

Årsmelding 2017

Likestillings- og diskrimineringsombodet

Innholdsliste

Kapittel 1 Føreord	1
Kapittel 2 Introduksjon til verksemda	3
Nytt mandat for ombodet og omorganisering av verksemda	3
Hovudtal i 2017	4
Utvalde nøkkeltal frå årsrekneskapet	4
Kapittel 3 Aktivitetar og resultat	4
3.1 Relevant og god hjelp til mange	5
Rettleiing	5
Klagesaker	7
Låg terskel for å kontakte ombodet	9
Betre og raskare hjelp	9
Saker på eige initiativ	11
3.2 Førebygging	11
Førebygging ved å rettleie om plikter	11
Engasjement for og debatt om likestilling	12
Føredrag	12
Arrangement og debattmøte	13
3.3 Endring gjennom samarbeid	15
Samarbeid med sivilt samfunn	15
Samarbeid med arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonane	16
3.4 Tilsyn med FN-konvensjonar	16
Nasjonal og internasjonal rapportering	17
Samarbeidsavtale med Sametinget	19
Høyringsfråsegn	19
3.5 LDO som kunnskapsorganisasjon	21
Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda	22
4.1 Styring og kontroll	22
Sikker IKT-drift	22
Tryggleik for våre tilsette	23
Kriseberedskap	23
Varslingsrutinar	23

Universell utforming i egne lokaler	23
IKT-arkitektur	23
Sosiale krav i sammenheng med anskaffingar i 2017	24
Kompetanseheving i LDO.....	24
4.2 Aktivitetsplikta som arbeidsgjevar.....	24
Inkluderande arbeidsliv	24
Kapittel 5 Vurdering av framtidsutsikter	35

Kapittel 1 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 lokaliseras 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 Diskrimineringsnemnd 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, høringsuttalelsar 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 sær 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 ansvarlinjer 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

Kapittel 2 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 eget 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 støttfunksjonar 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

Kapittel 3 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

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

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 belastning 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 offentlig vare- og tenesteyting og forskjellsbehandling i møte med offentlig 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 klagenes 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 klagetyp

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, dekkja 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 frittstående 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 saker. 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 saker på eige initiativ i 2017

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 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 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 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 rutine, 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 forskning på likestillings- og diskrimineringsfeltet, høyringssvar vi har gjeve, og våre egne 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 spreing. 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 særst 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 personar med utviklingshemming. Det vart satt særleg søkelys på tvangsmedisinering etter psykisk helsevernloven og tvang ovafor personar med utviklingshemming for å ivareta grunnleggjende 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 overvåkingsorgan, GREVIO (Group of Experts on Action against Violence against women and domestic violence). LDO har sørja 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 allereie 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.

3.3 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 plattformen 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 plattformen 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.

3.4 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 kvinnekjønndiskrimineringskonvensjon (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 Sivilombudsmannen. 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 nedverdiggande 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 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 forskning og andre vesentlege skriftlege kjelder.

Likestillings- og diskrimineringsombudet leverte sin supplerande rapport til Noregs 9. rapport til FNs kvinnekommisjon 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 ombudet 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 ombudet 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 kvinnekommisjonens sitt dialogmøte med/eksaminasjon av norske myndigheter i Genève, gjennomførte ombudet fylgjande:

- Deltaking på pre-sesjon i Genève 6. mars 2017. Ombudet 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 kvinnekommisjonens 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.
- Ombudet deltok i møte med komiteen saman med organisasjonar frå sivilt samfunn, der ombudet la fram sine hovudbekymringar med omsyn til den norske situasjonen på kjønnslikestillingsfeltet.

- 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 FN's tre diskrimineringskonvensjonar. 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 redaktørane 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 sær 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 lektorkandidatens 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 kjønns mangfald, og fokuserar på grensesetting og gode haldningar mot seksuell trakassering og kjønnsbasert vald. Vidare anbefalte LDO Kunnskapsdepartementet om å vurdere ein føremålsbestemmelse som ikkje knytter 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 samhold 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 statsborgerforskrifta 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 menneske 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 godkjenningssordning for spesialklassar og spesialskular og etableringa av eit fagorgan med primær oppgåve 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.

