

**Årsmelding 2016**

**Likestillings- og diskrimineringsombodet**

# Innholdsliste

<b>Kapittel 1 Føreord .....</b>	<b>1</b>
<b>Kapittel 2 Introduksjon til verksemda .....</b>	<b>3</b>
Hovudtal i 2016 .....	3
Utvalde nøkkeltal frå årsregnskapet .....	4
<b>Kapittel 3 Aktivitetar og resultat .....</b>	<b>4</b>
3.1 Relevant og god hjelp til mange .....	4
Rettleiing .....	4
Klagesaker .....	6
Brukerundersøkelse .....	9
Låg terskel for å kontakte ombodet .....	10
Betre og raskare hjelp .....	11
Prinsipielt viktige saker .....	11
Saker på eget initiativ .....	12
3.2 Førebygging .....	13
Førebygging ved å rettleie om plikter .....	13
Engasjement for og debatt om likestilling .....	13
Foredrag .....	14
Arrangement og debattmøte .....	15
3.3 Endring gjennom samarbeid .....	15
Samarbeid med sivilt samfunn .....	15
Samarbeid med arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonane .....	16
Samarbeidsprosjekt med Spania .....	17
3.4 Tilsyn med FN-konvensjonar .....	17
Nasjonale og internasjonale rapportering .....	18
Høyringsfråsegn .....	19
3.5 LDO som kunnskapsorganisasjon .....	20
<b>Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda .....</b>	<b>21</b>
4.1 Styring og kontroll .....	21
Sikker IKT-drift .....	21
Tryggleik for våre ansatte .....	22
Krisereberedskap .....	22
Varlingsrutinar .....	22

Universell utforming i egne lokaler .....	22
IKT-arkitektur.....	23
Sosiale krav i sammenheng med innkjøp i 2016 .....	23
Kompetanseheving i LDO.....	24
4.2 Aktivitetsplikta som arbeidsgjevar .....	24
Inkluderande arbeidsliv.....	25
<b>Kapittel 5 Vurdering av framtidssikter.....</b>	<b>32</b>

## Kapittel 1 Føreord

I mitt første år som ombod har det vært viktig for meg å bli kjent med fagmiljøet og ekspertisen som ligg i og utanfor Likestillings- og diskrimineringsombodet. Ikkje minst har det vært viktig for meg å møte dei som kjenner diskrimineringa på kroppen. Det er avgjerande for legitimiteten og kvaliteten på ombodet sitt arbeid og anbefalingar, at disse er basert på kunnskap og er faglig forankra. Men, skal ombodet oppfylle sitt mandat, må arbeidet og anbefalingane i tillegg spegle verkelegheita til dei menneska som blir utsett for diskriminering. Enkeltopplevingar gjør inntrykk, men for å ramme den strukturelle ulikestillinga og diskrimineringa, må vi løfte sakene opp på prinsipielt nivå. Eg er så heldig å ha eit brukerutval, bestående av representantar for sentrale interesseorganisasjonar innanfor ombodet sitt mandat, til å bistå meg i nettopp dette arbeidet.

Det er ein føresetnad for eit effektivt likestillings- og diskrimineringsapparat at ombodet treffer avgjerder av høg fagleg kvalitet, men også at sakene blir avgjort innanfor rimeleg tid. LDO sin hovudprioritet i 2016 har vært å få ned saksbehandlingstida for klagesakene. Heile organisasjonen har i 2016 arbeida målretta med dette, og det har gitt resultat. Gjennomsnittleg saksbehandlingstid for klagesaker har gått ned frå 245 dagar i 2015, til 185 dagar i 2016. For nye saker som kom inn i 2016, er gjennomsnittleg saksbehandlingstid 113 dagar. Talet på restansar er lågare enn nokon gong tidlegare. I 2016 har ombodet vidare fått gjennomført ein ekstern vurdering av saker kor ombodet sin uttale i ein sak er påklaga til nemnda, og kor nemnda har komme til eit anna resultat. Vurderinga blei utført av høgsterettsdommar Karin Bruzelius, og bakgrunnen var det særleg høge talet for saker som blei gjort om av nemnda i 2015. Konklusjonane frå dette arbeidet medfører ikkje behov for store endringar i ombodet sitt arbeid. Bruzelius kom likevel med nyttige innspill for blant anna å sikre at sakene blir best mogleg opplyst så tidleg som mogleg. Disse forslaga er nå innarbeida.

Måлтаlet for 2017 er ein gjennomsnittleg saksbehandlingstid på 180 dagar. Regjeringa varsla ved eget høyringsbrev i 2016 at den ønsker å skille enkeltsaksbehandlinga ut frå LDO, og legge den til «ny Likestillings- og diskrimineringsnemnd». I februar 2017 varsla regjeringa vidare at den vurderer å plassere den nye nemnda utanfor Oslo. Arbeidet med å oppnå dette måлтаlet for 2017 kan bli krevjande, da erfaringar frå liknande prosessar viser at mange ansatte vel å se seg om etter andre jobbar når eigen arbeidssituasjon er uviss.

Det første som slo meg som nytt ombod er kor omfattande mitt mandat er. For ikkje å ende opp med å fokusere på aktuelle saker er det naudsynt å ha ein overordna strategi for kva ombodet skal jobbe med for å oppnå strukturelle endringar over tid. Noko av det viktigaste vi har gjort i 2016 er derfor å utvikle og forankre, både internt og eksternt, eit strategisk veikart for dei saksfelte ombodet skal jobbe med dei neste seks åra. Å velje ut områda vi skal prioritere, og korleis vi skal jobbe for å oppnå endring, har vært ein tidkrevjande prosess. Det er også vanskeleg, for når ein prioriterar, må ein velje bort noko. Eit endringsarbeid som er systematisk og basert på kunnskap føreset likevel ein klar prioritering av dei tilgjengelege ressursane. Det er også naudsynt for ombodet å kunne ha moglegheit til å fange opp, og iverksetje arbeid, på nye situasjonar og område der målgruppene våre vært utsett for ulikestilling og diskriminering.

Hovudsatsingsområda for ombodet dei neste seks åra er innanfor arbeidsliv, skule og utdanning, vald i nære relasjonar, overgrep og seksuell trakassering, helse, bruk av tvang, hatkriminalitet og hatefulle ytringar. Gutter og menn sine utfordringar er blitt gjenstand for ein eigen analyse innanfor fleire av disse tema. Innanfor hovudsatsingsområda er det oppstilt klare utfordringar, og delmål på vegen for å møte disse. 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 finner du på vår heimeside [www.ldo.no](http://www.ldo.no).

God lesing,



Hanne Inger Bjurstrøm

Likestillings- og diskrimineringsombod

## **Kapittel 2 Introduksjon til verksemda**

Likestillings- og diskrimineringsombodet er dagleg i 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 eget liv og sin eigen kvardag.

Ombodet er etablert av Stortinget og arbeidet er regulert i diskrimineringsombudsloven. LDO handhevar diskrimineringsforboda i lovverket, gir rettleiing, er ein pådrivar for likestilling og førar tilsyn med bestemte FN-konvensjonar.

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 fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon og politisk syn.

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

### **Hovudtal i 2016**

I 2016 fekk vi 1870 førespurnader om rettleiing, og 175 klager på diskriminering. Det er framleis ein auke i kor mange som tar kontakt med LDO for å få rettleiing i 2016 samanlikna med tidlegare år.

## Utvalde nøkkeltal frå årsregnskapet

2014-2016	2014	2015	2016
Antal ansatte	63	68	57 <sup>1</sup>
Løyver	54 035 000	53 981 000	52 856 000
Driftsutgifter	55 964 365	56 680 766	54 409 920
Lønnsandel av driftsutgifter i prosent	70,8	73,8 %	76,3 %
Utgifter til lønn pr årsverk	628 956	615 191	684 893

## Kapittel 3 Aktivitetar og resultat

I 2016 arbeida vi på fem område for å skape eit meir likestilt samfunn utan diskriminering:

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

2016 var også likestillings- og diskrimineringsombod Hanne Inger Bjurstrøm sitt første år som ombod. I 2016 har ombodet arbeida med å utvikle og forankre eit vegkart for særskilde område ombodet ønske å arbeida med i Bjurstrøm sin ombodsperiode. Arbeide har involvert både tilsette hos ombodet og eksterne aktørar med særskild interesse.

