**Årsmelding 2017**

**Likestillings- og diskrimineringsombodet**

**Innhaldsliste**

[Kapittel 1 Føreord 1](#_Toc507757869)

[Kapittel 2 Introduksjon til verksemda 3](#_Toc507757871)

[Nytt mandat for ombodet og omorganisering av verksemda 3](#_Toc507757872)

[Hovudtal i 2017 4](#_Toc507757873)

[Utvalde nøkkeltal frå årsrekneskapet 4](#_Toc507757874)

[Kapittel 3 Aktivitetar og resultat 4](#_Toc507757875)

[3.1 Relevant og god hjelp til mange 5](#_Toc507757876)

[Rettleiing 5](#_Toc507757877)

[Klagesaker 7](#_Toc507757878)

[Låg terskel for å kontakte ombodet 9](#_Toc507757879)

[Betre og raskare hjelp 9](#_Toc507757880)

[Saker på eige initiativ 11](#_Toc507757881)

[3.2 Førebygging 11](#_Toc507757882)

[Førebygging ved å rettleie om plikter 11](#_Toc507757883)

[Engasjement for og debatt om likestilling 12](#_Toc507757884)

[Føredrag 12](#_Toc507757885)

[Arrangement og debattmøte 13](#_Toc507757886)

[3.3 Endring gjennom samarbeid 15](#_Toc507757887)

[Samarbeid med sivilt samfunn 15](#_Toc507757888)

[Samarbeid med arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonane 16](#_Toc507757889)

[3.4 Tilsyn med FN-konvensjonar 16](#_Toc507757890)

[Nasjonal og internasjonal rapportering 17](#_Toc507757891)

[Samarbeidsavtale med Sametinget 19](#_Toc507757892)

[Høyringsfråsegn 19](#_Toc507757893)

[3.5 LDO som kunnskapsorganisasjon 21](#_Toc507757894)

[Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda 22](#_Toc507757895)

[4.1 Styring og kontroll 22](#_Toc507757896)

[Sikker IKT-drift 22](#_Toc507757897)

[Tryggleik for våre tilsette 23](#_Toc507757898)

[Kriseberedskap 23](#_Toc507757899)

[**Varslingsrutinar** 23](#_Toc507757900)

[Universell utforming i eigne lokaler 23](#_Toc507757901)

[IKT-arkitektur 23](#_Toc507757902)

[Sosiale krav i samanheng med anskaffingar i 2017 24](#_Toc507757903)

[Kompetanseheving i LDO 24](#_Toc507757904)

[4.2 Aktivitetsplikta som arbeidsgjevar 24](#_Toc507757905)

[Inkluderande arbeidsliv 24](#_Toc507757906)

[Kapittel 5 Vurdering av framtidsutsikter 35](#_Toc507757907)

# Føreord

2017 var for ombodet prega av at regjeringa ved årsskiftet varsla at den ville endre ombodet sitt mandat, og at enkeltsakshandsaminga skulle leggas til ny Diskrimineringsnemnd. Denne skulle lokaliserast til Bergen. Stortinget vedtok våren 2017 endringar i lovgivningen i tråd med dette. Konsekvensane av nytt mandat og budsjettvedtaket for 2018, medførte at ombodet sitt antal tilsette måtte reduserast med om lag ein fjerdedel i høve til 2017. For ein relativt liten organisasjon medfører dette store endringar, og slik oppgåvene i ombodet var organisert, så råka dette samtlege tilsette. Naturlig nok føra dette til uro og bekymringar blant samtlege tilsette, både i høve til eigen arbeidssituasjon, og i høve til dei gruppene som ombodet etter sitt mandat skal ta hand om.

Som eit resultat av mellom anna endringane i ombodet sitt mandat, vart ombodet si organisering og oppgåvefordeling gått gjennom og endra. I tillegg til nytt organisasjonskart, vart det utarbeida nye stillingsskildringar i tråd med oppgåvene til det «nye LDO». Det vart undervegs halde informasjonsmøter med dei tillitsvalde kvar veke, og samarbeidet fungerte etter tilhøva godt under gjennomføringa av denne vanskelege prosessen.

Det vart tidleg klarlagt at det var berre ein av dei tilsette i LDO med rett til å fylgje sine oppgåver til ny Diskrimineringsnemd i Bergen, som ynskja å nytte seg av denne retten. Ombodet vart i budsjettforslaget for 2018 kutta i bevilgingar tilsvarende omkring 12 stillingar, (estimerte årsverk nytta på enkeltsaksbehandling, rettleiing knytta til denne oppgåva, samt deira andel av administrative ressursar i LDO). Det oppsto fylgjeleg en vesentleg overtalssituasjon. I løpet av hausten vart dette handtert gjennom oppsigelsar og sluttpakker. Nedbemanningsprosessen var avslutta pr. 1.1 2018.

Eg er stolt av at ombodet sine tilsette, samstundes med denne prosessen, har levert godt arbeide for å oppfylle ombodet sitt mandat også i 2017. I tråd med ombodet sin strategi for 2016-2021, er det vorte gjennomført viktige pådrivaraktivitetar mellom anna i form av tilsynsaktivitet, kurs, føredrag, konferansar, høyringsuttalelsar og rapportar, samt kontakt med politiske miljø, styresmaktene og sivilt samfunn. Desse aktivitetane er utgreia nærare i årsmeldinga. Eg vil likevel særleg trekke fram ombodet sin årskonferanse, som omhandla hatefulle ytringar og hatkriminalitet på Internett. Her presenterte ombodet ny dokumentasjon på omfanget av denne typen ytringar, kven som særleg rammast og korleis debattklimaet fører til at særs mange vegrar seg mot å debattere på sosiale medier. Konferansen involverte sentrale aktørar innan media, forskning og politikk. Statsministeren åpna konferansen og konkluderte med at tilhøva i sosiale medier i dag, representerar eit demokratisk problem.

Sakshandsamingstida for enkeltsaker haldt fram med å gå ned i 2017. Det same gjorde antal saker som vart brakt inn til nemnda (51), og antal saker omgjort av nemnda etter klage (13 prosent). Antal rettleiingssaker som ombodet har handsama har økt med sju prosent. #Meetoo har satt sitt preg på ombodet sine aktivitetar i siste del av 2017, og held fram med å gjere det i 2018, i form av auka mengde enkelthenvendingar og førespurnadar om kurs og foredrag frå bransjeorganisasjonar og representantar frå arbeidsgivarar og arbeidstakarar.

Omorganiseringa av LDO er gjort for å betre kunne møte ombodet sitt nye mandat. LDO er no organisert i to fagavdelingar; rettleiing og tilsyn, Ombodet sin stab samt HR og driftsavdelinga. Det fylgjer av forarbeida til den endra Diskrimineringsombudslova, og klare politiske føringar, at ombodet no skal styrke sin funksjon som eit reint pådrivarorgan for likestilling og mot diskriminering. Vidare er ombodet sitt mandat utvida til å også omfatte aldersdiskriminering utanfor arbeidslivet.

Ombodet sitt mandat er vidt. Omorganiseringa skal gjere at ombodet sine samla ressursar tas i bruk best mogleg. Det vil likevel bli krevjande å utvikle arbeidet til ombodet i den retninga som er føresett; auka pådrivaraktivitet, mellom anna gjennom sjølv å reise sakar for Diskrimineringsnemnda, eller å tre inn som partshjelpar mm, med dei ressursane som er tilgjengelige. Min ambisjon er likevel at vi skal dit. Dette vil vere i tråd med kva mine kollegaer i Sverige og Danmark gjer.

Nedbemanning og omorganisering er krevjande for ein organisasjon og dei tilsette. Mi hovudoppgåve i 2018 vert å sørge for at den nye organisasjonen «set seg», med tydelige ansvarslinjer og oppgåvefordeling. Samstundes må ein ta vare på kreativiteten og motivasjonen hjå tilsette som har vore gjennom ein tung prosess, slik at LDO kan ta hand om det viktige samfunnsoppdraget vi har.



Hanne Inger Bjurstrøm

Likestillings- og diskrimineringsombod

# Introduksjon til verksemda

Likestillings- og diskrimineringsombodet er i dagleg kontakt med menneske som fortel om mobbing, trakassering, utestenging og diskriminering. Dei fortel at dei blir fråteke moglegheit til deltaking og til å påverke sitt eiget liv og sin eigen kvardag.

Ombodet er etablert av Stortinget og arbeidet er regulert i diskrimineringsombodslova. LDO gir rettleiing, er ein pådrivar for likestilling og fører tilsyn med bestemte FN-konvensjonar. Til og med 2017 handheva ombodet diskrimineringsforboda i lovverket.

For å oppfylle mandatet vårt skal vi hjelpe og endre. Vi skal hjelpe dei som blir diskriminert, og vi skal endre dei strukturane som fører til diskriminering. Vi skal fremje likestilling og kjempe mot diskriminering grunna kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon og politisk syn.

Ombodet var i 2017 organisert i fem avdelingar. Rettleiingsavdelinga gir rettleiing til einskildpersonar, arbeidsgjevarar og andre som har spørsmål om likestilling og diskriminering, og om rettar og plikter i arbeidslivet. Avdelinga fører óg tilsyn med den lovpålagte aktivitets- og rapporteringsplikta og gir rettleiing om denne. Avdeling for lov og rettar tok imot klagar frå personar som meiner dei er blitt diskriminerte, og ga uttale om diskriminering har skjedd eller ikkje. Tilsynsavdelinga har ansvaret for ombodet sitt tilsyn med at norske styresmakter fylgjer forpliktingane i bestemte FN-konvensjonar. Kommunikasjonsavdelinga var ansvarleg for ombodet sitt kommunikasjons- og pådrivararbeid. Drifts- og utviklingsavdelinga har oppgåver knytt til drifta av ombodet, og skal ivareta støttefunksjonar mellom anna innan økonomi, arkiv, kontoradministrasjon, personalet, datatenester og fyrstelinjeteneste.

### Nytt mandat for ombodet og omorganisering av verksemda

Det vart varsla i tildelingsbrevet for 2017 at ombodet måtte vere førebudd på endringar i sitt mandat. Ei vesentleg oppgåve for ombodet i 2017 har vore å tilpasse organisasjonen til det nye mandatet som vart vedteke av stortinget våren 2017, og dei budsjettmessige konsekvensane av dette. Endringa i diskrimineringsombodslova innebar at handhevingsapparatet på likestillings- og diskrimineringsfeltet vart omorganisert, og at lovhandhevinga vart lagt til eit nytt forvaltningsorgan – Diskrimineringsnemnda.

Det vart tidleg i 2017 klart at den nye Diskrimineringsnemnda skulle ligge i Bergen. Dette skapte stor uvisse blant dei tilsette. I tillegg var ombodet sine oppgåver organisert på ein slik måte at ei omorganisering råka alle de tilsette i LDO, ikkje berre dei som arbeida med enkeltsaker. Ombodet utarbeida våren 2017, etter førespurnad frå departementet, ei oversikt over de samla ressursane som gjekk med til enkeltsaksbehandling, noko som utgjorde ca. 12 stillingar. Budsjettforslaget, og det budsjettet som vart vedteke av Stortinget for LDO for 2018, var i tråd med dette. Då det viste seg at berre ein person ynskja å nytte seg av sin rett til å fylgje stillinga si til Bergen, innebar det at LDO var i ein vesentlig overtalssituasjon.

