

DESEMBER 2022

# LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGS- OMBUDETS STRATEGI

2023 - 2025

# Innhold:

## Likestillings- og diskrimineringsombudets strategi 2023-2025, side 1

- Forord, side 3
- Hva gjør Likestillings- og diskrimineringsombudet? side 4

## Samfunnsanalyse, side 6

- Likestilling i krisetider, side 6
- Teknologi – enorme muligheter, enorme utfordringer, side 7
- Polarisering og demokratisk deltakelse, side 8
- Et reelt diskrimineringsvern, side 9

## Hovedmål og delmål, side 9

- 1. Et reelt, effektivt og forbedret diskrimineringsvern, side 11
- 2. Arbeidsgivere og offentlige myndigheter som jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering, og etterlever menneskerettighetene, side 12
- 3. Enkeltmennesker skal kjenne sine rettigheter og enkeltsaker skal føre til endring, side 14
- 4. Ny teknologi skal fremme likestilling og være tilgjengelig for alle, side 15
- 5. Ombudet skal være en relevant og synlig samfunnsaktør, side 16
- 6. Gode og effektive arbeidsmetoder, side 17
- 7. Et arbeidsmiljø med psykologisk trygghet, god takhøyde og medbestemmelse, side 18

## Implementering av strategien, side 19

# Forord

Verdens stusseligste dyr er papirtigeren. Den ligger i en skuff og samler støv, glemte og triste til den en dag gulner. Dens fattige trøst er at den en dag blir gjenvunnet til nytt papir, med tekst som forhåpentligliv skaper fremgang i samfunnet.

Vi som jobber i Likestillings- og diskrimineringsombudet, er stolt av samfunnsoppdraget vårt. Helt overordnet skal vi jobbe for likestilling og mot diskriminering. Men det er langt igjen til alle er likestilte og diskriminering ikke finnes. Som vi beskriver i vår samfunnsanalyse, lever vi i en verden der de verdiene vi skal jobbe for er under press. Denne krevende virkeligheten rammer mange mennesker hardt. Funksjonshemmede får ikke jobb. Gravide blir forbigått ved forfremmelser. Over 400 menn tar selvmord hvert år. Eldre faller utenfor det digitale felleskap og de med en annen etnisk bakgrunn blir diskriminert.

Da må vi heve blikket og finne vår plass i et til tider ganske uoversiktlig landskap. Hva ønsker vi å oppnå? Ikke på vegne av oss selv, men for de folka som trenger vår veiledning. Vi må også jobbe for at norske virksomheter, både private og offentlige, forstår verdien i det å ha en arbeidsstokk som ikke ser ut som han som skriver dette; en middelaldrende, heterofil, hvit mann med høyere utdanning. Vi må også aktivt sørge for at ny teknologi utvikles slik at vi forhindre diskriminering og fremmer likestilling.

Det er fantastisk motiverende å gå på jobb og vite at det vi gjør betyr en forskjell for folk. Vårt arbeid kan føre til at en som har stått utenfor arbeidslivet lenge kommer i jobb. At en ung, fortvilet mann søker psykisk hjelp. Eller at blinde barn får bedre digitale læremidler. Eller at håndverksbedriften ansetter ei som måtte flykte fra hjemlandet da krigen brøt ut.

Derfor kan vi trygt love at ombudets strategi skal ikke bli en papirtiger.

## Hva gjør Likestillings- og diskrimineringsombudet?

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

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

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

### **Ombudet har fire hovedoppgaver:**

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

Ombudet har rundt 40 ansatte, og er organisert i tre avdelinger, i tillegg til en stab med ansvar for kommunikasjonsarbeidet.

Veiledningstjenesten vår svarer på rundt 2500 henvendelser i året. Vi holder også en rekke kurs- og foredrag, for eksempel for arbeidsgivere og tillitsvalgte, ulike rettshjelptiltak, kommuner og frivillige organisasjoner. Vi skriver høringsuttalelser og rapporter om utvalgte temaer. Ombudet har et stort handlingsrom og må til enhver tid prioritere ulike fokusområder innenfor det brede mandatet vårt.

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

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

# Samfunnsanalyse

## Likestilling i krisetider

Etter en lengre tid med økonomisk og politisk stabilitet, med trygghet og velstandsvekst for folk flest, er vi nå på vei inn i et tiår som vil preges av langt mer usikkerhet og uro. Det er krig i Europa, pandemien har satt sine spor og klimaendringene får stadig mer akutte konsekvenser. En eskalering av krigen kan føre til at det kommer flere flyktninger, samtidig som energikrise og økende priser på det meste gjør hverdagen hardere for mange.