### 3.1 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

---

<sup>1</sup> Forskjellen mellom totalen i 2016 og 2015 er på heile 11 tilsatte. Orsaka er at tilsette i lovfestet permisjon per 31.12.2015 og personar i hospiteringsoppdrag vart erstatta. Det betyr at både vikarane og dei tilsette som var i permisjon vert medregna.

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

Dei fleste som tar kontakt med oss får først rettleiing. Målet med rettleiinga er at saka blir løyst raskt og med minst mogleg belastning for den som er blitt diskriminert. Vi rettleier enkeltpersonar, arbeidsgjevarar, offentlege styresmakter og andre som har spørsmål om likestilling og diskriminering. Dersom rettleiinga ikkje fører fram, kan det bli ei klagesak. Då gjer vi ei juridisk vurdering av saka, og kjem med ein uttale om vedkommande er blitt utsett for diskriminering eller ikkje.

I 2016 fekk vi 1870 førespurnader om rettleiing. Det er 4 prosent fleire som nytta LDO sin rettleiingsteneste i 2016 samanlikna med 2015. Dei siste tre åra har ombodet hatt ein markant aukning i rettleiingssakar. Det er og folk som tar kontakt i direkte meldingar på Facebook.

Dei fleste som tek kontakt opplever å bli urettvist behandla på grunnlag av kjønn, nedsett funksjonsevne eller etnisitet. Tabell 1 viser at desse sakene utgjer 33, 20 og 13 prosent av rettleiingssakene.

Tabell 1 Registrerte rettleiingssaker etter grunnlag for diskriminering

Diskrimineringsgrunnlag	2016	Del
Alder	93	5%
Annet	416	22%
Etnisitet mv. (inkl språk)	240	13%
Kjønn	613	33%
Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	29	2%
Nedsatt funksjonsevne	371	20%
Religion	85	5%
Seksuell orientering	23	1%
Totalt	<b>1870</b>	<b>100%</b>



Tabell 2 Registrerte rettleiingssaker etter samfunnsområde

Samfunnsområde	2016	Del
Anna	192	10%
Arbeidsliv	1002	54%
Bolig	56	3%
Offentleg forvaltning	159	9%
Politi, rettsapparat mv.	42	2%
Utdanning	137	7%
Varer og tenester	282	15%
<b>Total</b>	<b>1870</b>	<b>100%</b>

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

### **Klagesaker**

I 2016 registrerte vi 175 nye klagesaker. Dette er ein svak nedgang frå 2015, da vi registrerte 181 klagesaker. Talet på klagesaker har variert noko die forskjellige åra, med eit markert toppår i 2009 då diskriminerings- og tilgjengelighetsloven trådde i kraft.

Tabell 3: Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag

<b>Diskrimineringsgrunnlag</b>	<b>2016</b>	<b>Del</b>
Alder	15	9%
Anna	23	13%
Etnisitet mv. (inkl. språk)	32	18%
Kjønn	43	25%
Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	5	3%
Nedsett funksjonsevne	46	26%
Religion	9	5%
Seksuell orientering	2	1%
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100%</b>

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

Tabell 4 Klagesak etter samfunnsområde

<b>Samfunnsområde</b>	<b>2016</b>	<b>Del</b>
Anna	9	5%
Arbeidsliv	107	61%
Bustad	3	2%
Offentleg forvaltning	8	5%
Politi, rettsapparat mv.	5	3%
Utdanning	13	7%
Varer og tenester	30	17%
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100%</b>

Tabell 4 viser at også dei fleste klagenes gjeld området arbeidsliv.

Vi handsama ferdig 219 klagesaker i 2016. 10 av desse sakene avviste ombodet. 35 av sakene vart lagt bort, se diskrimineringsombudsloven § 3 femte ledd. Ombodet benytta ikkje mulighetane til å fatte vedtak etter diskrimineringsombudsloven § 4 i 2016.

Ein del saker blir 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 viser at 70 saker blei sendt til Likestillings- og diskrimineringsnemnda i 2016. Den markante aukinga i saker til nemnda i 2015 har ikkje fortsatt. Saksmengda til nemnda er tilbake på nivået frå 2014 og tidlegare år.

Av dei 70 sakene blei 56 påklaga til nemnda av klagaren og 12 av den innklaga. To saker blei påklaga av begge partar.

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

<b>Klaga inn av</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Innklaga	30	12
Klagar	57	56
Begge	2	2
LDO	9	
<b>Totalt</b>	<b>98</b>	<b>70</b>

Tabell 6 Resultat av saker etter behandling i nemnda i 2016

<b>Resultat av behandling i nemnda</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Delvis omgjorde</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Omgjorde	24	18
Oppretthalde	27	38
Anna	2	
<b>Totalt</b>	<b>55</b>	<b>58</b>

Tabell 6 viser resultat i sakene som var i nemnda i 2016. Det er ikkje bare saker ombodet behandla i 2016. Mange av dei er frå tidlegare år. I 2015 kom nemnda til eit anna resultat i nær halvparten av dei sakene nemnda behandla. Det er eit høgt tal, og ei markant auke frå tidlegare år. I 2016 omgjorde nemnda ombudet sin konklusjon i 20 av de 58 sakene som ble behandla (34 prosent). Omgjeringsprosenten er såleis tilbake på nivået frå tidlegare år.

Av dei 18 sakene nemnda omgjorde i 2016 vart 70 % omgjorde til gunst for den parten som vart klaga inn for ombudet<sup>2</sup>. 15 % av dei 18 sakene omgjorde nemnda til gunst for den som klaga saka inn for ombudet<sup>3</sup>.

Ombodet arbeider fortløpande med å analysere sakene som bli behandla i nemnda. Vi så behov for å gjere ein særleg grundig analyse av sakene som nemnda behandla i 2015, gitt dei endringane som skjedde i 2015. Det er viktig å vite om endringa skyldast særtrekk ved sakene, endra praksis hos ombodet eller i nemnda, eller andre omstende.

Ombodet engasjerte derfor høgsterettsdommar Karin M. Bruzelius våren 2016 for å analysere 52 av nemnda sine avgjerder i perioden 2013-2015 der nemnda kom til eit anna resultat enn ombodet. I same periode behandla nemnda totalt 162 saker og ombodet 667 klagesaker. Bakgrunnen for gjennomgangen var at i denne perioden auka talet på saker som vart påklaga og sendt til nemnda. Samstundes auka talet på saker som fekk eit anna resultat, til nærmare 50 prosent i 2015. Bruzelius sin gjennomgang viste at i dei fleste sakene der nemnda kom til eit anna resultat, var faktum i sakene endra, for eksempel at partane hadde lagt fram nye opplysningar. I nokre saker vurderte nemnda og ombodet også jussen forskjellig. I motsetning til ombodet har nemnda anledning til å høyre partane. Ombodet har skriftleg sakshandsaming. Derfor vil bevisa i nokre anlede synast ulik for nemnda.

Bruzelius kom med fleire tilrådingar til ombodet sin sakshandsaming. Disse vil bli følgje opp av ombodet i 2017.

### **Brukerundersøkelse**

Likestillings- og diskrimineringsombodet har i 2016 kartlagt korleis brukarane opplever verksemda. Vi undersøkte kor fornøgd våre brukarar har vært med ulike sider av ombodet sin saksbehandling i klagesaker som er knytta til graviditet. Vi sendte undersøkinga til parter i 37 saker (76 deltakere). Vi mottok svar frå 20 personer som hadde sendt inn klage(r), og frå 21 som hadde blitt anklaga for diskriminering. Av disse var det 22 som hadde fått medhold i sine påstander og 17 som ikkje hadde fått medhold. To av sakene blei lagt bort.

