjeld**

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

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

## **Fordringar**

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

## **Statens kapital**

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

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

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

## **Kontantstrømoppstillinga**

Kontantstrømoppstillinga er utarbeidet etter den direkte metoden tilpassa statlege verksemder.

## **Sjølvsassurandørprinsipp**

Staten opererer som sjølvsassurandør. Det er følgeleg ikkje inkludert postar i balanse eller resultatrekneskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnadar 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 tilførst 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 2025

## Oppstilling av bevillingsrapportering 31.12.2025

### Samla tildeling i samsvar med tildelingsbrev

Utgiftskapittel:	Kapittelnamn	Post	Samla tildeling 2025
353	Likestillings- og diskrimineringsombodet	50	56 600 000
Sum utgiftsført			56 600 000

Behaldningar rapportert i likvidrapporten *	Note **	Rekneskap 2025
Inngående saldo ombodet på oppgjerskonto i Noregs Bank	11	18 144 510
Endringar i perioden		357 414
Sum utgåande saldo ombodet oppgjerskonto i Noregs Bank		18 501 924

### Behaldningar rapportert til kapitalrekneskapen (31.12)

Konto	Tekst	2025	2024	Endring
6001/830302	Behaldningar på konto i Noregs Bank	18 501 924	18 144 510	357 414

\* 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 C Oversikt over binding på framtidige års løyvingar

Avtaler om leie av kontorlokaler

Gjenverande varigheit 31.12.	Årleg leibeløp 2025	Av neste års løyving 2026	Av senere års løyvingar 2027 & 2028	Samla binding på framtidige års løyvingar
Varighet inntil 1 år				0
Varighet 1-5 år *	4 931 915	5 079 872	7 477 784	12 557 656
Varighet over 5 år				0
<b>Totalt</b>	<b>4 931 915</b>	<b>5 079 872</b>	<b>7 477 784</b>	<b>12 557 656</b>

\* Husleigeavtala vår varer til 31. mai 2028.

Andre vesentlige leieavtaler\*

Varighet inntil 1 år	786 351	809 942	3 490 148	4 300 090
Varighet 1-5 år *				
Varighet over 5 år				
<b>Totalt</b>	<b>786 351</b>	<b>809 942</b>	<b>3 490 148</b>	<b>4 300 090</b>

\* De to største avtalene er Advania IT-drift og lisenser, Siemens leie to kopimaskiner.

Vesentlige avtaler om kjøp av tenester

<b>Varighet inntil 1 år*</b>	<b>766 563</b>	<b>789 560</b>	<b>813 247</b>	<b>1 602 807</b>
Varighet 1-5 år				
Varighet over 5 år				
<b>Totalt</b>	<b>766 563</b>	<b>789 560</b>	<b>813 247</b>	<b>1 602 807</b>

\* Arkiv- og saksbehandlingsystem WebSak+

	Note	31.12.2025	31.12.2024
<b>Driftsinntekter</b>			
Inntekt frå løyvingar	1	56 798 732	52 615 587
Inntekt frå tilskot og overføringar	1	0	-8 747
Inntekt frå gebyr	1	0	0
Sals- og leigeinntekter	1	4 456	1 370 081
Andre driftsinntekter	1	0	0
<i>Sum driftsinntekter</i>		<i>56 803 188</i>	<i>53 976 922</i>
<b>Driftskostnader</b>			
Varekostnader		0	0
Lønnskostnader	2	43 528 619	39 332 370
Avskrivningar på varige driftsmidlar og immaterielle eigedelar	3,4	886 628	962 818
Nedskrivningar på varige driftsmidlar og immaterielle eigedelar	3,4	0	0
Andre driftskostnader	5	13 971 933	13 813 830
<i>Sum driftskostnader</i>		<i>58 387 181</i>	<i>54 109 018</i>
<b>Driftsresultat</b>		<b>-1 583 993</b>	<b>-132 096</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>			
Finansinntekter	6	957	1 226
Finanskostnader	6	116	300
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>		<i>841</i>	<i>926</i>
<b>Resultat av aktivitetane i perioden</b>		<b>-1 583 152</b>	<b>-131 170</b>
<b>Avrekningar og disponeringar</b>			
Avrekning verksemd finansiert av løyvingar (nettobudsjettet)	7	1 583 152	131 170
Disponering av resultat frå perioden (til verksemdskapital)		0	0
<i>Sum avrekningar og disponeringar</i>		<i>1 583 152</i>	<i>131 170</i>