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 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 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 egne 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 røynsleane ombodet får gjennom førespurnader frå enkeltpersonar, har betydning 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.

Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda

4.1 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 instruksjonen 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 varslingsplakat som heng godt synleg i våre lokaler. I rutinane fokuserer vi på at varslingsplakat 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 egne 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.

4.2 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 samtalan 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	Gjennomført Ja/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	<i>Kjønns-balanse i LDO:</i> 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	Gjennomført Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2017
Lik løn for arbeid av lik verdi	Diverse lønsstatistikk og forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1 og 2.5.2. og 2.5.3.	Likestillingsloven § 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 avdelingsleiarnivå at menn no tener meir enn kvinner.
Lik snittløn etter kjønn på alle stillingskategoriar	Som over	Lokal lønspolitikk, føringar i HTA o.a.	Løpande	Delvis	Heile LDO	Ordinære 2.5.1-forhandlingar i 2017: Stillingsopprykk: ingen. Lønsopprykk: 19 K og 4 M.
Område – tilrettelegging						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2017
Individuelt ynskja deltid	Deltid skal vere mogleg	Personalpolitikken	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 tilknytning 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	Gjennomfør t Ja/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 medarbeidar samtalane. I tillegg får alle tilsette i LDO ein	Tilpassnings- avtala	Seniorar utgjer 18,9 % av LDO sine tilsette.	Ja	Heile LDO	Fast tema i medarbeid- arsamtalar.

	oppfylgjing s- og utviklings- plan. Lønsfor- handlingar.					
Område – Trakassering						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomfør t Ja/delvis/nei	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2017
Nulltoleranse for trakassering mobbing og diskriminering	Skriftleg intern rutine for varslings- Inngår som ein del av dei systematisk e medarbeidar samtalene.	AML § 13 Personal- politikken o.a.	Arbeids- miljø- under- søking sist viste behov for enklare rutiner og meir kunnskap om varslings- varslings- plakat og rutine for å handtere ei varslings- sak . Auka kunnskap i org. på dette.	Ja Ny rutine frå mai 2017.	Drift og utvikling, øvrige avd., ombod, verne- ombud, tillitsvalgt e	Har varslings- plakat og rutine for å handtere ei varslings- sak . Auka kunnskap i org. på dette.

Kommentar frå ombodet til årrekneskapen 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

6. 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 transaksjonsbaserte 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 avskrivningar. 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

Balansført verdi av immaterielle eigendelar og varige driftsmidlar har motpost i rekneskapslinja ikkje inntektsført løyve knytta til anleggsmidlar. Dette representerer 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.

Avskrivning av anleggsmidlar kostnadsførast. I takt med avskrivning 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 avskrivningane har ein resultatnøytral effekt.

Ved realisasjon/avgong av driftsmidlar resultatføres gevinst/tap. Gevinst/tap bereknast som skilnaden mellom salet og balansført 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 beholdningar eller andelar i aksjar.

Varebeholdningar

LDO har ingen varebeholdning 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.

Sjølvsassurandørprinsipp

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

Statens konsernkontoordning

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

LDO tilførst likvidar løpande gjennom året i henhold 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.

Kontantstraumoppstillinga

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

Kapittel 5 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 særskilt 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 intensivt 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 innfor 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 meiner seg diskriminert, er det førebels for tidleg å seie noko om. Ombodet har tidlegare uttrykt 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 særskilt 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 særskilt mange føredrag for mange ulike verksemdar 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 innfor 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 særskilt alvorleg sjikane og hets på sosiale mediar, gjennom sprenging av nakenbileter etc. Gransking viser også ei sterk framvekst av negative haldingar til muslimar i Noreg, noko som bidreg til marginalisering og som virkar særskilt uheldig i høve til integrering. Ombodet ser vesentlege utfordringar på dette feltet også i åra som kjem.