Resultatet viser at det er liten forskjell mellom opplevinga til klagarane og dei innklaga når det gjeld ombodet sin behandling totalt sett. Både klagar og innklaga gir uttrykk for at dei har tillit til ombodet og ombodet sin begrunnelse for resultatet i saka. Om brukarane var tilfreds

---

<sup>2</sup> Brudd omgjord til ikkje brudd eller lagd bort/avvist.

<sup>3</sup> Ikkje brudd omgjord til brudd, og saker lagd bort eller avvist sendt tilbake til ombodet.

med ombodet sin saksbehandling, inkludert om dei opplevde ombodet som tillitvekkande med grunngitte avgjerder, blir tilsynelatande bestemt av om dei fekk medhald. Dei som fekk medhald i saka er mykje meir fornøgd med saksbehandlinga enn dei som ikkje fekk medhald.

Det er liten forskjell på opplevinga vinnarane og taparane har av informasjonen dei får. Derimot viser resultatet at klagar er noko meir fornøyd med informasjonen dei får, og i større grad gjer uttrykk for at det er lett å få kontakt med saksbehandlar. Dette er forståeleg da dei fleste klagesakane starter med at det blir gitt rettleiing, og svara skiller ikkje informasjonen brukarane har fått som rettleiing og under klagebehandling. Det kan tenkes at en større andel av klagarane var fornøgde med den informasjon dei fekk som rettleiing.

Halvparten av respondentane var fornøgde med tida saksbehandlinga tok hos ombodet. Om dei tapte eller vant saka, synes å virke meir inn på brukaranes oppleving av saksbehandlingstida, enn faktisk saksbehandlingstid.

På bakgrunn av kartlegginga har ombodet innført tiltak som kan forbedre tenesten. Ombodet har laga nye brevmalar, som skal sikre at partane så tidlig som mulig får tilstrekkeleg informasjon om ombodet sin saksgang og deira rettar/pliktar. Brev er meir informative, samtidig som dei er tydelegare, både når det gjeld saksbehandlinga ved ombodet, men også om korleis opplysningar ombodet trenger. Som vedlegg til første brev ut, følger informasjonsskriv om blant anna partanes opplysningsplikt, bevisreglar og konsekvensar av ombodet sin uttale.

Tydelege og informative brev, og raskare tilbakemelding til partane, bidrar også til hurtigare opplysning av saka og kortare saksbehandlingstid. Ombodet har hatt fokus på å få ned saksbehandlingstida, som i 2016 har blitt betydelig redusert.

### **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 òg mogleg å møte opp personleg.

For å senke terskelen for å komme i dialog med oss, satsar vi på arbeid med sosiale medium. LDO prioriterer 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 annan kommunikasjonskanal.

I rettleiinga vår og dialogen med ulike grupper er nettsida viktig. I februar 2015 lanserte vi ein oppdatert versjon av [www.ldo.no](http://www.ldo.no), der rettleiing er i fokus. 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 første svar bli gitt så snart som mogleg, og seinast i løpet av ni dagar.

Vi arbeidar kontinuerleg med å sikre rask sakshandsamingstid. Arbeidet har gitt resultat. Det var ei nedgang i sakshandsamingstid i 2014, som fortsette i 2015, sjå tabell 7.

Gjennomsnittleg sakshandsamingstid for klagesaker var 186 dagar i 2016. Ombodet handsama ferdig 113 av dei 175 klagesakene som vart motteke i 2016. Den gjennomsnittlige sakshandsamingstida for desse sakene var 113 dagar. Ei følgje av kortare sakshandsamingstid er at talet på klagesaker som ikkje er ferdig handsama har vorte jamt lågare dei siste åra. 1 januar 2014 hadde ombodet 146 ikkje ferdig handsama saker. Talet for 1 januar 2015 var 143, for 2016 107 medan talet for 1. januar 2017 var 64 klagesaker som ikkje var ferdig handsama.

Tabell 7 Sakshandsamingstid for klagesaker dei siste tre åra

År	Gjennomsnitt av sakshandsamingstid (dagar)
2014	284
2015	245
2016	186

Vi har fortsatt vårt arbeid med å redusere sakshandsamingstid på rettleiingssaker. Av dei 1870 rettleiingssakene som er registrert i 2016, er 1692 avslutta i løpet av 2016. Gjennomsnittleg handsamingstid for sakene som er avsluttet er 13 dagar, en nedgang frå 25 dagar i 2012, 21 dagar i 2013 og 15 dagar i 2014.

## Prinsipielt viktige saker

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 diskriminerande regelverk, ein praksis som set nokon i ein dårlegare posisjon enn andre, eller nye datasystem nokre grupper ikkje kan bruke.

Det er fleire årsaker til at det er viktig for oss å jobbe med prinsipielle saker. Dei sett standarden for andre saker, dei bidreg til å endre rammevilkåra som fører til diskriminering, og dei kan bidra til å løfte opp problemområde til debatt, som igjen kan auka engasjement og forståing.

Ombodet handsama fleire prinsipielt viktige saker i 2016. Eit eksempel er ei klage mot Oslo kommune som gjaldt pensjonsordninga for dei kommunalt tilsette. Pensjonsvedtektene er utforma slik at tilsette som jobbar deltid fast, ikkje får pensjonsopptening for meirarbeid. Sidan det er fleire kvinner enn menn som jobbar deltid, kom ombodet til at ordninga var indirekte diskriminerande overfor kvinner. Kommunen klagde på ombodet sin uttale, og saka skal no opp for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Ei anna viktig klagesak gjaldt rett til å få laga nytt vitnemål med nye identitetsopplysningar etter endring av juridisk kjønn og folkeregistrert navn. Ein tidlegare elev ved ein folkehøgskole endra juridisk kjønn frå kvinne til mann og skifta i tillegg fornamn. Han ønska å få endra vitnemålet frå folkehøgskolen, men fekk avslag. Han klaga til ombodet som tok kontakt med skulen. Etter dette endra skulen sine rutiner og ga eleven nytt vitnemål. Ombodet merka seg dette, men på grunn av det prinsipielt viktige spørsmålet saka gjaldt, kom ombodet likevel med ei fråsegn der ombodet slo fast at å nekte å gje nytt vitnemål etter endring av namn og juridisk kjønn er diskriminering på grunn av kjønnsidentitet.

I samband med denne saka tok ombodet også kontakt med BLD. I brev av 30. september 2016 til ombodet skriv BLD at departementet meiner at elevar har krav på nye vitnemål for skolar som er omfatta av opplæringslova, lov om folkehøgskolar og universitets- og høgskolelova. Departementet understreka samstundes at retten til nytt vitnemål ikkje går klart fram av lovverket. Departementet skrev at følgjande skal gjerast for å presisere retten til å få nytt vitnemål som er i samsvar med kjønnsidentiteten:

- Kunnskapsdepartementet vil be Utdanningsdirektoratet ved fylkesmannsembetene om å rettleie skolar og skoleeigarar om rettigheten.
- Kunnskapsdepartementet vil ta opp saka i relevante fora, som møter med sjefane for fylkesutdanninga.
- Kunnskapsdepartementet vil sende brev til folkehøgskolane og gjere oppmerksom på retten.
- Kunnskapsdepartementet vil i brev oppfordre universiteter og høgskolar om å skrive ut nytt vitnemål til personar i tråd med kjønnsidentiteten studentane har.

### **Saker på eget initiativ**

LDO kan ta opp saker om diskriminering på eget initiativ, når vi blir kjend med moglege diskrimineringsaker gjennom media, i samfunnsdebatten, eller ved at enkeltpersonar tipsar oss.

I 2016 ble det mykje mediemerksemd knytta til eit turistsenter i Lom, Nissegården, som hadde uttalt til dei lokale myndighetene og i avisa at dei ikkje ville ta imot besøk frå flyktningar gjennom flyktningetenesten i kommunen.

Ombodet engasjerte seg i saka og tok kontakt med Nissegården. Ombodet sjølv og to medarbeidarar dro til Lom for å møte partane og få eit betre innblikk i saka. Møtet enda med at Nissegården kom med ei erklæring på sin heimeside om at flyktningar er velkomne på

senteret og at det aldri hadde vore meininga å stenge ute flyktningar. Etter dette avslutta ombodet klagesaka.