Balanse	Note	31.12.2025	31.12.2024
<b>C. Kapitalen til staten</b>			
<b>I Verksemdskapital</b>			
Opptent verksemdskapital		0	0
<i>Sum verksemdskapital</i>		0	0
<b>II Avrekningar</b>			
Avrekna verksemd finansiert frå løvingar (nettobudsjettert)	7	7 533 078	9 116 230
<i>Sum avrekningar</i>		7 533 078	9 116 230
<b>III Utsett inntektsføring av løyving (nettobudsjettert)</b>			
Finansieringa frå staten av immaterielle eigedelar og varige driftsmidlar	3,4	3 267 525	3 466 256
Ikkje inntektsført løyving	12	0	0
<i>Sum utsett inntektsføring av løyving (nettobudsjettert)</i>		3 267 525	3 466 256
<b>Sum kapitalen til staten</b>		<b>10 800 602</b>	<b>12 582 486</b>
<b>D. Gjeld</b>			
<b>I Avsetning for langsiktige forpliktingar</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>III Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		2 246 178	341 102
Skyldig skattetrekk		1 673 844	1 323 893
Skyldige offentlege avgifter		1 786 901	1 599 981
Avsette feriepengar		3 795 190	3 616 224
Ikkje inntektsført tilskot og overføringar (nettobudsjettert)	12	194 145	100 129
Motteken forskotsbetaling	9	0	0
Annan kortsiktig gjeld	14	1 656 282	2 348 671
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>		11 352 539	9 330 000
<b>Sum gjeld</b>		<b>11 352 539</b>	<b>9 330 000</b>
<b>Sum kapitalen og driftsgjelda til staten</b>		<b>22 153 142</b>	<b>21 912 486</b>
<b>Sum kapitalen og gjelda til staten</b>		<b>22 153 142</b>	<b>21 912 486</b>

<b>EIGEDELAR</b>	<b>Note</b>	<b>31.12.2025</b>	<b>31.12.2024</b>
<b>A. Anleggsmidler</b>			
<b>I Immaterielle egedelar</b>			
Programvare og liknande rettar	3	1 062 981	1 421 612
<i>Sum immaterielle egedelar</i>		<i>1 062 981</i>	<i>1 421 612</i>
<b>II Varige driftsmidler</b>			
Driftslausøyre, inventar, verktøy og liknande	4	1 944 167	1 784 269
<i>Sum varige driftsmidler</i>		<i>1 944 167</i>	<i>1 784 269</i>
<b>III Finansielle anleggsmidler</b>		0	0
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>3 007 149</b>	<b>3 205 880</b>
<b>B. Omløpsmidlar</b>			
<b>II Fordringar</b>			
Kundefordringar	8	3 975	46 110
Opptente, ikkje fakturert inntekter		0	0
Andre fordringar	9	640 094	515 985
<i>Sum fordringar</i>		<i>644 069</i>	<i>562 095</i>
<b>III Bankinnskot, kontantar og liknande</b>			
Bankinnskot	11	18 501 924	18 144 510
<i>Sum bankinnskot, kontantar og liknande</i>		<i>18 501 924</i>	<i>18 144 510</i>
<b>Sum omløpsmidlar</b>		<b>19 145 993</b>	<b>18 706 605</b>
<b>Sum egedelar drift</b>		<b>22 153 142</b>	<b>21 912 486</b>
<b>Sum egedelar</b>		<b>22 153 142</b>	<b>21 912 486</b>