Nedbemanningsprosessen i LDO var avslutta pr. 31. desember 2017. Denne innebar at antalet tilsette i LDI ble redusert frå 49 til 38 fast tilsette. Denne ble gjennomført ved bruk av oppsigelsar og sluttpakker. I prosessen har dei tilsette hatt tilbod om organisasjonspsykolog, jobbsøkarkurs og individuell stønad i jobbsøking. Dette har vore ein krevjande prosess for dei tilsette i LDO. I samband med endringa av ombodet sine oppgåver, har organisasjonen blitt omorganisert. Denne består no av to fagavdelingar - Rettleiingsavdelinga og Tilsynsavdelinga, i tillegg til ombodet sin stab og HR og driftsavdelinga.

I samband med omorganiseringa har ombodet også vurdert korleis ombodet kunne organiserast mest effektivt. Ombodet har difor også kutta i driftsavdelinga. I samband med budsjettet for 2018 er det som alltid fokus på økonomisering, og denne gongen også i høve til husleigekontrakten for å få kostnadane ned. Ein anna konsekvens av å effektivisere er at ombodet prioriterer å gje opplæring til andre, slik at færre skal måtte kontakte ombodet for å få hjelp. Enten ved at ombodet har nødvendig informasjon på nett eller at ombodet sine tilsette har halde føredrag og gitt opplæring til lokale representantar.

### Hovudtal i 2017

I 2017 fekk vi 2009 førespurnader om rettleiing, og 106 klager på diskriminering. Det er framleis ein auke i kor mange som tar kontakt med LDO for å få rettleiing i 2017 samanlikna med tidlegare år.

### Utvalde nøkkeltal frå årsrekneskapet

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| 2015-2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Antal tilsette | 68 | 57 | 53 |
| Løyver | 53 981 000 | 52 856 000 | 55 107 000 |
| Driftsutgifter | 56 680 766 | 54 409 920 | 50 128 821 |
| Lønsdel av driftsutgifter | 73,8 % | 76,3 % | 74,0 % |
| Utgifter til løn pr årsverk | 615 191 | 684 893 | 695 204 |
|  |  |  |  |

# Aktivitetar og resultat

Aktiviteten i 2017 har vore basert på LDO sin vedtekne strategi for 2016 -2021. 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. Gutar og menn sine utfordringar er vorte gjenstand for ei eiga analyse innanfor fleire av desse tema. Innanfor hovudsatsingsområda er det oppstilt klare utfordringar, og delmål på vegen for å møte desse. Rapportar om tilstand og aktiv bruk av LDO sitt tilsynsansvar med sentrale FN-konvensjonar innanfor vårt mandat, vil vere sentralt i vårt arbeid dei neste seks åra. Strategien finn du på vår heimeside www.ldo.no. Ombodet er opptatt av å arbeide på områda ved å fokusere på:

* Relevant og god hjelp til mange
* Førebygging
* Endring gjennom samarbeid
* Tilsyn med bestemte FN-konvensjonar
* LDO som kunnskapsorganisasjon

## Relevant og god hjelp til mange

Likestillings- og diskrimineringsombodet er til for dei som blir diskriminerte. Vi er til for dei som treng råd og rettleiing, og for dei som vil klage på diskriminering. Vi skal jobbe slik at vi gir god, effektiv og relevant hjelp.

### Rettleiing

Ombodet skal vere eit lågterskeltilbod som er lett tilgjengeleg for brukarane. Arbeidet med folk som har opplevd diskriminering kan for 2017 delast i to verkemiddel: rettleiing og klagesaksbehandling.

Dei fleste som tek kontakt med oss får fyrst rettleiing. Målet med rettleiinga er at saka blir løyst raskt og med minst mogleg belasting for den som er blitt diskriminert. Vi rettleiar enkeltpersonar, arbeidsgjevarar, offentlege styresmakter og andre som har spørsmål om likestilling og diskriminering.

I 2017 fekk vi 2009 førespurnader om rettleiing. Det er sju prosent fleire som nytta LDO sin rettleiingsteneste i 2017 samanlikna med 2016. Dei siste åra har ombodet hatt ei markant auke i rettleiingssakar. Det er óg folk som tek kontakt i direktemeldingar på Facebook.

Dei fleste som tek kontakt opplev å bli urettvist behandla grunna kjønn, nedsett funksjonsevne eller etnisitet. Tabell 1 syner at desse sakene utgjer 35, 20 og elleve prosent av rettleiingssakene.

**Tabell 1 Registrerte rettleiingssaker etter grunnlag for diskriminering**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diskrimineringsgrunnlag** | **2017** | **Del**  |
| Alder | 79 | 4 % |
| Anna | 411 | 20 % |
| Etnisitet mv. (inkl språk) | 217 | 11 % |
| Kjønn | 702 | 35 % |
| Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk | 38 | 2% |
| Nedsatt funksjonsevne | 404 | 20 % |
| Religion | 142 | 7 % |
| Seksuell orientering | 16 | 1 % |
| **Totalt**  | **2009** | **100%** |

**Tabell 2 Registrerte rettleiingssaker etter samfunnsområde**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Samfunnsområde** | **2017** | **Del**  |
| Anna | 185 | 9 % |
| Arbeidsliv | 1081 | 54 % |
| Bolig | 79 | 4 % |
| Offentleg forvaltning | 231 | 11 % |
| Politi, rettsapparat mv. | 27 | 1 % |
| Utdanning | 132 | 7 % |
| Varer og tenester | 274 | 14 % |
| **Totalt** | **2009** | **100 %** |

Dei fleste sakene gjeld diskriminering i arbeidslivet, fulgt av saker om tilhøve som gjeld privat og offentleg vare- og tenesteyting og forskjellsbehandling i møte med offentleg forvaltning.

### Klagesaker

I 2017 registrerte vi 106 nye klagesaker. Dette er ein nedgong frå 2016, då vi registrerte 175 klagesaker. Talet på klagesaker har variert noko dei ulike åra, med eit markert toppår i 2009 då diskriminerings- og tilgjengelighetslova trådde i kraft.

**Tabell 3: Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diskrimineringsgrunnlag** | **2017** | **Del**  |
| Alder | 5 | 5 % |
| Anna | 12 | 11 % |
| Etnisitet mv. (inkl. språk) | 14 | 13 % |
| Kjønn | 21 | 20 % |
| Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk | 5 | 5 % |
| Nedsett funksjonsevne | 46 | 43 % |
| Religion | 2 | 2 % |
| Seksuell orientering | 1 | 1 % |
| **Totalt** | **106** | **100 %** |

Dei fleste som klagar gjer det fordi dei opplev at dei er blitt forskjellsbehandla på grunn av si nedsette funksjonsevne. Forskjellsbehandling grunna kjønn er den andre hovudårsaka til at folk klagar.

**Tabell 4 Klagesak etter samfunnsområde**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Samfunnsområde** | **2017** | Del  |
| Anna | 3 | 3 % |
| Arbeidsliv | 44 | 42 % |
| Bustad | 6 | 6 % |
| Offentleg forvaltning | 9 | 8 % |
| Politi, rettsapparat mv. | 2 | 2 % |
| Utdanning | 10 | 9 % |
| Varer og tenester | 32 | 30 % |
| **Total** | **106** | **100 %** |

Tabell 4 syner at også dei fleste klagene gjeld området arbeidsliv.

Vi handsama ferdig 126 klagesaker i 2017. Fire av desse sakene avviste ombodet. 20 av sakene vart lagt bort, sjå diskrimineringsombodslova §3 femte ledd. Ombodet brukte ikkje moglegheita til å fatte vedtak etter diskrimineringsombodslova §4 i 2017.

Ein del saker vert sendt til Likestillings- og diskrimineringsnemnda, fordi ein av partane er ueinige i utfallet hos ombodet. Både dei som er part i ei sak og ombodet, kan sende saker til nemnda.

Tabell 5 syner at 51 saker blei sendt til Likestillings- og diskrimineringsnemnda i 2017. Av dei 51 sakene blei 37 påklaga til nemnda av klagaren og 12 av den innklaga. To saker blei påklaga av ombodet.

**Tabell 5 Saker klaga inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, etter klagetype**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Klaga inn av**  | **2016** | **2017** |
| Innklaga | 12 | 12 |
| Klagar | 56 | 37 |
| Begge | 2 | 0 |
| LDO | 0 | 2 |
| **Totalt** | **70** | **51** |

**Tabell 6 Resultat av saker etter handsaming i nemnda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Resultat av handsaming i nemnda**  | **2015** | **2016** | **2017** |
| **Delvis omgjorde** | 2 |  |  |
| Omgjorde | 18 | 20 |  7 |
| Oppretthalde | 38 | 38 |  48 |
| Avviste |  |  |  1 |
| **Totalt** | **58** | **58** |  **56** |

Tabell 6 syner resultat i sakene som var i nemnda i 2017. Det er ikkje berre saker ombodet handsama i 2017. Mange av dei er frå tidlegare år.

I 2015 kom nemnda til eit anna resultat i nær halvparten av dei sakene nemnda handsama. Det var eit høgt tal, og ei markant auke frå tidlegare år. I 2016 omgjorde nemnda ombodet sin konklusjon i 20 av de 58 sakene som ble behandla (34 prosent). For 2017 var omgjeringsprosenten nede på 13 prosent.

Ombodet sende dei resterande 44 sakane som ikkje var ferdig handsama til den nye nemnda ved årsskiftet 2017-2018, i tråd med den nye lova.

### Låg terskel for å kontakte ombodet

For å hjelpe mange er det viktig å vere tilgjengeleg. Folk skal kunne ta kontakt med oss gjennom mange ulike kanalar. Vi gir rettleiing per brev, e-post, SMS, telefon og i sosiale medium. Det er óg mogleg å møte opp personleg.

For å senke terskelen for å komme i dialog med oss, satsar vi på arbeid med sosiale medium. LDO prioriterar Facebook og Twitter. Mange har spørsmål om deira opplevingar er diskriminering og korleis dei skal handtere det. Så langt det er mogleg svarar vi på spørsmåla vi får i sosiale medium, men dersom dialogen vert for kompleks eller personsensitiv, vel vi ein anna kommunikasjonskanal.

I rettleiinga vår og dialogen med ulike grupper er nettsida viktig. Sidan 2015 er det rettleiing som er i fokus på www.ldo.no. Nettsida skal vere ein kanal der vi gir rettleiing, og fortel folk, det vere seg enkeltpersonar, tillitsvalde og arbeidsgjevarar, om rettar og plikter.

### Betre og raskare hjelp

For å hjelpe dei som er utsette for diskriminering, er vi opptatt av at dei raskt skal komme i dialog med oss. Personar som ringer oss, skal få svar same dag. Når det gjeld førespurnader på e-post, brev og i sosiale medium, skal fyrste svar bli gitt så snart som mogleg, og seinast i løpet av ni dagar.

Gjennomsnittleg sakshandsamingstid for klagesaker var 183 dagar i 2017. Ombodet handsama ferdig 66 av dei 106 klagesakene som vart motteke i 2017.

**Tabell 7 Sakshandsamingstid for klagesaker dei siste tre åra**

|  |  |
| --- | --- |
| **År** | **Gjennomsnitt av sakshandsamingstid (dagar)** |
| **2015** | 245 |
| **2016** | 186 |
| **2017** | 183 |

Vi har óg fortsatt vårt arbeid med å redusere sakshandsamingstid på rettleiingssaker. Av dei 2009 rettleiingssakene som er registrert i 2017, er 1713 avslutta i løpet av 2017 (85 prosent). Gjennomsnittleg handsamingstid for sakene som er avslutta er elleve dagar, ei nedgang frå 13 dagar i 2016.