Virksomhet: B6 - Likestillings- og diskrimineringsombudet

[Innholdsfortegnelse](#)

Oppstilling av bevilgningsrapportering, 29.12.2017

Samlet tildeling i henhold til tildelingsbrev				
Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling
	873 Likestillings- og diskrimineringsombudet	50	Basisbevilgning	53 907 000
	873 Likestillings- og diskrimineringsombudet	50	Ekstra midler; Prop 19 S	1 200 000
xxxx	[Formålet/Virksomheten]	xx		
<i>Sum utgiftsført</i>				55 107 000
Beholdninger rapportert i likvidrapport **				Note* Regnskap 2017
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank				16 15 265 401
Endringer i perioden				6 091 672
<i>Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank</i>				21 357 073

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)					
Konto	Tekst	Note*	2017	2016	Endring
	Beholdninger på konto(er) i Norges Bank	16	21 357 073	15 265 401	6 091 672
6xxxxx	Eiendeler (aksjer, leieboerinnskudd, m.m.)		0	0	0

* Henvisning til aktuell note i virksomhetsregnskapet

** Dersom virksomheten disponerer flere oppgjørskontoer i Norges Bank enn den ordinære driftskontoen, skal også disse beholdningen spesifiseres med inngående saldo, endring i perioden og utgående saldo. Slike beholdninger skal også inngå i oversikten over beholdninger rapportert til kapitalregnskapet.

Virksomhet: B6 - Likestillings- og diskrimineringsombudet

Resultatregnskap

	Note	29.12.2017	31.12.2016
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	48 780 074	50 625 242
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	1 162 186	972 137
Inntekt fra gebyrer	1	0	0
Salgs- og leieinntekter	1	186 660	516 780
Andre driftsinntekter	1	0	6 479
<i>Sum driftsinntekter</i>		<i>50 128 920</i>	<i>52 120 639</i>
Driftskostnader			
Varekostnader		0	0
Lønnskostnader	2	36 845 837	39 038 900
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	3,4	343 681	350 542
Nedskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	3,4	0	0
Andre driftskostnader	5	12 939 302	12 730 603
<i>Sum driftskostnader</i>		<i>50 128 821</i>	<i>52 120 045</i>
Driftsresultat		99	594
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	1	1 603
Finanskostnader	6	100	2 197
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>		<i>-99</i>	<i>-594</i>
Resultat av periodens aktiviteter		0	0
Avregninger og disponeringer			
Avregning bevilgningsfinansiert virksomhet (nettobudsjettet)	7	0	0
Disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital)	8	0	0
<i>Sum avregninger og disponeringer</i>		<i>0</i>	<i>0</i>
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Avgifter og gebyrer direkte til statskassen	9	0	0
Avregning med statskassen innkrevingsvirksomhet		0	0
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		<i>0</i>	<i>0</i>
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Utbetalinger av tilskudd til andre	10	0	0
Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning		0	0
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>		<i>0</i>	<i>0</i>

Virksomhet: B6 - Likestillings-og diskrimineringsombudet

Rapport kjørt:
29.01.2018
09:25:55[Innholdfortegnelse](#)**Balanse**

	Note	29.12.2017	31.12.2016
EIENDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Forskning og utvikling	3	0	0
Programvare og lignende rettigheter	3	47 700	71 550
Immaterielle eiendeler under utførelse	3	0	0
<i>Sum immaterielle eiendeler</i>		<i>47 700</i>	<i>71 550</i>
II Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	4	0	0
Maskiner og transportmidler	4	0	0
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	4	674 834	898 875
Anlegg under utførelse	4	0	0
Infrastruktureiendeler	4	0	0
<i>Sum varige driftsmidler</i>		<i>674 834</i>	<i>898 875</i>
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	0	0
Obligasjoner		0	0
Andre fordringer		0	0
<i>Sum finansielle anleggsmidler</i>		<i>0</i>	<i>0</i>
Sum anleggsmidler		722 534	970 425
B. Omløpsmidler			
I Beholdning av varer og driftsmateriell			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	0	0
<i>Sum beholdning av varer og driftsmateriell</i>		<i>0</i>	<i>0</i>
II Fordringer			
Kundefordringer	13	0	0