<b>Kontantstrømoppstilling etter den direkte metoden for nettobudsjetterte verksemder</b>	<b>31.12.2025</b>	<b>31.12.2024</b>
<b>Kontantstrøm frå driftsaktivitetar</b>		
<b>Innbetalingar</b>		
Innbetalingar av løyving	56 600 000	53 380 000
Innbetalingar av tilskot og overføringar	94 016	130 173
Innbetalingar frå sal av varer og tenester	59 829	73 971
Andre innbetalingar	2 186 556	4 009 663
<b>Sum innbetalingar</b>	<b>58 940 401</b>	<b>57 593 807</b>
<b>Utbetalingar</b>		
Utbetalingar for kjøp av varer og tenester	-17 816 298	-17 890 830
Utbetalingar av lønn og sosiale kostnader	-25 372 570	-23 206 769
Utbetalingar av skatter og offentlege avgifter	-14 707 065	-14 598 753
Andre utbetalingar		
<b>Sum utbetalingar</b>	<b>-57 895 932</b>	<b>-55 696 352</b>
<b>Netto kontantstrøm frå driftsaktivitetar * (sjå avstemming)</b>	<b>1 044 469</b>	<b>1 897 456</b>
<b>Kontantstrøm frå investeringsaktivitetar</b>		
Innbetalingar ved sal av immaterielle egedelar og varige driftsmidlar		
Utbetalingar ved kjøp av immaterielle egedelar og varige driftsmidlar	-687 896	-1 466 855
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		
<b>Netto kontantstrøm frå investeringsaktivitetar</b>	<b>-687 896</b>	<b>-1 466 855</b>
<b>Kontantstrøm frå finansieringsaktivitetar</b>		
Innbetalingar av verksemdskapital		
Tilbakebetalingar av verksemdskapital		
Utbetalingar av utbytte til statskassa		
<b>Netto kontantstrøm frå finansieringsaktivitetar</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	31.12.2025	31.12.2024
<b>Kontantstraum knytte til overføringar</b>		
Innbetalingar frå statskassa til tilskot til andre		
Utbetalingar av tilskot og overføringar til andre		
<b>Netto kontantstraum knytte til overføringar</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Effekt av valutakursendringar på kontantar og kontantekvivalentar	841	926
Netto endring i kontantar og kontantekvivalentar	357 414	431 527
Behaldning av kontantar og kontantekvivalentar ved periodens byrjing	18 144 510	17 712 983
<b>Behaldning av kontantar og kontantekvivalentar ved periodens slutt</b>	<b>18 501 924</b>	<b>18 144 510</b>
	<b>31.12.2025</b>	<b>31.12.2024</b>
Avstemming		
Avrekning løyvingfinansiert verksemd	-1 583 185	-131 170
Disponering av periodens resultat (til verksemdskapital)		
Bokført verdi avhenda anleggsmidlar	0	0
Ordinære avskrivningar	886 628	962 818
Nedskrivning av anleggsmidlar	0	0
Avsetning utsette inntekter (tilgang anleggsmidlar)	-687 896	-1 466 855
Endring i statens finansiering av immaterielle eigedelar og varige driftsmidlar	-198 732	764 413
Endring i ikkje inntektsført løyvingar	0	0
Endring i kundefordringar	-42 135	-46 110
Endring i leverandørgjeld	1 905 076	-1 525 605
Endring i ikkje inntektsført tilskot og overføringar	94 016	138 920
Effekt av valutakursendringar	-841	-926
Poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktivitetar	687 896	1 466 855
Poster klassifisert som kontantstraum knytt til overføringar		
Endring i andre tidsavgrensingspostar	-100 661	1 735 115
<b>Netto kontantstraum frå driftsaktivitetar*</b>	<b>1 044 469</b>	<b>1 897 456</b>