### **3.2 Førebygging**

Arbeidet vårt handlar ikkje berre om å hjelpe dei som har opplevd diskriminering. Det handlar òg om å førebygge, og å sikre at dei strukturane og ordningane vi har i samfunnet, faktisk bidrar til å fremme 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 fremmer like høve for alle.

Ombodet skal påpeike samfunnsskapt 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 gjere det aktive arbeidet for likestilling og det førebyggjande arbeidet mot diskriminering.

Vi har gjennomført og delteke på fleire kursopplegg for aktørar i arbeidslivet. Vi prioriterer å gi informasjon og opplæring til personar, organisasjonar og verksemder som igjen når ut bredt. 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 legger stor vekt på å rettleie om pliktane arbeidsgjevarar har for å fremme 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 rutine, praksisane og systema deira byggjer opp under målet om eit likestilt arbeidsliv.

I 2016 har vi jobba vidare med opplæring og kursing av arbeidstakarorganisasjonar. Formålet har vore å få på plass gode rutinar for å hindre diskriminering og trakassering. Ombodet undersøkte også If Skadeforsikring årsberetning for 2016. Ombodet kom fram til at dei ikkje hadde oppfylt krava etter likestillingsloven for kva ein årsberetning skal innehalde. If Skadeforsikring har retta seg etter ombodet sin avgjerd. Vi har i 2017 fortsatt samarbeidet med If Skadeforsikring.

#### **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 fortelle kva ombodet kan bidra med. Vi bruker også media for å skape engasjement for likestillings- og antidiskrimineringsarbeid. I 2016 har vi satt dagsorden med på fleire område. Blant desse er saker og debattar knytta til religion, religionsfrihet, seksuell trakassering, arbeidslivsdiskriminering og pensjon. Hausten 2016 har



det vore eit særleg fokus på proaktivt mediearbeid, noko som aleine ga meir enn 70 saker som vi initierte i mediene.

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

Ombudet er opptatt av å bruke ulike type medium for nå ulike målgrupper, og sikre god geografisk spreing i dekninga. Vi har også god auke i følgjarar av våre sosiale medie-kanalar.

Også 2016 fekk hets og hatytringar i samfunnsdebatten mykje merksemd. Fleire fortalde at dei ikkje orkar å ha ei offentlig stemme i debatter fordi dei opplever hets og trakassering. Vi initierte også fleire saker om hatkriminalitet retta mot våre målgrupper i samarbeid med mellom anna VG. Diskusjonen har handla om skadeverkingane av hatytringar og hatkriminalitet, og korleis vi kan motverke dette. Ombudet har delteke i debatten med utgangspunkt i rapporten vår om hatytringar og hatkriminalitet, som blei lansert i april 2015 og ECRI sin evaluering av Norges arbeid mot hatytringar og hatkriminalitet. Ombudets arbeid mot hatytringar og hatkriminalitet held fram i 2017, også med eigne prosjekt.

## **Foredrag**

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

Det er ei stadig auke i førespurnader om foredrag. I 2016 ga vi ca. 250 foredrag og innlegg. Det er ei auke frå 150 foredrag i 2014 og 200 i 2015. Vi holdar foredrag for mange ulike grupperingar som frivillige organisasjonar, verksemdar og arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar. Vi tek jamleg i mot besøk frå utanlandske delegasjonar, som ønsker kunnskap om ombudsordninga, organisasjonen og arbeidet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet holdt i 2016 mellom anna ein serie foredrag for Forsvaret. Temaet for soldataksjonen var seksuell trakassering. Ombudet ble invitert til samarbeid av ordninga for tillitsvalde i Forsvaret. Tillitsvalde i Forsvaret anerkjenn at det er eit problem med seksuell trakassering i Forsvaret. I forbindelse med at det vert allmenn verneplikt i Noreg, var det eit ønske om å retta fokus på problemstillinga. Ombudet haldt syv foredrag for omlag 3000 soldatar. Tilbakemeldingane var gode og samarbeidet med Forsvaret om å hindra seksuell trakassering vil fortsette i 2017.

Ombudet har sjølv gitt fleire større foredrag, mellom anna om rekruttering hos til dømes NHO, om likestilling hos Forsvaret, om valdtekt på Universitetet i Oslo knytta til den såkalla Hemsedal-saka, og ikkje minst arbeidet mot vold blant kvinner, til dømes under 8. mars-markeringen i Bergen.

## **Arrangement og debattmøte**

LDO skal være 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-overfører arrangementa på internett, slik at det går an å følge med sjølv om ein ikkje er fysisk til stade.

I 2016 hadde vi til dømes eit frukostmøte om kjønn, arbeid og omsorg. Arrangementet blei holdt i forbindelse med arbeidstidsutvalget sin utredning. Vi var også representert under Oslo Pride, i paraden og med stand. Under Arendalsuka hadde vi eit arrangement i samarbeid med vårt brukerutvalg, og stand på torget i Arendal. Arrangementet under Arendalsuka omhandla utestenging frå arbeidslivet.

Tirsdag 8. og onsdag 9. november arrangerte ombodet to konferansar om hatkriminalitet. Dette ble arrangert i samarbeid med European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) og Nettverket mot hatkriminalitet. Temaet for konferansane var kunnskap om korleis andre land arbeidar mot hatkriminalitet. Ombodet ønska å få kunnskap om korleis myndigheitene kunne arbeide betre for å motarbeide hatkriminalitet og hatytringar. Arrangementene var godt besøkt med representantar både frå myndigheitene, politikarar og fagpersonar.

Vi avslutta året med eit møte knytta til kampanjen Taushet tar liv. I 2016 var det særleg merksemd på at overgripar skal ha byrden. At den som har blitt ramma av vold ikkje ender opp med hemmeleg adresse (kode 6) som einaste reelle tiltak for å beskytte vedkommande, men heller får fortsette livet i sitt eget heim, med jobb, skule og nettverk. I samarbeid med Krisesentersekretariatet arbeida ombodet for at overgripar i staden skal bli gitt besøksforbod og elektronisk overvåking (omvendt voldsalarm/fotlenke).

Arrangementa våre er godt besøkte.

## **3.3 Endring gjennom samarbeid**

Vi er avhengig 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 grunner. Det er viktig for å styrke kunnskapen til ombodet om røynslene til brukarane – dei som opplever diskriminering og mangel på likestilling i Noreg. Sivilt samfunn er viktige samarbeidspartnarar for ombodet i tilsynsarbeidet overfor norske styresmakter, og i arbeidet med å 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 ser på erfaringsbasert kunnskap som like gyldig som annan kunnskap. Dessutan er samarbeid med sivilt samfunn viktig for å få til endringar som fremmer likestilling. Målet med plattformen er å vere tydeleg på korfor og korleis vi involverer sivilt samfunn. Vi ønskjer 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 plattformen blant anna blitt tatt i bruk i forbindelse med ombodet sitt arbeid med ny strategi for perioden 2017-2021.

LDO har eit brukarutval. Det er samansett av representantar for relevante interesseorganisasjonar og brukargrupper innanfor ombodet sine satsingsområder. Formålet med utvalet er primært å styrke ombodet sin kunnskap om brukarane sine erfaringar. Formålet 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.

I 2016 blei det gjennomført fleire møter. Tema som var oppe var blant anna rapportering til FN sin kvinnekomité, sivilt samfunns innvolvering i likestillings- og diskrimineringsarbeidet og temaer som dei mente ombodet burde vurdere i strategiarbeidet til LDO fremover. Hva ser organisasjonane som viktige milepæler framover. Ombodet sitt brukarutval ble også bedt om å gi innspill om sin erfaring med involvering i myndigheitene sitt arbeid med likestilling. I tillegg var også i 2016 et av temaene «god rekruttering er likestilt rekruttering». Ombodet deltok og på brukarutvalget sitt arrangement om rekruttering i arbeidslivet under Arendalsuka i 2016.

LDO har hatt eit samarbeid med Krisesentersekretariatet i tre år om kampanjen Taushet tar liv. Sjå meir omfattande omtale på side 15.