I møtet med disse utfordringene er det lett å tenke at likestillingsarbeid på lang sikt må vike til fordel for mer akutte problemer på kort sikt. Samtidig rammer krig, klimaendringer og pandemi ulike grupper i befolkningen ulikt, og de som allerede er i en utsatt posisjon rammes ofte hardere enn andre. Krigsflyktninger kan møte diskriminering og rasisme, kvinner og barn på flukt er særlig utsatt for seksualisert vold og strammere offentlige budsjetter begrenser funksjonshemmedes rett til et selvstendig liv og deltakelse i samfunnet.

Likestilling handler grunnleggende sett om rettferdighet. Vi har alle har rett til å delta i samfunnet på like vilkår, og bli møtt med respekt og anerkjennelse, uavhengig av forskjellene mellom oss. Likestilling og retten til å ikke bli diskriminert er grunnleggende menneskerettigheter som vi ikke har råd til å ofre, i krisetider.

## Teknologi - enorme muligheter, enorme utfordringer

Den digitale revolusjonen vi nå står oppe i gir enorme muligheter og utviklingen skjer raskt. Digital teknologi gjør at vi kan organisere arbeidslivet, velferdsstaten og hverdagen på andre, og ofte bedre, måter enn tidligere. Men den samme teknologien utfordrer også grunnleggende menneskerettigheter, som retten til ikke-diskriminering, ytringsfrihet og privatliv. Det finnes en rekke eksempler på algoritmer som viderefører og i noen tilfeller forsterker eksisterende diskriminering og ulikheter i samfunnet – ofte uten at vi får det med oss.

Digitaliseringen påvirker velferdsstatens og innbyggernes kontakt med det offentlige, som i stadig større grad baseres på digitale løsninger. Bruk av stordata og kunstig intelligens kan bidra til bedre offentlige tjenester, ved at tjenestene kan skreddersys og tilpasses til den enkeltes livssituasjon og behov. Maskinlæring gjør det mulig å se komplekse sammenhenger i enorme datasett, og har potensial til å bli bedre enn mennesker til å forebygge og avdekke diskriminering. Samtidig er digitalt utenforskap et problem når teknologien av ulike grunner utestenger deler av befolkningen fra samfunnsdeltakelse og offentlige og private tjenester.

Digital teknologi har også endret det offentlige ordskiftet på et grunnleggende plan. De redaktørstyrte mediene får stor konkurranse av anbefalingsalgoritmer på sosiale medier og mengden informasjon på nett kan være både opplysende og overveldende. De store plattformenes algoritmer premierer innhold som engasjerer – på godt og vondt. Det var sosiale medier gjorde «me too» og «black lifes matter» til globale folkebevegelser. Men de samme algoritmene fører også til at hatytringer, feilinformasjon og konspirasjonsteorier spres raskere og når flere enn noen gang tidligere.

## Polarisering og demokratisk deltakelse

Internasjonalt er likestillingen på vikende front, også i Europa. I Polen og Ungarn svekkes domstolens uavhengighet, mediernes ytringsfrihet begrenses og både kvinners og skeives rettigheter motarbeides aktivt fra statlig hold. I USA er den nasjonale retten til fri abort avvirket, og motsetninger mellom ulike grupper i samfunnet har blitt uforsonlige.

I Norge er riktignok situasjonen en annen. Vi har høy tillit til myndighetene og til hverandre, et organisert arbeidsliv, universelle velferdsordninger og relativt små økonomiske forskjeller. De som på en eller annen måte skiller seg fra majoriteten tar sin plass i offentligheten – selv om prisen kan være høy.

Også her til lands er folk bekymret for det offentlige ordskiftet blir stadig mer polarisert. Noen hevder at rommet for å ytre seg i offentligheten er for trangt, mens andre hevder at problemet er mangel på grenser, noe som gir fritt spillerom for hets, trakassering og hatytringer. Hatprat rammer særlig ulike minoriteter, og vi mister viktige stemmer i det offentlige ordskiftet på grunn av det.