## Note 1 Driftsinntekter

<b>Inntekt frå løyving</b>	<b>31.12.2025</b>	<b>31.12.2024</b>
Inntekt frå løyving*	56 600 000	53 380 000
- Brutto benyttet til investeringar i immaterielle eigedelar og varige driftsmiddel	-687 896	-1 727 231
+ Utsett inntekt frå avsetning knytt til investeringar (avskrivningar)	886 628	962 818
+ Utsett inntekt frå avsetning knytt til investeringar (bokført verdi avhenda anleggsmidlar)	0	0
- Utbetaling av tilskot til andre	0	0
Andre poster som vedrører løyvinga (spesifiseres)	0	0
<b>Sum inntekt frå løyvingar</b>	<b>56 798 732</b>	<b>52 615 587</b>
*Vesentlege tilskot kan bli spesifisert på eigne linjer.		
<b>Inntekt frå tilskot og overføringar</b>		
Tilskot frå Noregs Forskningsråd	0	0
Tilskot frå andre statlege verksemder	0	0
Tilskot frå EU	0	-8 747
Andre tilskot og overføringar	0	0
<b>Sum inntekt frå tilskot og overføringar</b>	<b>0</b>	<b>-8 747</b>
<b>Inntekt frå gebyr</b>		
Gebyr	0	0
<b>Sum inntekt frå gebyr</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sals- og leieinntekter</b>		
Salsinntekt, avgiftspliktig	0	0
Salsinntekt, avgiftsfri	0	0
Salsinntekt, unntatt avgiftsplikt	0	1 370 081
Leieinntekt	0	0
Uopptjent inntekt	0	0
<b>Sum sals- og leieinntekter</b>	<b>0</b>	<b>1 370 081</b>
<b>Andre driftsinntekter</b>		
Gevinst ved avgang av anleggsmidlar	0	0
Andre inntekter	4 456	0
<b>Sum andre driftsinntekter</b>	<b>4 456</b>	<b>0</b>
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>56 803 188</b>	<b>53 976 922</b>

## Note 2 Lønnskostnader

	<b>31.12.2025</b>	<b>31.12.2024</b>
Lønn	32 325 413	30 201 850
Feriepengar	3 947 314	3 647 623
Arbeidsgivaravgift	4 908 673	4 934 140
Pensjonskostnader *	3 607 233	2 564 188
Lønn balanseført ved eigenutvikling av anleggsmidlar	0	0
Sjukepengar og andre refusjonar	-2 082 677	-2 964 025
Andre ytingar	822 663	948 593
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>43 528 619</b>	<b>39 332 370</b>
<b>Antall utførte årsverk</b>	<b>37</b>	<b>36</b>
<b>Løn og andre ytingar til verksemdleiar</b>		
<b>Ombodet **</b>	<b>1 606 970</b>	

\* Pensjonar blir kostnadsførte i resultatrekneskapen basert på faktisk kommen premie for rekneskapsåret. Premiesatsen for arbeidsgivardelen utgjorde i 2025 10,5 prosent (arbeidsgivardel av pensjonspremien/pensjonsgrunnlaget i 2024 rapportert til SPK). For rekneskapsåret 2024 utgjorde premiesatsen 9,2 prosent.

\*\* Likestillings- og diskrimineringsombodet blir leidd av eit ombod som Kultur- og likestillingsdepartementet rekrutterer og tilset. Ombodet blir tilsett på åremål på inntil seks år, som varer frå startdato til sluttdato. Vi har ingen økonomiske forpliktingar etter at åremålet går ut eller dersom ombodet vel å fråtre tidlegare.

### Note 3 Immaterielle egedelar

	Programvare og liknande rettar	Immaterielle eigedelar under utføring	Sum
Innkjøp 01.01.	2 891 142	0	2 891 142
Tilgang i året	5 281	0	5 281
Avgang anskaffingskost i året (-)	0	0	0
Frå immaterielle egedelar under utføring til annan gruppe i året	0	0	0
<b>Anskaffingskost</b>	<b>2 896 423</b>	<b>0</b>	<b>2 896 423</b>
Akkumulerte nedskrivningar 01.01.	0	0	0
Nedskrivningar i året	0	0	0
Akkumulerte avskrivningar 01.01.	1 469 530	0	1 469 530
Ordinære avskrivningar i året	363 912	0	363 912
Akkumulerte avskrivningar avgang i året (-)	0	0	0
<b>Balanseført verdi 31.12.2025</b>	<b>1 062 981</b>	<b>0</b>	<b>1 062 981</b>
Avskrivingssatsar (levetider)	5 år / lineært	Ingen avskrivning	
<b>Avhending av immaterielle egedelar i 2025</b>			
Salssum ved avgang anleggsmidlar	0	0	0
- Bokført verdi avhenda anleggsmidlar	0	0	0
<b>= Rekneskapsmessig gevinst/tap</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Note 4 Varige driftsmidler