**Nokre utvalde klagesakar**

For å hjelpe mange er det viktig for ombodet å bruke dei sakene vi får inn til å endre diskriminerande strukturar. Sjølv om det ofte er enkeltpersonar som tek kontakt med oss, er årsakene ofte strukturelle problem som rammar mange. Det kan til dømes vere eit regelverk eller ein praksis som set nokon i ein dårlegare posisjon enn andre.

I 2017 fekk ombodet til dømes inn ei sak om aldersdiskriminering (sak 16/1331). Arbeidsgjevar, eit rederi, dekka ikkje kompetansehevande kurs for maskinoffiserar fødde før 1967. Hovudspørsmålet var om aldersgrensa fylte vilkåra for lovleg forskjellsbehandling etter skipsarbeidsloven §10-1. Arbeidsgjevar begrunna den ulike handsaminga i lovfesta kompetansekrav, eit rundskriv fra Sjøfartsdirektoratet og økonomiske omsyn. Ombodet utelukka ikkje at det kunne være lovleg å legge vekt på økonomiske omsyn, særleg der det virka saman med formål av sosialpolitisk art. Ombodet kom etter ei heilskapleg vurdering likevel til at det var uhøveleg å utelate tilsette frå kompetanseheving grunna alder, og at aldersgrensa var ulovleg. Etter ombodets fråsegn inngjekk partane eit forlik, og arbeidsgjevar fjerna aldersgrensa.

I ei anna sak (16/1453) konkluderte ombodet med at Menigheten Samfundets regel og vedtak av 2013 om at kvinner ikkje kan velgast som medlemmar til skulestyret er i strid med forbodet mot diskriminering grunna kjønn etter likestillingslova §5.

Det var Utdanningsdirektoratet som bad ombodet om å vurdere lovlegheita av regelen.

Trusamfunnet Menigheten Samfundet eig og driv til saman fire frittståande skular. I grunnreglane til Menigheten står det at kun menn kan velgast som medlemmar til skulestyret. Menigheten tolkar Bibelen slik at kvinner verken kan vera forkynnar eller leiar i meinigheita, og meiner tolkinga heller ikkje er i samsvar med kvinner si gjennomføring av dei oppgåvene som er tildelt skulestyret.

Ombodet tok utgangspunkt i at forskjellsbehandling som er sakleg, nødvendig og ikkje uforholdsmessig inngripande, ikkje sjåast som diskriminering. I lys av måten meinigheita er organisert, meinte ombodet at det ikkje var nødvendig å utelukke kvinner frå verv i skulestyret for å oppnå formålet om å unngå at kvinner får leiarroller med religiøs funksjon.

Menigheten Samfundet har klaga saka til Diskrimineringsnemnda.

I 2017 konkluderte ombodet også i ei sak om Universitet i Oslo (UiO) si handsaming av ei sak der ein tilsett meinte seg trakassert av fleire andre tilsette grunna sin etnisitet. Ombodet kom fram til at UiO ikkje hadde gjort nok for å handtere og hindre trakasseringa etter at dei blei varsla om hendingane. UiO har hatt fleire møte med ombodet, og gått gjennom korleis dei arbeidar med denne type sakar. Forhåpentlegvis fører saka til større fokus på å hindre trakassering særskilt ved UiO og andre høgskular- og universitet. Samstundes er delar av saka, der ombodet konkluderte med at lova ikkje var brutt, klaga inn for Diskrimineringsnemnda.

Ombodet har erfara at det blir ei minneleg løysning i mange av sakane våre, trass i at ombodet ikkje har sanksjonsmuligheiter. I ei anna sak frå 2017 tok ombodet stilling til om eit universitet handla i strid med diskriminerings- og tilgjengelegheitslova, då dei krevde at ein kandidat til ein stipendiatstilling måtte fylle ei 100 prosent stilling (sak 17/424). Kandidaten hadde nedsett funksjonsevne og kunne jobbe 50 prosent. Ombodet la til grunn at kravet om å kunne fylle ei 100 prosent stilling reiser spørsmål om indirekte diskriminering, og at universitetet ikkje hadde sannsynleggjort at vilkåra for lovlig forskjellsbehandling er oppfylt. Universitetet hadde ikkje bevist at det var naudsynt å krevje 100 prosent stillingsstørrelse for å oppnå dei saklege formåla. Tilrettelegging var ikkje vurdert. Etter ombodet si fråsegn tok universitetet kontakt med kandidaten for å rette opp tilhøvet.

### Saker på eige initiativ

LDO kan ta opp saker om diskriminering på eige initiativ, når vi blir kjende med moglege diskrimineringssaker gjennom media, i samfunnsdebatten, eller ved at enkeltpersonar tipsar oss. Ombodet tok ikkje opp sakar på eige initiativ i 2017

## Førebygging

Arbeidet vårt handlar ikkje berre om å hjelpe dei som har opplevd diskriminering. Det handlar óg om å førebygge og å sikre at dei strukturane og ordningane vi har i samfunnet, faktisk bidreg til å fremje likestilling og hindre diskriminering. Mykje av rettleiingsarbeidet vårt handlar om å gje råd og rettleiing til arbeidsgjevarar, styresmakter og andre, slik at dei jobbar på ein måte som fremjar like høve for alle.

Ombodet skal påpeike 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 brukast i arbeidet for eit meir likestilt samfunn.

### Førebygging ved å rettleie om plikter

Det er ein viktig del av arbeidet vårt å gje arbeidsgjevarar, styresmakter og andre ansvarlege kunnskap om pliktane sine og om korleis dei skal arbeide aktivt for likestilling og førebygge diskriminering.

Vi har gjennomført og delteke på fleire kursopplegg for aktørar i arbeidslivet. Vi prioriterar å gi informasjon og opplæring til personar, organisasjonar og verksemder som når ut breitt. Kursa gir også LDO kunnskap om og innsikt i utfordringar våre brukargrupper har, og er dermed viktige i arbeid vårt.

Ombodet fører tilsyn med og gir rettleiing om dei lovpålagde aktivitets- og rapporteringspliktane. Ombodet legg stor vekt på å rettleie om pliktane arbeidsgjevarar har for å fremje likestilling og hindre diskriminering. Gjennom rettleiingsarbeidet får vi innblikk i korleis arbeidsgjevarar jobbar med desse problemstillingane frå dag til dag, og kan bidra til at rutinane, praksisane og systema deira byggjer opp under målet om eit likestilt arbeidsliv.

Å skrive årsmeldinga for 2017 for Likestillings- og diskrimineringsombodet utan å nemne #metoo vil være vanskelig. Ombodet vedtok for to år sidan eit mål om å få etablert eit lågterskeltilbod mot seksuell trakassering. I tillegg ynskjer ombodet at pliktane for å hindre seksuell trakassering og førebygging skal inn i det ordinære HMS-arbeidet til arbeidsgivarar.

Frå sommaren 2017 merka ombodet ei massiv auke i organisasjonar, arbeidsgivarar og arbeidstakarorganisasjonar som ynskja at ombodet kursa dei i spørsmål om seksuell trakassering. Ombodet har også fått ei auke i enkeltpersonar som kontaktar oss med spørsmål om handteringa av uynskja seksuell merksemd.

### Engasjement for og debatt om likestilling

Media er ein viktig kanal for ombodet av fleire grunner. Vi bruker media for å spreie informasjon om rettar og plikter, og fortelje kva ombodet kan bidra med. Vi bruker også media for å skape engasjement for likestillings- og antidiskrimineringsarbeid. I 2017 har vi satt dagsorden på fleire område. Blant desse er saker og debattar knytt til seksuell trakassering, hatytringar og arbeidslivsdiskriminering.

Vi baserer det vi seier i media og andre områder på mellom anna forsking på likestillings- og diskrimineringsfeltet, høyringssvar vi har gjeve, og våre eigne faglege analysar og klagesakar. Noreg sine forpliktingar etter FN sine konvensjonar er også ofte utgangspunkt for våre utspel. Du kan lese meir om tilsynsansvaret og høyringsarbeidet i del 3.4.

Ombodet er oppteken av å bruke ulike type medium for nå ulike målgrupper, og sikre god geografisk spreiing. Vi har også god auke i fylgjarar av våre sosiale medie-kanalar.

Også i 2017 fekk hets og hatytringar i samfunnsdebatten mykje merksemd. Fleire fortalde at dei ikkje orkar å ha ei offentleg stemme i debattar avdi dei opplever hets og trakassering. I tillegg var særs mykje av ombodet sitt arbeid prega av #metoo og korleis ombodet arbeidar med å hindre og førebygge seksuell trakassering av kvinner og menn.

### Foredrag

For å sikre eit reelt diskrimineringsvern, er det av stor tyding at folk kjenner rettane sine. Behov for kunnskap er stort. Foredrag er difor ein prioritert aktivitet, for å nå ut med informasjon om rettar, ombodet sitt arbeid og likestillings- og diskrimineringsutfordringar.

Ombodet held færre foredrag i 2017 enn i 2016. I 2016 ga vi omlag 250 foredrag og innlegg. Det er ei auke frå 150 foredrag i 2014 og 200 i 2015. I 2017 held vi omkring 200 foredrag. Vi held foredrag for mange ulike grupperinger som frivillige organisasjonar, verksemder og arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar. Vi tek jamleg i mot vitjing frå utanlandske delegasjonar, som ynskjer kunnskap om ombodsordninga og arbeidet vårt.

Likestillings- og diskrimineringsombodet heldt i 2017 mellom anna ein serie foredrag for Finansforbundet. Finansforbundet og ombodet gjennomførte fleire seminar rundt omkring i landet der vi fokuserte på ulike viktige tema. Tema som aktivitets- og rapporteringsplikta, likelønn og graviditetsdiskriminering.

I tillegg held ulike tilsette og ombodet sjølv mange foredrag om korleis ein kan hindre og førebygge uynskja seksuell trakassering. Som nemnt over merka ombodet eit langt større trykk på akkurat dette temaet. Det førte til ei endring i prioriteringane, i den samanhengen har ombodet inngått fleire avtalar med ulike organisasjonar om opplæring. I tillegg har Arbeidstilsynet og ombodet hatt eit sentralt samarbeid. Målet er å utarbeide ei rettleiing som kan nyttast i opplæringa og standardisere arbeidet.

Ombodet held sjølv ei rekke foredrag innafor ombodet sitt mandat. Ombodet har mellom anna halde innlegg i samarbeid med NHO reiseliv, Universitetet i Agder, Kristiansand kommune, inspektørane for Arbeidstilsynet og mange fleire aktørar.

### Arrangement og debattmøte

LDO skal vere eit møtepunkt for aktørar på likestillingsfeltet. For å lytte til personar som møter ulike utfordringar i samfunnet, og for å lære meir om kva vi kan gjere og ta tak i, prioriterte vi å lage arrangement med ulike tema. Vi live-overførar arrangementa på Internett, slik at det er mogleg å fylgje med sjølv om ein ikkje er fysisk til stade.

I 2017 hadde vi til dømes eit fagmøte om religion og livssyn i samband med publiseringa av oppsummeringa på fagområdet religion og livssyn. Vi var også representert under Oslo Pride, i paraden og med stand. I samband med Oslo Pride arrangerte også ombodet eit fagmøte om den rettslege statusen etter at lov om forbod mot diskriminering grunna seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk trådde i kraft. Under Arendalsuka hadde vi eit arrangement i samarbeid med vårt brukarutval, og stand på torget i Arendal. I tillegg arrangerte ombodet to gonger den såkalla «LDO-skulen». Det inneber åtte foredragsmoduler over ei uke. I år var spesielt temaet seksuell trakassering og ny diskrimineringslovgiving fullbooka. Dei andre tema var også godt besøkt.