De som deltar jevnlig i nettdebatter er mer ytterliggående både politisk og kulturelt enn befolkningen som helhet. Slik får man inntrykk av polariseringen i det norske samfunnet er større enn den i realiteten er. Men at kun de færreste i befolkningen skriver hetsende eller hatefulle kommentarer på nettet, hjelper ikke dem som likevel får innboksen full når de ytrer seg i offentligheten. Dette er et demokratisk problem.



## Et reelt diskrimineringsvern

Diskrimineringslovgivningen har blitt utvidet de seneste årene, og både ombudet og Diskrimineringsnemnda opplever en sterk økning i antall henvendelser og saker. Dette kan tyde på at flere har kjennskap til rettighetene sine, og kanskje gjenspeiler det også en økende individualisme, hvor enkeltindividets identitet, rettigheter og frihet vektlegges i større grad enn før.

I Norge har vi formell likestilling i lovverket, som slår fast at alle personer skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, og diskriminering er forbudt. EØS-retten og menneskerettighetene krever at om at diskrimineringsvernet skal håndheves på en effektiv måte, og at alle skal ha tilgang til veiledning og informasjon og få hjelp til å reise sin sak.

Likevel er det slik at retten til fri rettshjelp ikke gjelder for saker etter likestillings- og diskrimineringsloven, og mange av sakene til Diskrimineringsnemnda blir henlagt eller avvist. I tillegg skjer all saksgang i nemnda kun skriftlig. I praksis er derfor diskrimineringsvernet langt fra reelt.

## Hovedmål og delmål

Hovedmålene er delt inn i fem faglig og to organisatoriske mål. Vi må samtidig huske på at det er sammenheng mellom hva vi skal oppnå faglig, og hvordan vi skal jobbe internt. Uten god kompetanse og oppdatert kunnskap, vil vi for eksempel ikke klare å nå målet om at ny teknologi skal være tilgjengelig for alle. Det er også sammenheng mellom de faglige målene. Enkeltmennesker som kjenner sine rettigheter, vil i seg selv gjøre at diskrimineringsvernet blir bedre.

## De syv hovedmålene våre er:

Et reelt, effektivt og forbedret diskrimineringsvern.

Arbeidsgivere og offentlige myndigheter skal jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering, og etterleve menneskerettighetene.

Enkeltmennesker skal kjenne sine rettigheter, og enkeltsaker skal føre til endring.

Ombudet skal være en relevant og synlig samfunnsaktør.

Ny teknologi skal fremme likestilling og være tilgjengelig for alle.

Et arbeidsmiljø med psykologisk trygghet, god takhøyde og medbestemmelse.

Gode og effektive arbeidsmetoder.

# 1. Et reelt, effektivt og forbedret diskrimineringsvern

Å ikke bli diskriminert er en grunnleggende menneskerettighet. Vernet mot diskriminering skal håndheves effektivt og terskelen for å få veiledning og fremme en diskrimineringssak skal være lav. Likevel kan det være krevende for de som opplever diskriminering å få oppfylt sine rettigheter i praksis. Derfor vil ombudet jobbe for å utvikle diskrimineringsretten og forbedre håndhevingsapparatet.

I den kommende strategiperioden, vil ombudet jobbe med disse punktene:

## Hovedmål

Et reelt, effektivt og forbedret diskrimineringsvern.

## Delmål

- Vi skal jobbe for et reelt lavterskeltilbud der lovbrudd får konsekvenser.
- Vi skal være den fremste ekspertten på likestillings- og diskrimineringsretten og på praksis på feltet.
- Vi skal ta inn flere saker for Diskrimineringsnemnda og jobbe systematisk med nemndspraksis.
- Vi skal være rettens venn og partshjelper i flere saker.
- Vi skal jobbe for fri rettshjelp i diskrimineringssaker.

## 2. Arbeidsgivere og offentlige myndigheter skal jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering, og etterleve menneskerettighetene

Økt likestilling bidrar til et mer rettferdig samfunn for alle. Derfor har arbeidsgivere og offentlige myndigheter et ansvar for å fremme likestilling og forebygge og hindre diskriminering. Det er mange aktører i næringslivet som jobber bra med likestilling og ombudet ønsker å jobbe mer sammen med disse.

Alle mennesker i Norge bor i en kommune. Kommunene skal gi tjenester og tilbud som fremmer likestilling og gir folk mulighet til å leve frie og gode liv. Ombudet vil rette søkelys på kommunenes arbeid med menneskerettighetene og likestilling i den kommende strategiperioden.