### **Samarbeid med arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonane**

I arbeidet med diskriminering i arbeidslivet er samarbeid med arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonane avgjerande. Vi er jamleg i kontakt med organisasjonar i rettleingsarbeidet, og held ofte kurs og foredrag for fagforeiningar.

Vi har i 2016 fortsatt å prioritere å få utvalde organisasjonar til å få på plass opplæring til tillitsvalde om likestilling og anti-diskriminering. Ombodet ser på saksomfanget at dette fortsatt fører til at organisasjonane bringer fleire saker inn for ombodet, samt at vi i kontakten med organisasjonane får betre kjennskap til utfordringane som er i arbeidslivet. Vi har stor tro på denne framgangsmåten i arbeidet for eit meir likestilt arbeidsliv. Målet er at organisasjonane på eigen hand skal overta opplæringa av tillitsvalde, noe ombodet nå ser skjer i større grad.

I 2016 hadde ombodet blant anna opplæring for alle hovudtillitsvalde i Sykepleierforbundet om graviditetsdiskriminering og opplæring om diskrimineringslovgivningen av alle saksbehandlarne i Sykepleierforbundet. Ombodet hadde også opplæring på alle basiskurs for

nye tillitsvalde i Industri&Energi. Dette arbeidet vil ombodet prioritere også i 2017. Vi arbeider nå med å få på plass et systematisk kurs-opplegg for opplæringa. I 2016 hadde ombodet blant anna et pilotkurs om seksuell trakassering.

### **Samarbeidsprosjekt med Spania**

Ombodet hadde og i 2016 et samarbeid med spanske myndigheiter om kjønnslikestilling finansiert av EØS sin finansieringsmekanisme (EEA/Norway Grants). Dette har vært eit omfattande program og dekker blant anna kvinner sin tilgang til arbeidsmarkedet, likelønn, entreprenørskap, kvinner i leiarstillingar, kvinner i styrer, balansen mellom arbeidsliv og familieliv, og arbeid mot vald mot kvinner. Ombodet har i dette programmet og hatt et tett og godt samarbeid med den norske ambassaden i Madrid.

Til tross for ein politisk ustabil situasjon i Spania i 2016, er ein del aktiviteter gjennomført med suksess: Rapport med samanlikning av politikk og lovgiving på feltet kjønnsbasert vald i Spania, Norge og Island ble utarbeida av Aspacia, ein spansk organisasjon. LDO og spanske myndigheiter utvikla et samarbeidsprosjekt som tar sikte på å integrere kvinner som er ofre for kjønnsbasert vald i arbeidslivet, og dermed bryte ut av valden dei lever i. Som ein del av dette prosjektet blei det etablert eit pilotprosjekt i Sør Odal kommune, kor tre norske firmaer har forplikta seg til prosjektet for å finne metodar for å skaffe arbeid for kvinnene. Eit kurs for dei norske firmaene blei holdt i Spania med organisasjonar og bedrifter som har erfaring med tiltak for å skaffe arbeid for kvinner ramma av vald.

Eit anna prosjekt utvikla under programmet omfatta norske kvinner med rom og romani/tater-bakgrunn, i samarbeid med kvinner med samme bakgrunn i Spania. Som eit resultat av dette har LDO etablert ein arbeidsgruppe for rom og romani/tater-kvinner i Noreg. Det blei også våren 2016 arrangert ein studietur for kvinner i den norske ressursgruppa til Madrid og møter med det spanske nasjonale rådet for romanes for utveksling av erfaringar.

*Promociona*-prosjektet hadde som mål å få fleire kvinner inn i høgare stillingar. Det blei også arrangert ein konferanse i Spania for å utveksle erfaringar og kunnskap mellom Noreg og Spania.

### **3.4 Tilsyn med FN-konvensjonar**

LDO skal endre strukturane som er med å oppretthalde diskriminering og mangel på likestilling. I dette arbeidet må ombodet identifisera dei barrierane som er laga av samfunnet, og gjere gode analysar for å kunne foreslå endringar.

Grunnlaget for endringsarbeidet er først og fremst det lovfesta tilsynsansvaret LDO har for FN sin kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW), FN sin rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og FN-konvensjonen for menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD).

For å sikre god og effektiv arbeidsfordeling med andre ansvarlege institusjonar, deltek ombodet i ein koordineringsgruppe med Nasjonal institusjon for menneskerettar, Barneombodet og Sivilombodsmannen. LDO sat 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 nedverdige behandling.

### **Nasjonal og internasjonal rapportering**

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

Ombudet sin påpeiking av konvensjonsforpliktingane til staten i samband med høyringssvar, er ein viktig del av tilsynsansvaret, og den nasjonale rapporteringa. LDO skriv òg 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 overvaker dei konvensjonane vi har tilsynsansvaret for. Det vil seia at LDO sender eigne rapportar til CEDAW-komiteen, CERD-komiteen og CRPD-komiteen i samsvar med den rapporteringssyklus som gjeld for den norske statsrapporteringa. Vi gir òg 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 dei tre FN-konvensjonane.

I arbeidet med rapportane til FN, inviterer vi sivilt samfunn til konsultasjonsmøte.

Ombudet sendte i juli 2016 inn sin supplerende rapport til FN sin komité for rettane til personar med nedsett funksjonsevne (CRPD-komiteen). Regjeringa rapporterte i 2015 til CRPD-komiteen. Dette var første gang etter at Noreg ratifiserte CRPD-konvensjonen. Ombudet har rapportert inn at Noreg manglar ein politikk som sikrar at individet kan bestemme på eigen hand, som aktivt kjempar mot fordommar og stereotypiar og som systematisk gjer samfunnet meir tilgjengeleg og inkluderande. Dette er utdjupa med følgande tema:

1. Manglande kunnskap og dokumentasjon
2. Pasientar i psykisk helsevern er utsett for diskriminerande tvang
3. Personar med utviklingshemmingar og personar med demens er utsett for tvang
4. Funksjonshemma får ikkje støtte som ivaretar deira rett til å bestemme sjøl
5. Funksjonshemma er utsett for vald og overgrep
6. Funksjonshemma er utsett for hets, trakassering og hatkriminalitet
7. Funksjonshemma blir diskriminert i arbeidslivet
8. Skolar er ikkje tilgjengelege for elevar med nedsett evne til å bevega seg
9. Funksjonshemma har ikkje lik tilgang til informasjon, varer og tenester

I 2016 arbeida vi og med ombodet sin rapport til FN sin kvinnekomité. I rapporten tok vi opp fem tema, kor vi meinte det var behov for særleg merksemd. Disse 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 områder som ombodet har særleg merksemd på i sitt arbeid. CEDAW-komiteen har dessutan tidlegare etterlyst sterkare innsats frå staten på fleire av disse områdene. I arbeidet med rapporten har ombodet konsultert sivilt samfunn. Rapporten blei lansert på nyåret 2017.

Vidare hadde LDO i november 2016 ein todagers konferanse om hatkriminalitet. Første dag av konferansen var arrangert i samarbeid med ECRI og gjaldt ECRI sine merknader om Noreg. Andre dag av konferansen var eit samarbeid mellom LDO og LDO sitt hatkrimnettverk. Her var det innhenta ekspertar frå blant anna Sverige og Storbritannia for å fremme kunnskap om korleis ein kan arbeide meir effektivt mot hatkriminalitet. Statssekretærar frå både BLD og Justisdepartementet holdt innlegg under konferansen.

### **Høyringsfråsegn**

Høyringsarbeidet er nært knytt til tilsynet ombodet har med FN-konvensjonane, og den nasjonale lovgivinga. Dei siste åra har vi i stor grad vektlagt konvensjonsforpliktingane til styresmaktene. LDO gav ei rekkje høyringssvar i 2016. Vi ønsker å trekke fram nokre av dei.