Den 29. november 2017 arrangerte ombodet ein årskonferanse. Her presenterte ombodet ei undersøking om omfanget og ulike formar for hatefulle ytringar i offentlege debattar på nett. Her var diskusjonen mellom anna kven som har ansvaret for å motvirke skadevirkningane av hatet på nett. Både redaktørar, forskarar og politikarar stilte opp i debatten. Statsminister Erna Solberg åpna konferansen.

Den 13. desember 2017 arrangerte ombodet eit seminar om tvang i helse- og omsorgstenestene. Seminaret satte fokus på korleis vi kan oppnå retten til sjølvråde i psykisk helsevern og tvang i tenester til personer med utviklingshemming. Det vart satt særleg søkelys på tvangsmedisinering etter psykisk helsevernloven og tvang ovafor personar med utviklingshemming for å ivareta grunnleggende behov.

Vi avslutta året med eit møte knytta til kampanjen Taushet tar liv. Krisesentersekretariatet og Likestillings- og diskrimineringsombodet arrangerte for fjerde år på rad kampanjen «Taushet tar liv» for å bidra til å førebyggje dødeleg vald i nære relasjonar. Dette er for ombodet eit viktig og godt samarbeid med ein sentral representant for det sivile samfunn. Føremålet med kampanjen var å bidra til å førebyggje dei såkalla varsla partnerdrapa. Nokon såg, nokon visste, men ingen greip inn i tide. Justisdepartementet bevilga 100 000 kroner til å arrangere regionale møter på krisesenter i Noreg under kampanjen. Denne gongen vart det fokusert spesielt på kor mykje det har å seie at hjelpetilboda er heilskaplege og at tilboda er samordna uansett kor i landet du bur -

«ingen skal stå heilt aleine».

Krisesentra har ei viktig rolle i lokalsamfunnet. Krisesentra førebyggjer, gir vern og hindrar både vald og drap. Men dette er betinga av at hjelpeapparatet og politiet har kunnskap om fenomenet og samarbeidar godt.

**Spania-programmet**

LDO har i 2017 avslutta si rolle i likestillingsprogrammet i Spania under EØS-samarbeidet. Vi har i samarbeid med Noregs ambassade i Madrid halde eit dialogmøte for å markere avslutninga i Spania av Mainstreaming Gender, Promoting Work life balance and addressing Gender Based Violence. LDO har vore DPP (Donor Programme Partner) her.

Samtlege prosjekt under programmet er no avslutta i Spania. Programmet omfattar meir enn 70 prosjekt og fem førehandsdefinerte og store prosjekt. Fleire av prosjekta skjedde i samarbeid med aktørar i Noreg. Aktivitetane i dei bilaterale prosjekta vart også avslutta i 2017. Alle prosjekta som vart gjennomførte er oppsummert som vellukka. Både den norske ambassaden og likestillingsdepartementet i Spania oppsummerte likestillingsprogrammet som vellykka.

**Kunnskap om Istanbulkonvensjonen**

Noreg ratifiserte Europarådets konvensjon om førebyggjing og bekjemping av vold mot kvinner og vold i nære relasjonar (Istanbul-konvensjonen) 5. juli 2017, og den vart sett i verk i november same år. Konvensjonen er ein omfattande internasjonal traktat som skal førebyggje og kjempe mot alle former for vald mot kvinner og vald i nære relasjonar som rammer kvinner særskild.

For å sikre at partane gjennomfører konvensjonen si forplikting er det etablert eit eige overvakingsorgan, GREVIO (Group of Experts on Action against Violence against women and domestic violence). LDO har sørga for intern opplæring i konvensjonen. Vi inviterte frå likestillingsseksjonen i det svenske Helse- og sosialdepartementet for å høyre om utfordringar dei ser. Sverige ratifiserte konvensjonen alllereie i 2014. Politiavdelinga i Justisdepartementet i Noreg gav oss ein omfattande presentasjon av Istanbulkonvensjonen, bakgrunnen for den og planane og arbeidet i Noreg for førebyggjing og kampen mot vald mot kvinner og vald i nære relasjonar i åra framover.

**Portugal-programmet: Work Life Balance and Gender Equality**

LDO er frå 2017 DPP for Portugal i deira likestillingsprogram under EØS-samarbeidet. Vår samarbeidspartnar i Portugal er Commission for Citizenship and Gender Equality. Portugal inviterte til kick-off i juli i fjor. Dette møtet vart halde for å markere oppstarten av programmet samt å legge til rette for at relevante aktørar og interessentar i Portugal kan møtast og knytte kontakt for framtidige prosjekt.

 **Europeisk konferanse om koordinert tilbud for valdsutsatte**

LDO arrangerte i samarbeid med Krisesenteret i Salten og prosjektet «Ut av vold – inn i arbeid» ein konferanse i Oslo i november der temaet var samarbeid om hjelp til utsette for vald i nære relasjonar. Konferansen var finansiert av Kompetansesenter for kriminalitetsførebyggjing. Føremålet med konferansen var å få innsikt i ulike europeiske røynsler med utvikling av tiltak og samarbeid om stønad og vern av utsette for vald i nære relasjonar. Vidare å få auka kunnskap om kva som er gode tiltak for dei valdsutsette og kva for samarbeidsformer som fungerer godt. Engelske, nederlandske, islandske, spanske og norske erfaringar rundt desse spørsmåla vart presentert. Konferansen fokuserte også på «*One stop shop»* - ei koordinert teneste der den utsette ikkje skal behøve å springe rundt frå kontor til kontor for å få den hjelpa ho treng.

 **Seminar om rom romani/tater**

LDO har i 2017 hatt eit samarbeid med kvinner frå rom og romani/tater-miljøa. LDO arrangerte i desember saman med Arbeidsgruppa for kvinner eit seminar med fokus på svenske erfaringar tilknytta inkludering. Dette var ei nordisk erfaringsutveksling med økonomisk stønad av Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Seminaret samla om lag 50 deltakarar. Vi inviterte Soraya Post, medlem av Europaparlamentet og Youbri Millon, aktivist frå Gøteborg, og dei snakka om korleis oppnå auka samarbeid med miljøa og auka tillit mellom styresmaktene og miljøa.

## Endring gjennom samarbeid

Vi er avhengige av å samarbeide med andre aktørar, for å nå våre mål om å hjelpe dei som har vore utsette for diskriminering og endre dei strukturane som skapar diskriminering. I alle prosjekta våre er det viktig å avklare kven vi kan samarbeide med for å nå måla våre.

### Samarbeid med sivilt samfunn

Samarbeid med sivilt samfunn er viktig av fleire grunnar. Det er viktig for å styrke kunnskapen til ombodet om røynslene til brukarane – dei som opplev diskriminering og mangel på likestilling i Noreg. Sivilt samfunn er viktige samarbeidspartnarar for ombodet i tilsynsarbeidet ovafor norske styresmakter, og i arbeidet med å skape engasjement for likestilling.

I 2015 laga LDO ein plattform for kontakten med sivilt samfunn. Den slår fast at LDO ikkje kan fylle si samfunnsrolle utan kontakt med dei som blir ramma av diskriminering. Ombodet skal ta utgangspunkt i dei diskriminerte sitt perspektiv, og sjå på erfaringsbasert kunnskap som like gyldig som anna kunnskap. Dessutan er samarbeid med sivilt samfunn viktig for å få til endringar som fremjer likestilling. Målet med plattforma er å vere tydeleg på kvifor og korleis vi involverar sivilt samfunn. Vi ynskjer å nå ut til fleire delar av sivilt samfunn, å involvere sivilt samfunn meir i arbeidet vårt, og å involvere meir i heile prosessar – frå planlegging til gjennomføring og evaluering av til dømes eit prosjekt. I 2016 har plattforma blant anna blitt tatt i bruk i samband med ombodet sitt arbeid med ny strategi for perioden 2017‑2021.

LDO har eit brukarutval. Det er satt saman av representantar for relevante interesseorganisasjonar og brukargrupper innanfor ombodet sine satsingsområder. Føremålet med utvalet er hovudsakleg å styrke ombodet sin kunnskap om brukarane sine erfaringar. Føremålet er også å utvikle forståinga for kompleksiteten i diskrimineringa som skjer, samt skape god forankring og gjennomslag for det samarbeidet, både i ombodet og utvalsmedlemmene sine organisasjonar og nettverk. Brukarutvalet består av 14 ressurspersonar med brei kunnskap og kompetanse. Det ble i 2017 halde fire formelle møter i brukarutvalet. Vidare hadde LDO og brukarutvalet eit felles arrangement om etnisk diskriminering under Arendalsuka.

LDO har hatt eit samarbeid med Krisesentersekretariatet i tre år om kampanjen Taushet tar liv. Sjå meir omfattande omtale på side 13.

### Samarbeid med arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonane

I 2017 har ombodet gitt temaet trakassering og seksuell trakassering i arbeidslivet stor merksemd. Ein viktig del av dette arbeidet har vore samarbeidsprosjektet mellom Arbeidstilsynet og ombodet om felles innsats mot trakassering og seksuell trakassering i overnattings- og serveringsbransjen. Førebels har samarbeidet resultert i forslag til ein felles juridisk definisjon av trakassering og seksuell trakassering, slik at det skal bli lettare for aktørane i arbeidslivet å vite kva som reknast som trakassering og seksuell trakassering. Denne vil bli teke i bruk så snart leiinga i begge etatar har godkjend den.

Etatane har også i fellesskap utarbeida ei nettbasert rettleiing om korleis ein kan førebyggje og hindre seksuell trakassering i overnattings- og serveringsbransjen. Denne skal lanserast fyrste halvår 2018. Ombodet har dessutan vore fagleg bidragsytar i treparts bransjeprogram om arbeidslivskriminalitet i utelivsbransjen. Programmet jobbar for å auke kunnskapen i bransjen om kva seksuell trakassering er, arbeidstakaranes rettar og arbeidsgivaranes ansvar.

Våren 2017 fekk ombodet innvilga søknad til NIKK (Nordisk informasjon for kunnskap om kjønn) om gjennomføring av eit skandinavisk prosjekt om trakassering og seksuell trakassering i hotell- og restaurantbransjen. Samarbeidsorganisasjonar er Diskrimineringsombudsmannen i Sverige og Institut for menneskerettigheder i Danmark.

Ombodet har etablert LDO-kurs som eit havårleg tilbod om opplæring innanfor likestillings- og diskrimineringsfeltet. Både vår og haust hadde vi satt av ei veke til opplæring om ulike tema innanfor arbeidsområdet. Til saman var det om lag 400 kursdeltakarar.

På arbeidslivsområdet har ombodet halde om lag 50 foredrag i 2017. Dei fleste av foredraga har omhandla seksuell trakassering og rekruttering. I tillegg har LDO halde om lag 20 kurs- og opplæringsdagar. Målgruppene for foredraga og kursa har for det meste vore arbeidsgivarar og fagforeiningar.

## Tilsyn med FN-konvensjonar

LDO skal bidra til å endre strukturane som er med å oppretthalde diskriminering og mangel på likestilling. I dette arbeidet må ombodet identifisera barrierane for likestilling, og gjere grundige analysar for å kunne føreslå treffsikre tiltak som er eigna til å fremje like moglegheitar.