	Tomter	Bygning og annan fast eigedom	Maskiner og transport- midlar	Driftslausøyre, inventar, verktøy o.l.	Anlegg under utføring	Infrastruktur eigedeler	Sum
Innkjøp 01.01.	0	0	0	4 709 761	0	0	4 709 761
Tilgang i året	0	0	0	682 615	0	0	682 615
Avgang anskaffingskost i året (-)	0	0	0	0	0	0	0
Frå anlegg under utføring 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>5 392 376</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>5 392 376</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	2 925 492	0	0	2 373 742
Ordinære avskrivningar i året	0	0	0	522 717	0	0	522 717
Akkumulerte avskrivningar avgang i året (-)	0	0	0	0	0	0	0
<b>Balansført verdi 31.12.2024</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 944 167</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 944 167</b>
<b>Avskrivningssatsar (levetider)</b>	<b>Ingen avskrivning</b>	<b>10-60 år dekom- ponert lineært</b>	<b>3-15 år lineært</b>	<b>3-15 år lineært</b>	<b>Ingen avskrivning</b>	<b>Verksemd spesifikt</b>	<b>Sum</b>
<b>Avhending av varige driftsmidler i 2025</b>							
Salssum ved avgang anleggsmidler	0	0	0	0	0	0	0
- Bokført verdi avhenda anleggsmidler	0	0	0	0	0	0	0
<b>= Rekneskapsmessig gevinst/tap</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Note 5 Andre driftskostnader

	31.12.2025	31.12.2024
Husleige	4 931 915	4 772 790
Vedlikehald egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehald og ombygging av leide lokale	19 789	2 388
Andre kostnader til drift av eigeendom og lokale	1 768 962	1 479 720
Leige maskiner, inventar og liknande	786 351	1 022 511
Mindre innkjøp av utstyr	297 940	255 115
Reparasjon og vedlikehald av maskiner, utstyr mv.	0	0
Kjøp av konsulenttenester	198 091	33 544
Kjøp av andre framande tenester	2 435 253	3 285 237
Reiser og diett	1 525 981	771 997
Tap og liknande	0	0
Øvrige driftskostnader	2 007 651	2 190 527
<b>Sum andre driftskostnader</b>	<b>13 971 933</b>	<b>13 813 830</b>

### Tilleggsinformasjon om operasjonelle leigeavtaler

Gjenverande varigheit	Type eigedel					
	Immaterielle eigedelar	Tomter, bygningar og annan fast eigeendom	Maskiner og transportmidlar	Drifts- lausøyre, inventar, verktoy og liknande	Infra- struktur eigedelar	Sum
Varigheit inntil 1 år						
Varigheit 1-5 år		4 931 915		786 351		5 718 266
Varigheit over 5 år						
Kostnadsført leigebetaling for perioden	0	0	0	0	0	5 718 266

Ombodet leiger kontorlokale og lager i Mariboegate i Oslo.

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

## Note 6 Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2025	31.12.2024
<b>Finansinntekter</b>		
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst (agio)	957	1 226
Utbytte frå selskap	0	0
Annan finansinntekt	0	0
<b>Sum finansinntekter</b>	<b>957</b>	<b>1 226</b>
<b>Finanskostnader</b>		
Rentekostnad	0	0
Nedskrivning av aksjar	0	0
Valutatap (disagio)	116	300
Annan finanskostnad	0	0
<b>Sum finanskostnader</b>	<b>116</b>	<b>300</b>

## Note 7 Avrekna løyvingfinansiert nettobudsjettert verksemd

	31.12.2025	31.12.2024	Endring
Avsett til aktivitetar for Likestillings- og diskrimineringsombodet	7 533 078	9 116 230	1 583 152
<b>Sum avrekna løyvingfinansiert verksemd</b>	<b>7 533 078</b>	<b>9 116 230</b>	<b>1 583 152</b>

Årets korrigeringer direkte mot avrekningar (kongruensavvik)			Endring
Endring i avregning bevilgingsfinansiert virksomhet i balansen			-1 583 152
Spesifikasjon av andre korrigeringer direkte mot avregningar			
<b>Avrekna bevilgningsfinansiert virksomhet i resultatregnskapet</b>			<b>-1 583 152</b>