Vi avga høyring om forslag til endringar i utlendingsloven (innstramminger II). Ombodet ba regjeringa revurdere forslaga om innstramminger i retten til familiegjenforening og innføring av krav til sjølforsørging som vilkår for varig opphald. Vi var kritiske til forslaget og framheva at det reiste spørsmål om brot på CRPD og CEDAW, fordi det ville ramme funksjonshemma og kvinnelege flyktningar uforholdsmessig hardt. Ombodet deltok også i munnleg høyring om forslaget på Stortinget

Vi avga høyring når det gjaldt forslag om norsk tilslutning til individuell klagemekanisme til FN sin konvensjon om rettane til personar med nedsett funksjonsevne. Ombodet tok til ordet for at Noreg burde tiltre den individuelle klagemekanismen, vi viste til at dette ville styrke rettstryggleiken for den enkelte, og at fleire nordiske land, som for eksempel Sverige og Danmark, har tiltrådt protokollen. Ombodet deltok også i open høyring om dette på Stortinget.

Ombodet deltok også i open høyring på Stortinget når det gjaldt innskrenkingar i åtgangen til å bruke tvang overfor personar med nedsett funksjonsevne av psykososial art. Ombodet støtta helseministeren sitt forslag om at ein bare kan ta i bruk tvang knytt til behandling i tilfeller kor pasienten manglar samtykkekompetanse. Ombodet framheva at dette var eit skritt i riktig retning, og samsvarar betre enn gjeldande rett med CRPD sin vektlegging av autonomi og rett til å bestemme sjølv. Ombodet framheva samtidig at det framleis står igjen utfordringar når

det gjeld vide heimler for tvang og rettstryggleik for personar som er alvorleg psykisk sjuke og at vi vil følgje opp saka vidare i samband med tvangslovutvalet, som ser på heile tvangslovgivninga på helsefeltet.

### **3.5 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 fremmer 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 forskning 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 forskning 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 Arbeidsforskningsinstituttet.

Vi har eige fagansvarlege for viktige tema vi jobbar med. Ansvarsområda vert valt ut frå kva for 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 følgje 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 følgje med på utviklinga på særskilde område innanfor dei ulike konvensjonane ombodet har tilsynsansvar for.

Ombodet har mange ulike verkemiddel vi brukar for å hjelpe dei som har blitt utsett for diskriminering og endra dei strukturane som fører til diskriminering. Vi organiserer 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 tyding for dei andre områda til ombodet. Den nære tilknytninga mellom rettleiings- og klagesakar gjer at vi kan identifisere felles røynsler som kjenneteiknar eit område. Vi har til dømes i utarbeinga av ny strategi og merksemd på kva folk kontaktar ombodet om.

# Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda

## 4.1 Styring og kontroll

LDO sin visjon er eit likestilt samfunn der makta og moglegheit for påverknad er likare fordelt, fridomen tilgjengeleg for alle og enkeltmennesket sin verdi ukrenkeleg. I strategien for perioden 2014-2016 har LDO satt fem veivalg, se kapittel 3. For best mogleg å 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 ei ny strategi for perioden 2017-2022 med fem prioriterte områder: arbeid, skole 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 sårbar.

### Sikker IKT-drift

Vi viser til Handlingsplan med spesifiserte tiltaksområder for informasjonssikkerhet i statsforvaltninga. Drift og utveklingsavdelinga har det øvste ansvaret når det gjeld system og rutinar for informasjonstryggleik.

I 2016 har LDO valt fire av dei fem tiltaksområda. Vi har jobba med disse områda jamleg og skal følge opp i 2017. Disse er 1. Styring og kontroll, 2. Tryggleik i digitale tenester, 3. Digital beredskap og 4. Tryggleik i nasjonale felleskomponenter.

- Styring og kontroll

I 2016 la LDO vekt på å forsterke inngangskontroll og tilgangskontroll, sentralisert styringssystem, spamfilter og oppdateringsrutinar. LDO har også gjennomført en monitoreringsprosess for å kunne effektivisere systemet. Dette arbeidet vil LDO halde fram med i 2017. I tillegg må alle nye medarbeidarar signere teielovnad. Alle tilsette må signere LDO sin IKT-brukeravtale.

- Tryggleik i digitale tenester og digital beredskap

I 2016 har LDO gjennomført rutinar på backup og årlege beredskapsøvingar. LDO gjennomfører IKT-kriseøvingar to gonger i året. Øvingane er basert på fire ulike scenario – straumbrot, brot av nett-kommunikasjon, øydelagte kontorlokalar og dataangrep.

- Tryggleik i nasjonale felleskomponenter

I 2016 har LDO tatt i bruk felleskomponenter som Difi har laga. LDO gjekk over til fullelektronisk saksbehandling og arkiv i februar 2016. Sikker digital postkasse er ein integrert del av vårt saksbehandlingssystem. LDO har planar om å integrere ID-portalen og vurderer å innføre e-signatur i løpet av 2017.



LDO følger med Difi sitt nettverk for informasjonstryggleik jamleg for å holde oss oppdatert på staten sin digitaliseringsplan. Tiltaka er tilpassa til LDO sitt behov. IKT-drifta i heile 2016 har vært god. Arbeid på tiltaksområda vil halde fram i 2017.

### **Lovhandheving og saksbehandlingstid**

Saksbehandlinga i LDO kan vere ein risikofaktor når det gjeld vår måloppnåing. Vi har jobba lenge med å få sakshandsamingstida ned, med vekt på målet om å gi folk rask, relevant og god bistand. Saksbehandlingstida har gått betydeleg ned i 2016. Sjå meir om dette i 3.1.

### **Tryggleik for våre ansatte**

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

### **Kriseberedskap**

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

Kriseplanen er eit dynamisk dokument som vert oppdatert fortløpande, seinast hausten 2016. Alle leiarane har kriseplana lett tilgjengeleg, både på kontoret, på mobilen og heime. Sjå kopi av kriseplanen vedlagt denne årsmeldinga. På grunn av utskiftningar i leiargruppa, vil det bli avvikla ein ny kriseøving i mars 2017.

### **Varlingsrutinar**

LDO har intern rutine for varsling som inkluderer ein varlingsplakat som henger godt synleg i våre lokaler. I rutine fokuserer vi på at varsling er både ein plikt og ein moglegheit. Våre varlingsrutinar gir rettleiing til både den som varslar og til leiinga som skal handsama den.

### **Universell utforming i egne lokaler**

Likestillings- og diskrimineringsombodet har holdt til i dei same moderne lokala i Oslo sentrum siden hausten 2009. I forbindelse med flyttinga til nye lokalar var det viktig å sikre god tilgjengelegheit. Dette heng og saman med at ombodet skal arbeide for å sikre universell utforming av samfunnet.

Det er teleslynganeanlegg 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**

IKT-strukturen i ombudet følger dei sju arkitekturprinsippa: Tenesteorientering, interoperabilitet, tilgjengelegheit, tryggleik, openheit, fleksibilitet og skalerbarhet. Disse krava er grunnleggande for analyse, design, utvikling og testing av IKT-løysingar. Føremålet med prinsippa er å gjere løysingane meir brukarorienterte og kostnadseffektive, noko som også er eit overordna mål for ombudet. Ved systemendringar vil ombudet dokumentere etterleving av arkitekturprinsippa i offentlege verksemder ved hjelp av sjølvdeklarasjonsskjemaet som finnast på Prosjektvegvisaren hos Difi. Ombudet følger Rundskriv P4/2011, som er obligatorisk for offentleg sektor.

Ombudet har også oppfylt krava i Digitaliseringsrundskrivet om digital postkasse (Sikker digital postkasse, SDP). Ombudet starta i 2015 arbeidet med overgang til helelektronisk saksbehandling og arkiv. Funksjonen om å ekspedere mot digital postkasse blei etablert. I 2016 fokuserte ombudet på opplæring av fagsystemet og ein best mogleg IKT-struktur. Å redusere saksbehandlingstida har og vært målet i 2016. Innføringa av helelektronisk saksbehandling har bidratt til en meir effektiv saksbehandlingsprosess. Brukarane til fagsystemet, korrigering av malar, best mogleg fagsystem og oppdatering har vært sentralt i arbeidet innan IKT-arkitektur i 2016.