Ombudet rapporterer om ulike likestillingsutfordringer for å avdekke mulige menneskerettighetsbrudd på FNs kvinnekonvensjon, rasediskrimineringskonvensjon og konvensjonen for rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne. Dette vil vi også vektlegge fremover.

I den kommende perioden vil ombudet jobbe med dette:

## Hovedmål

Arbeidsgivere og offentlige myndigheter skal jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering, og etterleve menneskerettighetene.

## Delmål

- Vi skal i større grad bygge nettverk og finne strategiske partnere i næringslivet.
- Vi skal jobbe strategisk med aktivitets- og redegjøringspliktene i utvalgte sektorer og vise frem eksempler på godt likestillingsarbeid.
- Vi skal i større grad jobbe for at kommunene oppfyller menneskerettighetene og jobber aktivt for likestilling.
- Vi skal utarbeide rapporter og gjennomføre tilsyn for å avdekke menneskerettighetsbrudd.

### 3. Enkeltmennesker skal kjenne sine rettigheter og enkeltsaker skal føre til endring

Å gi veiledning i saker om diskriminering er en av ombudets mest sentrale oppgaver. Vi skal være til for alle som trenger veiledning, både enkeltpersoner, arbeidsgivere og organisasjoner. De som kontakter oss, skal få god veiledning og den informasjonen de trenger for å løse eller gå videre med en sak.

Ombudet skal i den neste perioden jobbe med dette:

#### Hovedmål

Enkeltmennesker skal kjenne sine rettigheter og enkeltsaker skal føre til endring.

#### Delmål

- Vi skal sørge for at vår veiledning når ut til alle som trenger det.
- Vi skal sørge for bedre «hjelp til selvhjelp» ved å utvikle [www.ldo.no](http://www.ldo.no).
- Vi skal videreutvikle våre kurs og vurdere nye målgrupper.
- Vi skal jobbe systematisk for å bruke enkeltsaker til pådriverarbeid.

## 4. Ny teknologi skal fremme likestilling og være tilgjengelig for alle

Digitaliseringen av samfunnet gir enorme muligheter. Ny teknologi gjør at vi kan organisere samfunnet på andre og ofte bedre måter enn tidligere. Men den samme teknologien utfordrer også grunnleggende menneskerettigheter, som retten til ikke-diskriminering, ytringsfrihet og privatliv. Ombudet mener at ny teknologi må utvikles slik at den fremmer likestilling. Derfor vil vi styrke vår veiledning og kunnskap på teknologifeltet.

Ombudet vil i den kommende perioden sette søkelys på:

### Hovedmål

Ny teknologi skal fremme likestilling og være tilgjengelig for alle.

### Delmål

- Vi skal utvikle og fremme konseptene «innebygd diskrimineringsvern» og «innebygd universell utforming».
- Vi skal veilede utviklere og innkjøpere om hvordan de kan jobbe med teknologi på en måte som fremmer likestilling og hindrer diskriminering.
- Vi skal ha tett kontakt med forskningsmiljøer og andre aktører som utvikler ny teknologi.

## 5. Ombudet skal være en relevant og synlig samfunnsaktør

Ombudet skal være en tydelig stemme i offentligheten og stå opp for de som trenger det. Vår kommunikasjon bygger på likestilling som verdi.

I ulike likestillingsspørsmål må ombudet også håndtere at forskjellige hensyn kan stå mot hverandre. Derfor er det viktig at vi har gode faglige policynotater som bygger på kunnskap.

Ombudet ønsker også å se på hvordan nye samfunnsutfordringer, som klima, kan påvirke likestillingsfeltet fremover.

I den kommende perioden vil ombudet sette søkelys på:

### Hovedmål

Ombudet skal være en relevant og synlig samfunnsaktør.

### Delmål

- Vi skal utvikle en verdibasert kommunikasjon. Det innebærer at vi bygger vår retorikk og argumentasjon på likestilling som verdi.
- Vi skal være dagsaktuelle og synlige i offentligheten.
- Vi skal utvikle faglige policynotater, også i vanskelige saker der ulike hensyn står mot hverandre.
- Vi skal bygge vårt arbeid på oppdatert kunnskap og jobbe med nye likestillingsutfordringer, som klima.