Det lovfesta tilsynsansvaret LDO har for FN sin kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW), FN sin rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og FN-konvensjonen for menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD) er eit vesentleg utgangspunkt som styrkar legitimiteten for vårt pådrivararbeid.

For å sikre god og effektiv arbeidsfordeling med andre ansvarlege menneskerettsinstitusjonar, deltek ombodet i ein koordineringsgruppe med Nasjonal institusjon for menneskerettar, Barneombodet og Sivilombodsmannen. LDO sit òg i det rådgjevande utvalet til Nasjonal institusjon for menneskerettar, og er medlem i det rådgjevande utvalet for ny førebyggjande mekanisme mot tortur og umenneskeleg og nedverdigande behandling.

### Nasjonal og internasjonal rapportering

Ombodet tek jamleg opp tilhøve med norske styresmakter som vi meiner er problematiske sett opp mot forpliktingane etter dei tre konvensjonane vi har tilsynsansvar for.

Ombodet si påpeiking av behovet for å greie ut og vektlegge konvensjonsforpliktingane i samband med høyringssvar, er ein viktig del av tilsynsansvaret. Dette utgjer ein vesentleg del av det, og den nasjonale rapporteringa. I 2017 leverte LDO 58 høyringssvar.

LDO skriv nasjonale rapportar på eige initiativ om menneskerettslege utfordringar som krev meir omfattande analyse. I tillegg til den nasjonale rapporteringa gir LDO uavhengige supplerande rapportar til FN-komiteane som overvakar dei konvensjonane vi har tilsynsansvaret for. Det vil seia at LDO sender eigne rapportar til CEDAW-komiteen, CERD-komiteen og CRPD-komiteen om tema vi meiner treng særskild merksemd, i samsvar med den rapporteringssyklus som gjeld for den norske statsrapporteringa. Vi gir óg innspel til BLD for å bidra til at staten sin rapport skal gje eit mest mogleg dekkande bilete av dei utfordringane Noreg har når det gjeld å sikre rettar etter desse tre FN-konvensjonane.

I arbeidet med rapportane til FN inviterer vi sivilt samfunn til konsultasjonsmøte for å byggje på erfaringsbasert kunnskap. I tillegg byggjer vi våre rapportar på relevant forsking og andre vesentlege skriftlege kjelder.

Likestillings- og diskrimineringsombodet leverte sin supplerande rapport til Noregs 9. rapport til FNs kvinnediskrimineringskomité i februar 2017. I rapporten tok vi opp fem tema, der vi meinte det var behov for meir treffsikker politikk. Desse er:

1. Vald i nære relasjonar
2. Seksuell trakassering og seksualisert vald
3. Hatytringar, digital trakassering og digital vald
4. Menneskehandel
5. Ulikestilling i arbeidslivet

Dette er område som ombodet har særleg merksemd på i sitt arbeid. CEDAW-komiteen har dessutan tidlegare etterlyst sterkare innsats frå staten på fleire av desse områda. I arbeidet med rapporten har ombodet konsultert sivilt samfunn. Rapporten blei lansert på nyåret 2017, med innlegg både frå Barne- og likestillingsdepartementet og frå ulike representantar frå sivilt samfunn.

I samband med kvinnekomiteen sitt dialogmøte med/eksaminasjon av norske myndigheter i Genève, gjennomførte ombodet fylgjande:

* Deltaking på pre-sesjon i Genève 6. mars 2017. Ombodet heldt eit innlegg over tema vi meiner er særleg urovekkande med omsyn til kjønnslikestillingssituasjonen i Noreg.
* Åpent møte arrangert i samarbeid med Noregs nasjonale institusjon for menneskerettar (NIM) 1. november 2017. Organisasjonar som hadde gitt tilleggsinformasjon til kvinnekomiteen i samband med dialogmøtet og styresmaktene ved Barne- og likestillingsdepartementet var inviterte til å diskutere kva for tema dei meiner bekymrar når det gjeld diskriminering av kvinner i Noreg.
* Ombodet deltok i møte med komiteen saman med organisasjonar frå sivilt samfunn, der ombodet la fram sine hovudbekymringar med omsyn til den norske situasjonen på kjønnlikestillingsfeltet.
* Ombodet deltok også i eit møte med Noregs landrapportør der ombodet ga innspel til tema og utfordringar ombodet hadde ynske om at komiteen la særleg vekt på i dialogen med norske styresmakter.
* Ombodet deltok på utspørjingar av norske styresmakter.

Likestillings- og diskrimineringsombodet utarbeidde i 2017 også ein nasjonal rapport om soningsforholda til utsette grupper i norske fengsel.

Denne rapporten er den fyrste som skildrar og vurderar alle tilhøva rundt soning for innsette som har eit vern etter norsk diskrimineringslovgiving og etter FNs tre diskriminerings-konvensjonar. Vi såg på soningsforholda til kvinner, psykisk sjuke, minoritetsspråklege, utviklingshemma, bevegelseshemma, høyrselshemma, lesbiske, homofile, transpersonar og menneske som ikkje høyrer til statskyrkja (det vil seie dei som har ein annan religion eller livssyn). Vi ynskja å vise korleis enkelte grupper opplev ei tilleggsbelastning som strekk seg langt utover intensjon og formål ved bruk av straff i Noreg. Vi såg for eksempel at kvinner utsetjast for trakassering og har dårlegare soningsforhold enn menn, at psykisk sjuke ikkje får naudsynt behandling og oppfølging, at bevegelseshemma blir isolerte fordi det ikkje er egna celler eller tilgjengelege fellesskapsavdelingar, og at utanlandske innsette ikkje får oversett viktig informasjon i fengsel. Rapporten vart lansert under eit frukostmøte i LDO sine lokaler der rapporten vart kommentert av Marianne Vollan, direktør KDI, og Kari Henriksen frå Justiskomiteen på Stortinget.

**Nordisk seminar om moderering av hatefulle ytringar**

Det nordiske Nettverket mot hatefulle ytringar, støtta av Nordisk Ministerråd, arrangerte det tredje og siste nordiske seminaret om moderering av hatefulle ytringar i 2017. Seminaret vart arrangert av LDO i mai i Oslo. Føremålet med seminaret var å identifisere gode praksisar for moderering av hatefulle ytringar online. Seminaret vart avslutta med ein diskusjon om ytringsfridomens grenser. Det vart drøfta korleis ein på best mogleg måte kan moderere debattar på nettet, utan å innskrenke ytringsfridomen til den enkelte. Det var brei semje om at det fylgjer eit ytringsansvar med ytringsfridomen, og ei anerkjenning av at hatefulle ytringar, både dei lovlege og dei ulovlege, hadde alvorlege skadeverknadar på individet, grupper og samfunnet. Dei som var til stades frå ulike mediar, var klare på at det også var i mediehusa og redaktøranes interesse å sørge for at debattane på deira sider var saklege.

På slutten av seminaret drøfta representantar frå dei respektive nordiske landa tiltak innanfor dei fire fokusområda som blei definert på det første nordiske seminaret om hatefulle ytringar i København:

1. Det var brei semje om at det er **behov for data om omfanget og arten av hatefulle ytringar**. Institutt for menneskerettar i Danmark har gjennomført ei analyse av innhaldet av hatefulle ytringar på Facebook på to nyhetsmedier sine Facebook sider, noko også LDO er i gong med i Noreg. Dette er viktig datamateriale, men det er behov for større omfangsundersøkingar som tar for seg fleire sider på Facebook og andre sosiale medium for å kartlegge omfanget og arten av hatefulle ytringar og slik få eit heilskapleg bilete av fenomenet.
2. **Private aktørars rolle og ansvar** vart også drøfta. Det var brei semje om at samarbeid mellom private aktørar, som Facebook, Twitter etc., medium og offentlege styresmakter er viktig. Det vart vist til slikt samarbeid i Tyskland der Facebook og offentlege styresmakter saman har gått for å motarbeide hatefulle ytringar. Vidare var det brei semje om å involvere medium i dette arbeidet, og arbeide for overføring av «good practices» på modereringsfeltet.
3. **Statlege aktørars rolle og ansvar** vart diskutert særleg i lys av den norske nasjonale strategien mot hatefulle ytringar. Det var brei semje om at offentlege styresmakter her spelar ei viktig rolle. Politikaranes ansvar for å halde ein sakleg og konstruktiv tone i den offentlege debatten vart trekt fram som eit område som ein må være særleg merksam på.
4. **Behov for rettslege tiltak og forbetringar** vart drøfta med særleg fokus på redaktøransvar. I Noreg er denne lova oppe til revidering, der det opnast for å gjere redaktøransvaret plattformnøytralt.

Vidare hadde LDO i november 2017 ein dagskonferanse om hatytringar på nett. Årskonferansen er omtala ovafor og inngjekk som ein del av ombodets langsiktige strategiske arbeid for å fremje effektive tiltak mot hatytringar, både dei lovlege og dei ulovlege.

### Samarbeidsavtale med Sametinget

I 2017 underteikna LDO og Sametinget ei samarbeidsavtale. LDO og Sametinget har mellom anna blitt einige om å støtte opp om kvar sitt arbeid når det gjeld hatefulle ytringar, rasisme mot samar, vald i nære relasjonar og diskriminering grunna etnisitet og språk. Samarbeidet starta opp med eit møte i Kautokeino i oktober om det utilstrekkelege hjelpetilbodet til personar som er utsatt for vald i nære relasjonar i samiske samfunn, som dokumentert i en NKVTS-rapport frå 2017.

### Høyringsfråsegn

Høyringsarbeidet er nært knytt til tilsynet ombodet har med FN-konvensjonane og den nasjonale lovgivinga. Dei siste åra har vi i stor grad lagt vekt på konvensjonsforpliktingane til styresmaktene. LDO gav 58 fråsegn i 2017. Høyringsfråsegn er ei viktig del av ombodet sitt pådrivararbeid ovafor styresmaktene, og gjer det mogleg å påverke lovgiving og politiske tiltak. Desse handlar om ulike tema, men det er tre politikkområder det har vore særs mange høyringssaker på, og der ombodet har gitt fleire høyringsfråsegn. Vi ynskjer å trekke fram nokre av dei:

**Skule og utdanning**

Ombodet sine høyringssvar på dette området har i hovudsak handla om å få inn auka kunnskap både i lærar- og lektorutdanningane og i grunnskulen og i den vidaregåande skulen om menneskerettar, inkludert emner som likestilling, diskriminering og trakassering. LDO har i tillegg peika på behovet for at skulen i større grad sikrar eit diskrimineringsfritt læringsmiljø. Ombodet har fulgt opp desse høyringane i møter med utdanningsstyresmaktene.

Ombodet har i sitt svar på høyring om nasjonale retningslinjer for lektorutdanning for trinn 8-13, oppfordra Kunnskapsdepartementet til å auke lektorkandidatars kompetanse på konkrete utfordringar elevar møter i skulekvardagen når det gjeld diskriminering.

I ombodets høyringssvar til forslag til ny generell del av læreplanverket for grunnopplæringa ga LDO stønad til mykje i forslaget, men etterlyste ei systematisk konkretisering av tema knytt til likestilling- og ikkje-diskriminering i fagplanar og undervisningsmateriell. I tillegg peika LDO på behovet for betydeleg styrking av seksualundervisninga, som formidla seksualitets- og kjønnsmangfald, og fokuserar på grensesetting og gode haldningar mot seksuell trakassering og kjønnsbasert vald. Vidare anbefalte LDO Kunnskapsdepartementet om å vurdere ein føremålsbestemmelse som ikkje knyttar dei grunnleggande verdiane som den generelle læreplanen bygger på, til bestemte religionar eller livssyn. Dette av omsyn til religionsfridom, og for å skape ein inkluderande skule.