Ombudet jobber også mye med openheit, og tilgjengelegheit og universell utforming er eit av LDO sine satsingsområder. I regjeringas digitaliseringsprogram heiter det at den statlege forvaltninga skal vere tilgjengeleg på nett så langt det lar seg gjere. Ombudet publiserar informasjon på nettsida si i maskinlesbart format etter gjeldande lovverk og forskrifter. Informasjonen blir publisert på [www.ldo.no](http://www.ldo.no) ved bruk av ein open og godkjent standard etter Referanse katalog for IT-standardar i offentleg forvaltning. Formata er ved publisering ferdigstilte dokument meint for lesing. Offentleglova blir fulgt når offentlege dokument blir publiserte på ombudet sin nettside saman med den offentlege postjournalen.

## **Sosiale krav i samanheng med innkjøp i 2016**

Sidan 2014, uavhengig av storleiken på LDO sine anskaffingar, har ombudet lagt til rette for at sosiale krav skal veie 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 forbruker, har hatt anstendige arbeidsforhold og arbeidsvilkår, og at selskapa opererer i tråd med menneskerettane og gjeldande internasjonale og nasjonale miljøkrav og -standardar. I tillegg følger LDO ILO sin kjernekonvensjon.

LDO deltar i fagrådet til Statens innkjøpssenter som blei etablert i januar 2016.

## **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: lovhandheving, rettleiing og eit aktivt likestillingsarbeid.

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. Vi har ein god balanse mellom ulike fagområder, mellom spesialkompetanse og breddekompetanse og på utviklingsarbeid. Det er likevel behov for å få styrka og halde ved like kompetansen på fleire områder for å gjennomføre våre aktivitetar på ein god måte og å gjere verkeleg veivala vi til ei kvar tid sett oss.

Vi har fast tradisjon for å sørge for god oppdatering på internasjonal rettsutvikling på vårt arbeidsfelt, blant anna gjennom Equinet, det europeiske nettverket for statlege organ tilsvarande Likestillings- og diskrimineringsombodet. Vi har også opparbeida eit godt nettverk for fagleg oppdatering og utvikling innan menneskerettane. Det blir sett av eit fast beløp pr ansatt i LDO for å ta hand om kompetanseutviklinga i organisasjonen og for den enkelte. Ein av våre seniorrådgjevarar hospiterte i København i regi av den nordiske tenestemannsutvekslinga og vi har også hatt ein av våre juristar på hospitering hos Difi og ein jurist hos BLD. Ombodet deltar også i statlege nettverk innan HR, mangfald og drift/økonomi.

## **4.2 Aktivitetsplikta som arbeidsgjevar**

Aktivitetsplikta som arbeidsgivar er viktig for oss. Vi har dei siste åra fokusert på likestilt rekruttering. Satsinga har to hovudmålsettingar: 1) Sørge for at LDO sin 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 kvar det er fare for at det vi gjer i rekruttering får ulike verknadar for personer frå ulike grupper. Arbeidet med ombodet sin rekrutteringspraksis er ført vidare som eit eige satsingsområde i 2017.

Ombodet har i løpet av 2016 vore gjennom ein rekrutteringsprosess for ny kommunikasjonssjef. Den som ble funnet best kvalifisert var ein mann. Dette auka prosentdelen av menn i leiargruppa med 20 prosent. I tillegg slutta fleira av ombodet sine erfarne kvinnelege seniorrådgjevarar i løpet av 2016. Dei er ikkje med på lønnsoversikta i tabell 8, siden dei har slutta i 2016. Det har medført at lønnsforskjellane mellom kvinner og menn har blitt endra samanlikna med året før.

Likestillings- og diskrimineringsombodet har ikkje store lønnsforskjellar. Samstundes er ombodet sin kjønnsamansetning typisk for ein kvinnedominert verksemd i offentleg sektor. Kvinner dominerar på dei lågaste stillingsnivåa. I ombodet gjeld dette konsulent, førstekonsulent og rådgjevar. Det inneber at utskiftningar på leiarnivå kan få konsekvensar for dei samla lønnsforskjellane mellom kvinner og menn.

Sjølv om ombodet har små lønnsforskjellar mellom kjønna, er vi opptatt av å følgja utviklinga. Etter ein analyse av situasjonen meiner ombodet at dette heng saman med karrieremoglegheitane.

### **Inkluderande arbeidsliv**

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

I 2016 har vi bygd vidare på vårt nye, systematiske opplegg for gjennomføring av medarbeidersamtalar og lønnsamtalar. Vi har som mål å gjennomføre begge samtalane på same tidspunkt for alle medarbeidarane i LDO, medarbeidersamtalar i februar og lønnsamtalar i første halvdel av september. I tillegg skal alle ha en skriftleg oppfølgings- og utviklingsplan.

Vi har også rutine på at medarbeidarar ved tilbakekomst frå foreldrepermisjon får tilbod om ein medarbeidersamtale. Dette skal sikre ei likebehandling av medarbeidarar som har vore i permisjonar. Delar av medarbeidersamtalen vil ta for seg behov for individuell tilrettelegging, og eit eventuelt etterslep når det gjeld lønn.

Det er viktig å ha seniorperspektivet høgt framme i medarbeidaroppfølginga. Ombodet tar hand om seniorperspektivet frå medarbeidar fyller 55 år. Tidlegare blei det gjennomført egne seniorsamtalar i tillegg til medarbeidersamtalen. Seniorperspektivet er nå ein integrert del av medarbeidersamtalane og erfaringa så langt med dette er god.

Tabell 8: Kjønnsbalanse og lønn i 2016

		M%	K%	Total N	Løn: Kvinners lønn i prosent av menns	
					M (kr/%)	K (kr/%)
I år = 2016						
I fjor = 2015						
Totalt i LDO	I år	32	68	57 <sup>4</sup>	100	97,39
	I fjor	26	74	68	100	100,26
Ombodet	I år		100	1		100
	I fjor		100	1		100
Avdelingsleiar *	I år	40	60	5	100/750 050	98,66/739 967
	I fjor	20	80	5	100/711 800	102,62/730 450
Fagdirektør *	I år	40	60	5	100/621 200	99,37/617 300
	I fjor	29	71	7	100/616 100	100/616 100
Seniorrådgjevar	I år	36	64	28	100/558 520	99,36/554 950
	I fjor	34	66	29	100/541 380	101,23/548 025
Rådgjevar	I år	20	80	15	100/490 067	100,59/492 955
	I fjor	20	80	20	100/481 700	101,05/486 747
Førstekonsulent	I år			0		
	I fjor		100	2		100/456 050
Konsulent	I år		100	1		100/465 000
	I fjor		100	1		100/452 400
Konsulent	I år		100	1		Timebetalt
	I fjor		100	2		Timebetalt
Førsteseekretær	I år	100		1	100/372 400	
	I fjor	100		1	100/370 500	

Tabellen viser kvinner sin lønn i prosent av menn sin lønn på kvart stillingsnivå per 31. desember 2016. Gjennomsnittleg lønn per år er berekna ut frå heiltidsekvivalentar. Medarbeidarar i permisjon utan lønn er ikkje med i gjennomsnittsberekinga, men inngår i totalen (N). Ombodet får lønn etter leiarlønnstabellen, og er følgeleg heller ikkje med i oversikta, men inngår i totalen.

Medarbeidere i permisjon utan lønn er med i N, men ikkje i gjennomsnittleg bereking av lønn. Ein fagdirektør fungerer som avdelingsleiar. Vedkommande inngår i gruppa avdelingleiar, både i totalen og gjennomsnitt lønn.

<sup>4</sup> Forskjellen mellom totalen i 2016 og 2015 er på heile 11 tilsatte. Orsaka er at tilsette i lovfestet permisjon per 31.12.2015 og personar i hospiteringsoppdrag vart erstatta. Det betyr at både vikarane og dei tilsette som var i permisjon vert medregna.