## Note 8 Kundefordringar

	31.12.2025	31.12.2024
Kundefordringar til pålydande	3 975	46 110
Avsett til forventa tap (-)	0	0
<b>Sum kundefordringar</b>	<b>3 975</b>	<b>46 110</b>

## Note 9 Opptente, ikkje fakturerte inntekter / Motteken forskotsbetaling

Opptente, ikkje fakturerte inntekter (fordring)	31.12.2025	31.12.2024
Aktivitet 1	0	0
Aktivitet 2	0	0
Aktivitet 3	0	0
<b>Sum opptente, ikkje fakturerte inntekter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Motteken forskotsbetaling (gjeld)	31.12.2025	31.12.2024
Aktivitet 1	0	0
Aktivitet 2	0	0
Aktivitet 3	0	0
<b>Sum motteken forskotsbetaling</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Note 10 Andre kortsiktige fordringar

	31.12.2025	31.12.2024
Forskotsbetalt lønn	0	0
Reiseforskot	0	0
Personallån	0	0
Andre fordringar på tilsette	0	0
Forskotsbetalt leige	93 733	0
Andre forskotsbetalte kostnader	344 462	210 207
Andre fordringar	201 899	305 778
<b>Sum andre kortsiktige fordringar</b>	<b>640 094</b>	<b>515 985</b>

## Note 11 Bankinnskot, kontantar og liknande

	31.12.2025	31.12.2024
Innskot statens konsernkonto (nettobudsjetterte verksemder)	18 501 924	18 144 510
Øvrige bankkontoar	0	0
Kontantbeholdningar	0	0
<b>Sum bankinnskot, kontantar og liknande</b>	<b>18 501 924</b>	<b>18 144 510</b>

## Note 12 Ikkje inntektsført løyvingar (nettobudsjettert)

	31.12.2025	31.12.2024	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
<b>Sum ikkje inntektsført løyvingar frå fagdepartementet (gjeld)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>Ikkje inntektsført løyvingar frå andre departement (gjeld)</i>			
Oppgåve 1	0	0	0
Oppgåve 2	0	0	0
Oppgåve 3	0	0	0
<b>Sum ikkje inntektsført løyvingar frå andre departement (gjeld)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum ikkje inntektsført løyvingar</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Note 13 Ikkje inntektsført tilskot og overføringar (nettobudsjettert)

	31.12.2025	31.12.2024	Endring
<i>Ikkje inntektsførte tilskot og overføringar (gjeld)</i>			
Drift Likestillings- og diskrimineringsombodet	-194 145	-100 129	94 016
<b>Sum ikkje inntektsførte tilskot og overføringar (gjeld)</b>	<b>-194 145</b>	<b>-100 129</b>	<b>94 016</b>
<i>Opptente, ikkje mottatte tilskot og overføringar (fordringar)</i>			
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
<b>Sum opptente, ikkje mottatte tilskot og overføringar (fordringar)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum ikkje inntektsført tilskot og overføringar</b>	<b>-194 145</b>	<b>-100 129</b>	<b>94 016</b>

### Note 14 Annan kortsiktig gjeld

	31.12.2025	31.12.2024
Skyldig lønn	0	-23 638
Annan gjeld til tilsette	1 656 282	1 169 559
Komne kostnader	0	1 202 750
Annan kortsiktig gjeld	0	0
<b>Sum annan kortsiktig gjeld</b>	<b>1 656 282</b>	<b>2 348 671</b>



## **Me hjelper deg**

### **Gratis juridisk rettleiing**

Finn oss på nett [www.LDO.no](http://www.LDO.no)

Ring oss: (+47) 23 15 73 00

E-post: [post@LDO.no](mailto:post@LDO.no)

Postboks 9297 Grønland

0134 Oslo, Noreg

[facebook.com/mittOmbud](https://facebook.com/mittOmbud)

[twitter.com/mittOmbud](https://twitter.com/mittOmbud)

[instagram.com/mittOmbud](https://instagram.com/mittOmbud)