**Utlendings- og integreringsfeltet**NOU 2017:2 Integrasjon og tillit handlar om langsiktige konsekvensar av høg innvandring. Ombodet ga eit langt høyringssvar til denne. LDO støtta i stor grad utvalet sitt forslag når det gjeld kvalifisering til arbeid, men var oppteken av at det også må sjåast på korleis arbeidslivet kan vere meir inkluderande for personar som er kvalifiserte. Vidare meinte ombodet at det trengs ei brei utgreiing av vilkåra for samhald og tillit når det er aukande mangfald, og etterspurte særleg tiltak som rettar seg mot omstende i majoritetssamfunnet. LDO understreka også behovet for ein handlingsplan mot islamhat og etnisk diskriminering i tråd med regjeringa sin handlingsplan mot antisemittisme.

Ombodet har også gitt høyringssvar om forslag til endringar i statsborgerlova og statsborger-forskrifta der regjeringa føreslo auka butidskrav for statsborgarskap for visse grupper. LDO etterlyste ei nærare vurdering av konsekvensane av å auke butidskravet, både for personar som lev i valdsutsatte relasjonar og for born. LDO peika også på behovet for ei grundig utgreiing av Noregs menneskerettslege pliktar på dette området.

**Universell utforming, tilgjengelegheit og tilhøve som særleg gjeld funksjonshemma**Ombodet ga blant anna høyringssvar til byggteknisk forskrift (TEK17) og konkluderte med at fleire av endringsforslaga ikkje er egna til å fremje den politiske og menneskerettslege målsettinga om eit tilgjengeleg samfunn, t.d. forslaget om å lempe på krav til storleiken på snusirklar. TEK17 innførte snurektangel som eit alternativ til snusirkel i alle bustadar som har krav om tilgang og lempa på fleire krav til studentbustadar.

Eit anna viktig høyringssvar for ombodet på dette området var om Meirverdiavgifts-kompensasjon for burettslag og eigarseksjonssameiger der LDO vurderer det slik at ny forskrift for burettslag og eigarseksjonssameiger vil kunne forsterke institusjonaliseringa av mennesker med utviklingshemming og ytterlegare ta frå dei moglegheit for val med kvar, korleis og med kven dei vil bu. LDO anbefala å heller nytte ordningar med tilskot eller refusjonar som er nøytrale når det gjeld buform.

Ombodet har også uttalt seg om NOU 2016:17 På lik linje - åtte løft for å realisere grunnleggande rettar for personar med utviklingshemming. Vi støtta forslaga om å innføre ein rett til beslutningsstønad, ei godkjenningsordning for spesialklassar og spesialskular og etableringa av eit fagorgan med primæroppgåve å fylgje opp politikken for utviklingshemma.

**Satsing på universell utforming i skulen**I 2017 har ombodet vore aktiv bidragsytar til eit vegkart for universell utforming av skular i Noreg gjennom prosjektet «Veikart skule». Bufdir, Oslo Economics og Vista Utredning har ansvar for prosjektet. Ombodet har saman med relevante aktørar delteke ved fleire samlingar og vore pådrivar for eit forpliktande vegkart med konkrete verkemiddel og tiltak. Prosjektet har resultert i ein rapport som forventast å føreliggje i løpet av våren 2018.

Ombodet har også hatt ei interngruppe på universell utforming av skoler som laga ei brosjyre om våre anbefalingar og krav til Arendalsuka 2017.

## LDO som kunnskapsorganisasjon

For effektivt å nå måla våre er det viktig at vi stadig utviklar ombodet som kunnskapsorganisasjon. Vi skal dokumentere, systematisere og analysere kunnskap om kva som fremjar likestilling og hindrar diskriminering, og bruke dei ulike verkemidla våre (klagebehandling, rettleiing, pådrivaroppgåver, tilsyn og kommunikasjon) effektivt for å oppnå endring.

LDO sitt arbeid skal ta utgangspunkt i forsking på likestilling og antidiskriminering, og analysar av dei førespurnadene og sakene vi har til behandling hos oss. I kombinasjon er dette basisen for tilsyns- og pådrivararbeidet.

Vi jobbar kontinuerleg med å halde oss oppdatert på forsking innanfor områda våre, og er i dialog med ulike forskingsmiljø som CORE, Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD) ved Universitetet i Oslo og Arbeidsforskingsinstituttet.

Vi har eigne fagansvarlege for viktige tema vi jobbar med. Ansvarsområda vert valt ut frå kva tema vi får mange saker på, eller ut frå ei vurdering av at det er behov for meir kunnskap på området. Ein eller fleire tilsette får eit særskilt ansvar for å fylgje med på sakene på området, og på ny ekstern kunnskap, til dømes forskingsrapportar. Vi jobbar med eit stort sakskompleks, med mange ulike tema. Fagansvar sikrar betre og meir relevant hjelp raskare. Spesialiseringa internt hjelper brukarane våre eksternt. I 2016 oppdaterte fagansvarlege fleire av våre rapportar.

I tillegg er det utvikla eit eige tilsynsansvar, der tilsette er gjeve ansvar for å fylgje med på utviklinga på særskilde område innanfor dei ulike konvensjonane ombodet har tilsynsansvar for.
Ombodet har mange ulike verkemiddel vi nyttar for å hjelpe dei som har blitt utsatt for diskriminering og endra dei strukturane som fører til diskriminering. Vi organiserar arbeidet vårt på ein slik måte at verkemidla vert brukt mest mogleg effektivt. Dei fem avdelingane i ombodet har ansvar for kvart sitt verkemiddel. I tillegg organiserer vi arbeid i prosjekt, som hentar kompetanse frå dei ulike avdelingane.

Dei røynslene ombodet får gjennom førespurnader frå enkeltpersonar, har betyding for dei andre områda til ombodet. Det at rettleiings- og klagesakar er nære tilknytt, gjer at vi kan identifisere felles røynsler som kjenneteiknar eit område. Vi er til dømes i utarbeidinga av ny strategi og merksemd på kva folk kontaktar ombodet om.

# Styring og kontroll i verksemda

## Styring og kontroll

For å best mogleg oppnå mål og resultat har vi i arbeidet med tryggleik og risikovurdering særleg hatt merksemd på ei sikker IKT-drift, ei rask og effektiv saksbehandling med god kvalitet, tryggleik for våre tilsette og at LDO skal vere godt rusta for kriser. Hausten 2016 har ombodet lagt ein ny strategi for perioden 2017-2022 med fem prioriterte områder: arbeid, skule og utdanning, helse og omsorg, kjønnsbasert vald og trakassering og hatytringar og hatkriminalitet.

LDO fører rekneskap etter SRS – statleg rekneskapsstandard. LDO sine rutinar innan økonomi og rekneskap skal bidra til sikker og effektiv drift og gjere ombodet mindre sårbart.

### Sikker IKT-drift

IKT-drifta i heile 2017 har vore god. LDO fylgjer dei spesifiserte tiltaksområda i Handlingsplan for informasjonssikkerhet i statsforvaltninga og sidan 2016 har LDO hatt fokus på desse områda: styring og kontroll, tryggleik i digitale tenester, digital beredskap og nasjonale felleskomponentar. I 2017 har det vore meir arbeid om kartlegging og intern forankring.

* Styring og kontroll

I desember 2017 har LDO byrja ein prosess for å forsterke inngangskontroll og tilgangskontroll. Sentralisert styringssystem, spamfilter, oppdateringsrutinar og spot-kontroll har bidrege til eit betre og sikrare IKT-miljø. Dette inkluderar også IKT-brukeravtale og erklæring om teieplikt for våre tilsette. Arbeidet vil halde fram i 2018 med kartlegging av tilgangskontroll til system og dokument.

* Tryggleik i digitale tenester og digital beredskap

LDO har fast rutine på beredskap og årleg beredskapsøving. IKT-kriseøving i 2017 har LDO denne gangen involvert superbrukarar frå ulike avdelingar, i tillegg til ein leiar som observatør. Kriseøvinga bestod av dei ulike situasjonane som vi vurderer som mest sannsynlege for vår verksemd, nemleg straumbrot, brot av nett-teneste og virusangrep. Alt dette vart testa. Resultatet var tilfredsstillande og er oppsummert med konkrete forslag til LDO sin overordna kriseplan.

Vidare har LDO vore i samarbeid med Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM) i samband med kraftige virusangrep i 2017.

* Tryggleik i nasjonale felleskomponentar

I samband med omstillingsprosessen hjå LDO i 2017 vart integrasjonsarbeid mot Min-ID utsett til 2018.

**Lovhandheving og saksbehandlingstid**Saksbehandlinga i LDO kan vere ein risikofaktor når det gjeld vår måloppnåing. Vi har arbeida lenge med å få saksbehandlingstida ned, med vekt på målet om å gi folk rask, relevant og god bistand. Saksbehandlingstida har gått betydeleg ned i 2017. Sjå meir om dette i 3.1.

###

### Tryggleik for våre tilsette

LDO skal vere eit reelt lavterskeltilbod. Folk skal til dømes kunne kontakte ombodet ved personleg frammøte og få snakke med våre saksbehandlarar. LDO har utarbeida ein eigen tryggleiksinstruks til bruk ved fyrstegongs personleg frammøte. Denne instruksen blir oppdatert jamleg og alle tilsette får jamleg informasjon. I tillegg er det eit eige opplegg for dei som arbeidar i LDO si fyrstelinje. Tryggleik for medarbeidarane er alltid prioritert hos oss.

### Kriseberedskap

Ombodet har laga ein kriseplan. Planen er uspesifikk kva gjeld situasjonar. Den er kortfatta og vektlegg det som er nyttig for ombodet si leiing i ei krise.

Kriseplanen er eit dynamisk dokument som vert oppdatert fortløpande. Planen vart sist oppdatert i 2016. Alle leiarane har kriseplanen lett tilgjengeleg, både på kontoret, på mobilen og heime.

**Varslingsrutinar**

LDO har i mai 2017 oppdatert intern rutine for varsling som inkluderar ein varslingsplakat som heng godt synleg i våre lokaler. I rutinane fokuserer vi på at varsling er både ei plikt og eit høve. Våre varslingsrutinar gir rettleiing til både den som varslar og til leiinga som skal behandle den.

### Universell utforming i eigne lokaler

Likestillings- og diskrimineringsombodet har halde til i dei same moderne lokala i Oslo sentrum sidan hausten 2009. I samband med flyttinga til nye lokale var det viktig å sikre god tilgang. Dette heng óg saman med at ombodet skal arbeide for å sikre universell utforming av samfunnet.

Det er teleslyngeanlegg i kontorlokala og i felles møterom i bygget. Krava til universell utforming gjeld dører (dei fleste utan dørstokkar), toalett, skilting og leielinjer for synshemma i golvet. Det er også leielinjer i golvet ved heisane. Ombodet har interne rutinar for å ta seg av tilsette sine behov for tilrettelegging. Nye medarbeidarar får tilbod om ein samtale om tilrettelegging kort tid etter at dei har starta opp i stillinga og vi har eit eige skjema for samtalen.