Tabell 9: Aktivitets- og rapporteringsplikt i LDO

Område – rekruttering						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2016
LDO skal spegle mangfoldet i befolkninga	Rekrutterer med mangfolds-erklæring i stillings-annonsar	Personal-politikken		Ja	Ombodet	To stillingar utlyst, to menn ansatt
Jevn kjønnsfordeling, kvinner (K) og menn (M)	Som over	Personal-Politikken. Tilpasnings-avtala	<i>Kjønns-balanse i LDO:</i> K: 68 % M: 32 %	Ja	Drift og utvikling	Forbetring frå 2015 – andelen menn 3 prosent-poeng større.
Minst 40 % av leiarane skal vere menn	Som over	Mål for statleg sektor	Kjønns-balanse i leiargruppa: K: 60 % M: 40 %	To nye i leiargruppa, ei kvinne og ein mann.	Ombodet	Andel menn er no 40 % som er ei auka frå 20 % i 2015.
Minst 15 % skal ha innvandrar- eller etnisk minoritets-bakgrunn (jf. SSBs definisjon)	Som over	Personal-politikken. Tilpasnings-avtala		Ja	Drift og utvikling	Ingen kartlegging gjort i 2016
Minst 10 % skal ha nedsatt funksjonsevne	Som over	Personal-politikken. Tilpasnings-avtala. IA-avtala – delmål II		Ja	Drift og utvikling	Ingen kartlegging gjort i 2016

<b>Område – likeløn</b>						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2016
Lik lønn for arbeid av lik verdi	Diverse lønsstatistikk og forhandlingar etter HTA pkt. 2.3.3 og 2.3.4. og 2.3.8.	Likestillingsloven § 5	Løpande	Delvis	Heile LDO	På LDO-nivå er menn no litt høgare løna enn kvinner. Det er kun på rådgjevarnivå at kvinner tener litt meir enn menn.
Lik gjennomsnittslønn etter kjønn på alle stillingskategoriar	Som over	Lokal lønspolitikk, føringar i HTA o.a.	Løpande	Delvis	Heile LDO	Ordinære 2.5.1-forhandlingar i 2016: Stillingsopprykk: 3 K, 1 M.  Lønsopprykk: 25 K og 12 M.
<b>Område – tilrettelegging</b>						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2016
Individuelt ønsket deltid	Deltid skal vere ein moglegheit	Personalpolitikken	Deltid	Ja	Heile LDO	Ei kvinne og ein mann arbeida deltid.
Uttak av permisjon	Foreldrepermisjon, velferds-	Personalpolitikken.	Uttak permisjon	Ja	Heile LDO	Pappaperm i tilknytning til fødsel,

	permisjon, omsorgspermisjon	Tilpasningsavtala				fødsels- og omsorgsperm, velferdspermisjon. 4 K og 2 M i foreldrepermisjon i 2016.
Individuelt tilretteleggingsopplegg	Etablert intern ordning	Avtalt i IDF og AMU 30.12.2010.	Individuell tilrettelegging	Ja	Heile LDO	Tilrettelagt for medarbeidarar med individuelle behov
	Tilretteleggingsamtale ved oppstart i stillinga og seinare i arbeidsforholdet.			Ja	Heile LDO	Gjennomført samtalar også etter ønske frå medarbeidarar
<b>Område – seniorpolitikk</b>						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2016
Tilsette i senior-sjiktet (55+) tilbys karriere- og kompetanseutvikling på lik linje med yngre medarbeidarar	Seniorperspektivet er ein integrert del av medarbeidar samtalane. I tillegg får alle tilsette i LDO ein oppfølgings- og	Tilpasningsavtala	Seniorar utgjer 17,5 % av LDOs tilsette.	Ja	Heile LDO	Fast tema i medarbeidarsamtalar.



	utviklingsplan. Lønnsforhandlingar.					
<b>Område – Trakassering</b>						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2016
Nulltoleranse for trakassering mobbing og diskriminering	Skriftleg intern rutine for varsling. Inngår som ein del av dei systematiske medarbeidar samtalene.	AML § 13 Personalpolitikken o.a.	Arbeidsmiljøundersøking sist viste behov for enklare rutiner og meir kunnskap om varsling.	Ja	Drift og utvikling, øvrige avd., ombod, verneombud, tillitsvalgte	Har varslingsplakat og rutine for å handtere ei varslingssak. Økt kunnskap i org. på dette.

## Ledelseskommentar til årsavslutning i LDO for 2016

### Kort om verksemda

Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) skal fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombodet handhevar diskrimineringsforboda i lovverket, gir rettleiing og er ein pådrivar for likestilling og mangfald.

### Rekneskapet er utarbeidd etter reglane i SRS

Rekneskapet er utarbeidd etter reglane i dei anbefalte statlege rekneskapsstandardane. LDO bekreftar at rekneskapet gir eit dekkanda bilete av verksemdas disponible løyver, rekneskapsførte utgifter, inntekter, eigendelar og gjeld. Det er Riksrevisjonen som reviderar LDO sitt rekneskap. Revisjonsberetninga vil bli å finne på våre heimesider.

### Kommentarar til vesentlige endringar i resultat- og balansepostar i forhold til tidlegere periodar

Løyve i 2016 var på 52 856 000 kroner. Det er ein reduksjon på 1 125 000 kroner samanlikna med 2015. Av desse er 50 432 898 inntektsført, jamfør nye reglar for føring av reknskap etter SRS frå 2016.

Vi har ikkje hatt store investeringar i 2016.

LDO har også i 2016 jobba med å møte krava i Digitaliseringsrundskrivet frå regjeringa. Arbeidet har inkludert nytt sakshandsamingssystemet, kor sikker digital postkasse er integrert.

Reisekostnadene viser ei reduksjon på om lag 304 000 samanlikna med 2015. Regnskapet for 2016 med noter er vedlagt årsmeldinga i ein PDF-fil.

Etter kontantprinsippet		Etter periodisert regnskap		Differanse
Sum innbetalinger	52 886 328	Sum driftsinntekter	52 120 639	765 689
Sum utbetalinger	51 802 426	Sum driftskostnader	52 120 045	-317 619
Netto kontantstrøm	1 083 902	Driftsresultat	594	1 083 308

28. februar 2017

Hanne Inger Bjurstrøm  
likestillings- og diskrimineringsombod

## Kapittel 5 Vurdering av framtidsutsikter

Det er store utfordringar på likestillings- og diskrimineringsfeltet i Noreg. Utviklinga i 2016 uroar oss framleis, og vi fryktar at dei tema som har prega 2016 vil auke faren for at folk i Noreg blir utsett for diskriminering.

Økonomiske nedgangstider fører til høgare terskel for å komme inn i arbeidslivet, noko vi veit fører til meir diskriminering av utsette grupper. Flyktnings situasjonen har ført til at fleire er kritiske til innvandring, og til ein tilspissa samfunnsdebatt med sterke motsetningar. Mobbing og trakassering er framleis ei stor utfordring for skoleungdom. Hatytringar er utbredt og rammar mange grupper i samfunnet vårt, som til dømes kvinner, religiøse minoriteter og folk med nedsett funksjonsevne. Vi etterlyser ein offensiv politikk for å handtere disse utfordringane.

Regjeringa har varsla store omveltingar på likestillings- og diskrimineringsfeltet både når det gjeld lovverk og handheving. Regjeringa tar sikte på å få behandle forslaga til ny organisering av ombodet og nemnda i løpet av våren 2017. Ombodet har påpeika at det er uklart hvilke konsekvensar omorganiseringa får for rettighetane til brukarane av ombodet. Altså dei som blir utsette for diskriminering.

Som omtalt i føreord har ombodet arbeida med ein ny strategi for perioden 2017-2022. Hovudsatsingsområda for ombodet dei neste seks åra er innanfor arbeidsliv, skule og utdanning, vald i nære relasjonar, overgrep og seksuell trakassering, helse, bruk av tvang, hatkriminalitet og hatefulle ytringar. Strategien er utarbeida i samarbeid med sivilt samfunn. Ombodet ba om innspel frå meir enn 400 organisasjonar og virksomheitar i arbeide med strategien. Vi meiner derfor at det er viktig at både ombodet og vi som samfunn arbeidar med temaer innanfor desse områda.