## 6. Gode og effektive arbeidsmetoder

Ombudet har et bredt mandat og det er viktig at vi forvalter våre interne ressurser på en god måte, slik at vi oppnår våre mål. Dette ønsker vi å gjøre gjennom å årlig fastsette hvilke fokusområder vi skal jobbe med, jobbe mer prosjektbasert og tverrfaglig. Vi ønsker også å forbedre våre arbeidsverktøy og arbeidsmetoder.

Ombudet vil være i front når det kommer til systematisk likestillingsarbeid, både som arbeidsgiver og offentlig myndighet. Dette er også viktig for at vi skal kunne gi andre god veiledning om aktivitets- og redegjøringspliktene.

I den kommende perioden vil vi:

### Hovedmål

Gode og effektive arbeidsmetoder.

### Delmål

- Vi skal årlig fastsette fokusområder.
- Vi skal jobbe mer i prosjekter og på tvers av diskrimineringsgrunnlag.
- Vi skal jobbe mer ut ifra interessentanalyser.
- Vi skal utvikle vår statistikk over veiledningssaker, tilsyn og foredrag.
- Vi skal jobbe systematisk og være ledende på internt likestillingsarbeid

## 7. Et arbeidsmiljø med psykologisk trygghet, god takhøyde og medbestemmelse

For å arbeide godt og effektivt, er det avgjørende at vi har en arbeidsplass med stor psykologisk trygghet. Med psykologisk trygghet mener ombudet at alle fritt skal kunne si hva de mener, dele sin kompetanse og være seg selv, uten å frykte sosiale sanksjoner.

I den neste strategiperioden, vil ombudet jobbe med dette:

### Hovedmål

Et arbeidsmiljø med psykologisk trygghet, god takhøyde og medbestemmelse

### Delmål

- Vi skal lytte til argumenter og tolke hverandre i beste mening.
- Vi skal ha åpne beslutningsprosesser og oppmuntre til aktiv deltakelse i strategi- og planprosesser.
- Vi skal oppmuntre og legge til rette for sosiale aktiviteter.

# Implementering av strategien

En god prosess er en forutsetning for en god strategi. I vår strategiprosess har hele organisasjonen deltatt. Vi har hatt mange samlinger, vi har diskutert, kommet med forslag, vært uenig, enig og vi har kommet fram til et resultat alle stiller seg bak.

Men det er nå det virkelige arbeidet begynner. I innledningen skrev jeg om den stusselige papirtigeren. Den strategien som nå er vedtatt, må fylles med aktiviteter som i sum vil oppfylle de hovedmålene vi har satt oss. I dette arbeidet kreves også dyp involvering av hele organisasjonen, og av viktige aktører i vår omverden. LDO er i en privilegert situasjon. Vi er 40 mennesker som brenner for jobben vår, og som hver dag vil gjøre en innsats for et samfunn med mer likestilling og mindre diskriminering.

Vi har pulsen på samfunnet, vi mottar tusenvis av henvendelser fra folk og virksomheter, vi har tett kontakt med det politiske miljø og ikke minst det sivile samfunn. I vår årlige aktivitetsplan må vi spille på den enestående kompetansen vi har innomhus. Men samtidig må vi lytte til andre. En god LDOer har et varmt hjerte, en klar hjerne, og store, lyttende ører. Bare slik kan vi nå målene i denne strategien.

Vi kan heller ikke gjøre alt på en gang. Vi må konsentrere oss om noen hovedmål ett år, andre det neste. Det vil smerte å prioritere ned viktig arbeid, men vi skal være sjeleglade for at vi jobber i et ombud der det er nødvendig å prioritere. Tenke seg til å gå på jobb hver dag å vite nøyaktig hva man skal gjøre, ha en tilmålt dose arbeid vi vet skal slutføres akkurat denne dagen, og der personlig initiativ og kreativitet og evnen til å snu seg raskt ikke ble verdsatt.

I samfunnsanalysen har vi skrevet mye om hvor raskt samfunnet endrer seg. Når denne strategien utløpet i 2025, vil verden se annerledes ut enn da den ble skrevet. Vi må derfor gå gjennom den minst årlig, og sørge for at den er oppdatert og aktuell. Det å klarer å plukke opp de samfunnstrendene, utfordringene og muligheten som påvirke vårt samfunnsoppdrag, er et kontinuerlig arbeid. Og det skal vi gjøre, for alle de som trenger vår innsats for å kunne leve et bedre liv.

*Bjørn Erik Thon*

likestillings- og diskrimineringsombud