###

### IKT-arkitektur

LDO følger med Digitaliseringsrundskrivet (H-7/17) og Administrativt rundskriv P4/2011 som er obligatorisk for offentleg sektor, som peiker på dei sju arkitektursprinsippa om tenesteorientering, interoperabilitet, tilgong, tryggleik, openheit og fleksibilitet. LDO praktiserar også prinsippa frå Difi sin prosjektvegvisar for å ivareta og sørge for ein god prosess på IKT-prosjekta. Dette ga gode resultat som var meir brukarorienterte og meir kostnadseffektive.

### Sosiale krav i samanheng med anskaffingar i 2017

LDO har interne rutinar og fylgjer både forskrift og lov om offentlege anskaffingar. Sidan 2014, uavhengig av storleiken på LDO sine anskaffingar, har ombodet lagt til rette for at sosiale krav skal vege minst 20 prosent i prosessen for å kunne utvise samfunnsansvar. Dette gjeld både sosiale, etiske og miljømessige krav til at arbeidstakarane som har vore involvert i produksjon av varer og tenester vi forbrukar, har hatt anstendige arbeidstilhøve og arbeidsvilkår, og at selskapa opererer i tråd med menneskerettane og gjeldande internasjonale og nasjonale miljøkrav og -standardar. I tillegg fylgjer LDO ILO sin kjernekonvensjon.

LDO har ikkje hatt større innkjøp i 2017.

### Kompetanseheving i LDO

LDO er avhengig av kontinuerleg fagleg utvikling og oppdatering for å gjennomføre arbeidsoppgåvene som ligg til organisasjonen sitt mandat. Mykje av den faglege utviklinga vil til ei kvar tid ligge til ombodet sine hovudoppgåver. Avdelingsleiarane i LDO, i dialog med sine tilsette, er ansvarlege for å sørge for at dei tilsette til ei kvar tid har rett kompetanse til å ivareta oppgåvene.

LDO har god kompetanse til å ta hand om våre kjerneoppgåver. Det er likevel behov for å styrke og halde ved like kompetansen på fleire områder for å gjennomføre våre aktivitetar på ein god måte.

## Aktivitetsplikta som arbeidsgjevar

Aktivitetsplikta som arbeidsgjevar er viktig for oss. Vi har dei siste åra fokusert på likestilt rekruttering. Satsinga har to hovudmålsettingar: 1) Sørge for at LDO si rekruttering er profesjonell, likestilt og ikkje-diskriminerande og 2) Sørge for at LDO kan gi betre rettleiing om likestilt rekruttering eksternt. Som ein del av arbeidet har vi vurdert eigen rekrutteringspraksis og utvikla eit rammeverk for likestilt rekruttering.

Vi har gått gjennom alle dei styrande dokumenta for rekruttering og ombodet sin eigen praksis for rekruttering for å identifisere diskrimineringsrisiko. Vi stilte spørsmålet om kor det er fare for at det vi gjer i rekruttering får ulike verknadar for personar frå ulike grupper. Arbeidet med ombodet sin rekrutteringspraksis er ført vidare som eit eige satsingsområde i 2017. Likestillings- og diskrimineringsombodet har ikkje store lønsskilnadar. Sjølv om ombodet har små lønsskilnadar mellom kjønna, er vi opptatt av å følge utviklinga.

### Inkluderande arbeidsliv

Med signering av ny Samarbeidsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv, vart det lagt meir arbeid i at mål- og aktivitetsplanen til denne skulle sjåast i samanheng med heile arbeidet knytt til eit førebyggjande og inkluderande arbeidsmiljø i LDO. Mykje av det systematiske arbeidet til personalforvaltning, kan også sjåast igjen i mål- og aktivitetsplanen.

I 2017 har vi bygga vidare på vårt nye, systematiske opplegg for gjennomføring av medarbeidarsamtalar og lønssamtalar. Vi har som mål å gjennomføre begge samtalane på same tidspunkt for alle medarbeidarane i LDO, medarbeidarsamtalar i februar og lønssamtalar i fyrste halvdel av september. I tillegg skal alle ha ein skriftleg oppfylgjings- og utviklingsplan. LDO gjennomførte ei medarbeiderundersøking i 2017.

**Tabell 8: Kjønnsbalanse og løn i 2017**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   |   | Kjønnsbalanse per stillingsgruppe | Løn (kvinner si løn i prosent av menn si løn) |  |
|   |   | M % | K % | Total (N) | M (kr/%) | K (kr/%) |  |
| I år = 2017 |   |   |   |   |   |   |  |
| I fjor = 2016 |   |   |   |   |   |   |  |
| Totalt i LDO | I år | 32 | 68 | 53 | 100 | 100,44 |  |
|   | I fjor | 32 | 68 | 57 (\*) | 100 | 97,39 |  |
| Ombodet | I år |   | 100 | 1 |   | 100 |  |
|   | I fjor |   | 100 | 1 |   | 100 |  |
| Avdelingsleiar | I år | 40 | 60 | 5 | 100/773 350 | 96,80/748 633 |  |
|   | I fjor | 40 | 60 | 5 | 100/750 050 | 98,66/739 967 |  |
| Fagdirektør | I år | 40 | 60 | 5 | 100/632 250 | 101,76/643 637 |  |
|   | I fjor | 40 | 60 | 5 | 100/621 200 | 99,37/617 300 |  |
| Seniorrådgjevar | I år | 39 | 61 | 28 | 100/562 209 | 100,3/563 888 |  |
|   | I fjor | 36 | 64 | 28 | 100/558 520 | 99,36/554 950 |  |
| Rådgjevar | I år | 17 | 83 | 12 | 100/492 850 | 102,67/506 025 |  |
|   | I fjor | 20 | 80 | 15 | 100/490 067 | 100,59/492 955 |  |
| Konsulent | I år |   | 100 | 1 |   | 100/466 500 |  |
|   | I fjor |   | 100 | 1 |   | 100/465 000 |  |
| Konsulent | I år |   | 100 | 1 |   | Timebetalt |  |
|   | I fjor |   | 100 | 1 |   | Timebetalt |  |

Om utvalet: Tabellen viser kvinner si løn i prosent av menn si løn på kvart stillingsnivå per 31.12.2017. Gjennomsnittleg løn per år er rekna ut frå heiltidsekvivalentar.

Medarbeidarar i permisjon utan løn er ikkje med i snittberekninga, men inngår i totalen (N). Ombodet får løn etter leiarlønstabellen og er fylgjeleg heller ikkje med i oversikta, men inngår i totalen (N). Ein fagdirektør har fungert som avdelingsleiar gjennom heile året. Vedkommande inngår i gruppa avdelingsleiar, både i totalen og snittløn.

**Tabell 9: Aktivitets- og rapporteringsplikt i LDO**

|  |
| --- |
| **Område – rekruttering** |
| Mål  | Tiltak | Forankring | Status | GjennomførtJa/delvis/nei | Ansvarleg i LDO | Resultat per 2017 |
| LDO skal spegle mangfoldet i befolkninga | Rekrutterar med mangfalds-erklæring i stillings-annonsar | Personal-politikken |  | Ja | Ombodet | Ingen stillingar utlyst i 2017 |
| Jevn kjønnsfordeling, kvinner (K) og menn (M) | Som over | Personal-Politikken. Tilpassings-avtala | *Kjønns-balanse i LDO:*K: 68 %M: 32 % | Ja | Drift og utvikling | Inga endring frå 2016 |
| Minst 40 % av leiarane skal vere menn | Som over | Mål for statleg sektor | Kjønns-balanse i leiargruppa: K: 60 %M: 40 % | Delvis | Ombodet | Andel menn er 40 % - som i 2016. |
| Minst 15 % skal ha innvandrar- eller etnisk minoritets-bakgrunn (jf. SSBs definisjon) | Som over | Personal-politikken.Tilpassings-avtala |   | Ja | Drift og utvikling | Ingen kartlegging gjort i 2017 |
| Minst 10 % skal ha nedsatt funksjonsevne | Som over  | Personal-politikken.Tilpassings-avtala. IA-avtala – delmål II |  | Ja | Drift og utvikling | Ingen kartlegging gjort i 2017 |
| **Område – likeløn** |
| Mål | Tiltak | Forankring | Status | GjennomførtJa/delvis/nei | Ansvarleg i LDO | Resultat per 2017 |
| Lik løn for arbeid av lik verdi | Diverse løns-statistikk og for-handlingar etter HTA pkt. 2.5.1 og 2.5.2. og 2.5.3. | Likestillings-loven § 5 | Løpande | Delvis | Heile LDO | På LDO-nivå er kvinner no litt høgare løna enn menn. I 2016 var det motsatt. Det er kun på avdelings-leiarnivå at menn no tener meir enn kvinner. |
| Lik snittløn etter kjønn på alle stillings-kategoriar | Som over | Lokal løns-politikk, føringar i HTA o.a. | Løpande | Delvis | Heile LDO | Ordinære 2.5.1- forhand-lingar i 2017:Stillings-opprykk: ingen. Løns-opprykk: 19 K og 4 M. |
| **Område – tilrettelegging** |
| Mål | Tiltak | Forankring | Status | GjennomførtJa/delvis/nei | Ansvarleg i LDO | Resultat per 2017 |
| Individuelt ynskja deltid | Deltid skal vere mogleg | Personal-politikken | Deltid | Ja | Heile LDO | Ei kvinne og ein mann arbeida deltid. |
| Uttak av permisjon | Foreldre-permisjon, velferds-permisjon, omsorgs-permisjon | Personal-politikken.Tilpassings-avtala | Uttak permisjon | Ja | Heile LDO | Pappaperm i tilknyting til fødsel, fødsels- og omsorgs-perm, velferds-permisjon.3 K og 0 M i foreldre-permisjon i 2017.  |
| Individuelt tilretteleggings-opplegg | Etablert intern ordning | Avtalt i IDF og AMU 30.12.2010. | Individuell tilrette-legging | Ja | Heile LDO | Tilrettelagt for med-arbeidarar med individuelle behov |
|  | Tilrette-leggings-samtale ved oppstart i stillinga og seinare i arbeids-forholdet. |  |  | Ja | Heile LDO |  |
| **Område – seniorpolitikk** |
| Mål | Tiltak | Forankring | Status | GjennomførtJa/delvis/nei | Ansvarleg i LDO | Resultat per 2017 |
| Tilsette i senior-sjiktet (55+) tilbys karriere- og kompe-tanseutvikling på lik linje med yngre medarbeidarar | Senior-perspektivet er ein integrert del av medarbeidarsamtalane. I tillegg får alle tilsette i LDO ein oppfylgjings- og utviklings-plan. Lønsfor-handlingar.  | Tilpasnings-avtala | Seniorar utgjer 18,9 % av LDO sine tilsette. | Ja | Heile LDO | Fast tema i medarbeid-arsamtalar.  |
| **Område – Trakassering** |
| Mål | Tiltak | Forankring | Status | GjennomførtJa/delvis/nei | Ansvarleg i LDO | Resultat per 2017 |
| Nulltoleranse for trakassering mobbing og diskriminering | Skriftleg intern rutine for varsling. Inngår som ein del av dei systematiske medarbeidarsamtalene.  | AML § 13Personal-politikken o.a. | Arbeids-miljø-under-søking sist viste behov for enklare rutiner og meir kunnskap om varsling.  | JaNy rutine frå mai 2017. | Drift og utvikling, øvrige avd., ombod, verne-ombud, tillitsvalgte | Har varslings-plakat og rutine for å handtere ei varslingssak. Auka kunnskap i org. på dette.  |

**Kommentar frå ombodet til årsrekneskapen 2017**

**Kort om verksemda**
Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) skal fremje likestilling og kjempe mot diskriminering grunna kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombodet gir rettleiing og er ein pådrivar for likestilling og mangfald. Ombodet vart oppretta i 2006 og er administrativt underlagt Barne- og likestillingsdepartementet.

**Årsrekneskapen er utarbeida etter reglane i SRS**
Årsrekneskapen er utarbeida etter reglane i dei anbefalte statlege rekneskapsstandardane. Eg meiner årsrekneskapen gir eit dekkanda bilete av verksemda sine disponible løyver, rekneskapsførte utgifter, inntekter, eigendelar og gjeld. Det er Riksrevisjonen som reviderar LDO sitt årsrekneskap. Revisjonsberetninga vil bli å finne på våre heimesider.

**Vurdering av vesentlige forhold**
Løyve frå departementet i 2017 var på 55 107 000 kroner. Det er ei auke på 2 251 000 kroner samanlikna med 2016. LDO fekk 1 200 000 kroner i saldert budsjett i fjor i samband med omstillinga. Stortinget flytta sakshandsaminga frå LDO til ny nemnd i Bergen. Dette førde til ei nedbemanning hjå oss.

Driftsutgifter summerte seg til 50 128 821 kroner. Tilsvaranda tall for 2016 var 52 120 045 kroner. Utgifter til løn utgjorde 36 845 837 kroner, mot 39 038 900 kroner året før. Lønsdelen av driftsutgiftene i 2017 er 73,5 prosent, ned frå 74,9 prosent året før.

Vi har ikkje hatt store investeringar i 2017.

Rekneskapet for 2017 med notar er vedlagt årsmeldinga i ei PDF-fil.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Etter kontantprinsippet** | **Etter periodisert rekneskap** | **Differanse** |
| Sum innbetalingar | 58 016 773 | Sum driftsinntekter | 50 128 920 | 7 887 853 |
| Sum utbetalingar | 51 925 101 | Sum driftskostnadar | 50 128 821 | 1 796 280 |
| Netto kontantstraum | 6 091 672 | Driftsresultat | 99 | 6 091 573 |

*5. mars 2018*

Hanne Inger Bjurstrøm
likestillings- og diskrimineringsombod

**Prinsippnote til årsrekneskapen 2017 -
Verksemdsrekneskap avlagt i fylgje dei statlege rekneskapsstandardane (SRS)**

Rekneskapen for verksemda er satt opp i samsvar med de gjeldande statlege rekneskapsstandardane (SRS).

**Transaksjonsbaserte inntekter**
Inntekt skal resultatførast når den er opptent. Transaksjonar resultatførast til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntektsføring ved sal av varer skjer på leveringstidspunktet. Sal av tenester inntektsførast i takt med gjennomføringa.

**Inntekter frå løyvefinansierte aktivitetar**
Løyver inntektsførast i perioden då aktiviteten er utført. Det vil si i den perioden kostnadane kom. I årsrekneskapen er årets endelege løyve til drift inntektsført.

Løyve brukt til investeringar førast på rekneskapslina ikkje inntektsført løyve knytt til anlegg i balansen med det beløpet som faktisk er investert i 2017. Inntektsføring av løyve brukt til investering skjer i takt med avskrivningane av anleggsmidlar. Overførbare investeringsløyver inntektsførast ikkje.

**Kostnadar**
Utgifter som gjeld transaksjonbaserte inntekter kostnadsførast i same periode som tilhøyrande inntekt. Utgifter som finansierast med løyve, tilskot og overføringar kostnadsførast i takt med at aktivitetane utførast.

**Pensjonar**
SRS 25 legg til grunn ei forenkla tilnærming til pensjonar. Det er fylgjeleg ikkje gjort berekningar eller avsetningar for eventuell over-/underdekning i pensjonsordning som for NRS 6. Årets pensjonskostnad er difor det same beløpet som årleg premiebeløp til Statens pensjonskasse (SPK).

**Klassifisering og vurdering av balansepostar**
Omløpsmidlar og kortsiktig gjeld omfattar postar som forfall til betaling innan eitt år etter anskaffinga og postar som knyt seg til varekretsløpet. Andre postar er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld.

Omløpsmidlar er sett til det lågaste av kostnad til anskaffing og verkeleg verdi. Kortsiktig gjeld balanseførast til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Anleggsmidlar vurderast til anskaffelseskost fråtrukke avskrivingar. Anleggsmidlar nedskrivast til verkeleg verdi ved bruksendring.

**Immaterielle eigendelar**
Eksternt innkjøpte immaterielle eigendelar er balanseført. LDO har ikkje hatt nokon anskaffingar av denne type i 2017.

**Varige driftsmidlar**
Varige driftsmidlar er balanseført og avskrivast over driftsmidlane si økonomiske levetid.

**Finansiering av periodiserte postar**
**Omløpsmidlar/kortsiktig gjeld**
Nettobeløp av alle balansepostar, med unntak av immaterielle eigendelar og varige driftsmidlar, har motpostar i avrekning løyvefinansiert verksemd eller ikkje inntektsført løyve. Avrekninga gir såleis eit uttrykk for staten sin eigarkapital når det gjeld kortsiktige postar og eventuelle finansielle anleggsmiddel.

**Anleggsmidlar**
Balanseført verdi av immaterielle eigendelar og varige driftsmidlar har motpost i rekneskapslinja ikkje inntektsført løyve knytta til anleggsmidlar. Dette representerar finansieringa av desse anleggsmidlane. Ved tilgong av immaterielle anleggsmidlar og varige driftsmidlar balanseførast anskaffelseskostnaden. Samstundes førast eit tilsvarande beløp til reduksjon av resultatposten inntekt frå løyver og til auke av balansepost ikkje inntektsført løyve knytta til anleggsmidlar.

Avskriving av anleggsmidlar kostnadsførast. I takt med avskriving inntektsførast eit tilsvarande beløp under inntekt frå løyve. Dette gjerast ved at finansieringsposten ikkje inntektsført løyve knytta til anleggsmidlar oppløysast i takt med at anleggsmidlet forbrukast i verksemda. Konsekvensen av dette er at avskrivingane har ein resultatnøytral effekt.

Ved realisasjon/avgong av driftsmidlar resultatføres gevinst/tap. Gevinst/tap bereknast som skilnaden mellom salet og balanseført verdi på realisasjonstidspunktet. Resterande bokført verdi av ikkje inntektsført løyve knytt til anleggsmiddel på realisasjonstidspunktet inntektsførast. Verksemda hadde inga realisasjon/avgang i 2017.

**Investering i aksjar og andelar**
LDO har ingen behaldningar eller andelar i aksjar.

**Varebehaldningar**
LDO har ingen varebehaldning av innkjøpte varer. LDO har heller ikkje eigentilvirka ferdige varer eller varer under tilvirkning.

**Fordringar**
Kundefordringar og andre fordringar er oppført i balansen til pålydande etter frådrag for avsetning til forventa tap. Avsetning til tap skjer på grunnlag av individuelle vurderingar av dei enkelte fordringane. I tillegg gjerast det for kundefordringar ein uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

**Valuta**
LDO har ingen pengepostar i utanlandsk valuta ved årets slutt.

**Sjølvassurandørprinsipp**
Staten opererar som sjølvsassurandør. Det er fylgjeleg ikkje inkludert poster i balanse eller resultatrekneskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnadar eller forpliktelsar.

**Statens konsernkontoordning**
Statlege verksemder omfattast av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordninga tyder at alle innbetalingar og utbetalingar dagleg gjerast opp mot verksemda sine oppgjørskonti i Noregs Bank.

LDO tilførast likvidar løpande gjennom året i henhald til utbetalingsplan frå overordna fagdepartement. LDO disponerar eigen oppgjerskonto i konsernkontoordninga i Noregs Bank. Denne rentebereknast ikkje. Som nettobudsjettert verksemd beheld LDO likviditeten ved årets slutt.

**Kontantstraumoppsstillinga**
Kontantstraumoppstillinga er utarbeida etter den direkte modellen tilpassa statlege verksemder. LDO har som nettobudsjettert verksemd utarbeida kontantstraumoppstilling.

# Vurdering av framtidsutsikter

Internt i LDO vil tida framover pregast av arbeidet med å sette den nye organisasjonen, og å spisse aktivitetar mot det nye mandatet; å bli ei styrka kraft for endring av det norske samfunnet, for auka likebehandling og mindre diskriminering. Sjølv om nedbemanningsprosessen no er avslutta, har organisasjonen og dei tilsette vore gjennom ei særs krevjande tid. Mange har mista gode kollegar, og dei har fått nye og samansatte oppgåver. Samstundes er det også stor entusiasme i samband med å styrke pådrivararbeidet, både gjennom intensivert tilsynsarbeid, og gjennom å nytte rettleiingssakene strategisk til aktivt pådrivararbeid. Vidare er det behov for etablere eit godt og konstruktivt samarbeid med den nye Diskrimineringsnemnda, mellom anna fordi nemnda og LDO, på to ulike måtar, begge har eit ansvar for å fylgje utviklinga innafor likestillings- og diskrimineringsjusen. Nemnda som håndhevar, LDO med ei utvida rettleiingsplikt.

Korleis dei organisatoriske endringane som regjeringa har gjennomført på likestillings- og diskrimineringsfeltet både når det gjeld lovverk og handheving vil slå ut i høve til dei som meinar seg diskriminert, er det førebels for tidleg å seie noko om. Ombodet har tidlegare uttrykka bekymring for at dei endringane som er gjennomført kan føre til eit auka konfliktnivå mellom partane, og at det vil vere ein terskel for enkelte å bringe ei sak for nemnda. Dette i motsetnad til slik systemet tidlegare har vore, at saker vart rettleia «bort», eller at ombodet si rettleiingsavdeling rettleia vedkomande klagar over i ei klagesak. For ombodet er det viktig å fylgje denne utviklinga tett, og påpeike forholdet dersom det nye systemet fører til ei dårlegare klagesakshandsaming for den einskilde.

Nett no er det særs stor fokus på å hindre seksuell trakassering og korleis vi kan få eit samfunn der folk slepp å bli utsatt for uynskja seksuell merksemd. Så langt i 2018 har ombodet helde særs mange føredrag for mange ulike verksemder om korleis dei kan jobbe meir aktivt i å hindre at kvinner og menn utsettast for trakassering. Ombodet jobbar også for å få på plass kva vi meiner er viktige endringar i det eksisterande lovverket. Vi har store forventningar til at dette vil kome på plass i løpet av 2018.

Hovudsatsingsområda for ombodet er framleis innanfor arbeidsliv, skule og utdanning, vald i nære relasjonar, overgrep og seksuell trakassering, helse, bruk av tvang, hatkriminalitet og hatefulle ytringar. Vi vil i året som kjem drive aktivt pådrivararbeid innafor desse områda, med fleire og ulike verkemiddel. Det er framleis vesentlege utfordringar på dette området i Noreg. Vi ser med særleg bekymring på auka av hatefulle ytringar på nett, og korleis ungdom, og særskild jenter, utsettast for særs alvorleg sjikane og hets på sosiale mediar, gjennom spreiing av nakenbileter etc. Gransking viser også ei sterk framvekst av negative haldingar til muslimar i Noreg, noko som bidreg til marginalisering og som virkar særs uheldig i høve til integrering. Ombodet ser vesentlege utfordringar på dette feltet også i åra som kjem.