LDO årsrekneskap 2017

Opptjente, ikke fakurerte inntekter	14	0	0
Andre fordringer	15	2 009 890	950 240
Sum fordringer		2 009 890	950 240
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd	16	21 357 073	15 265 401
Kontanter og lignende	16	0	0
<i>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</i>		<i>21 357 073</i>	<i>15 265 401</i>
Sum omløpsmidler		23 366 963	16 215 642
Sum eiendeler		24 089 497	17 186 067

Statens kapital og gjeld

	Note	29.12.2017	31.12.2016
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapi tal			
Opptjent virksomhetskapi tal	8	0	0
<i>Sum virksomhetskapi tal</i>		0	0
II Avregninger			
Avregnet bevilgningsfinansiert virksomhet (nettobudsjetterte)	7	8 854 230	8 852 344
<i>Sum avregninger</i>		8 854 230	8 852 344
III Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	3,4	722 535	970 425
<i>Sum statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler</i>		722 535	970 425
Sum statens kapital		9 576 765	9 822 770
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Avsetninger langsiktige forpliktelser		0	0
<i>Sum avsetninger for langsiktige forpliktelser</i>		0	0
II Annen lagsiktig gjeld			
Øvrig lagsiktig gjeld		0	0
<i>Sum annen lagsiktig gjeld</i>		0	0
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		2 409 011	550 574
Skyldig skattetrekk		1 354 124	1 417 748
Skyldige offentlige avgifter		1 391 577	1 457 253
Avsatte feriepenger		3 133 605	3 236 771
Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte)	17	5 018 367	-1 038 267
Mottatt forskuddsbetaling	14	0	0

LDO årsrekneskap 2017

Annen kortsiktig gjeld	18	1 206 048	1 739 218
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>		14 512 732	7 363 297
Sum gjeld		14 512 732	7 363 297
Sum statens kapital og gjeld		24 089 497	17 186 067

Kontantstrømoppstilling etter den direkte metoden for nettobudsjetterte virksomheter

	29.12.2017	31.12.2016
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter		
Innbetalinger		
innbetalinger av bevilgning	55 107 000	50 432 898
innbetalinger av tilskudd og overføringer	2 681 124	2 423 101
innbetalinger fra salg av varer og tjenester		516 780
andre innbetalinger	213 598	-486 451
<i>Sum innbetalinger</i>	<i>58 001 722</i>	<i>52 886 328</i>
Utbetalinger		
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester	-16 035 534	-12 303 342
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	-26 357 809	-39 448 253
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter	-13 147 218	-50 831
andre utbetalinger	-37 500	
<i>Sum utbetalinger</i>	<i>-55 578 061</i>	<i>-51 802 426</i>
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter * (se avstemming)	2 423 661	1 083 902
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler		
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	-95 790	-158 199
innbetalinger ved salg av aksjer og andeler		
utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler		
utbetalinger ved kjøp av obligasjoner og andre fordringer		
innbetalinger ved salg av obligasjoner og andre fordringer		
innbetalinger av rente og utbytte		
utbetalinger av renter		
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-95 790	-158 199

Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter

innbetalinger av virksomhetskaper
tilbakebetalinger av virksomhetskaper

LDO årsrekneskap 2017

utbetalinger av utbytte til statskassen		
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	0	0
Kontantstrømmer knyttet til overføringer		
innbetalinger fra statskassen til tilskudd til andre		
utbetalinger av tilskudd og overføringer til andre		
Netto kontantstrøm knyttet til overføringer	0	0
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter	-99	-594
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	2 327 772	925 109
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	15 265 401	14 340 292
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	17 593 173	15 265 401

	29.12.2017	31.12.2016
Avstemming		
avregning bevilgningsfinansiert virksomhet		
disponering av periodens resultat (til virksomhetskaptal)		
bokført verdi avhendede anleggsmidler		
ordinære avskrivninger	343 681	350 542
nedskrivning av anleggsmidler		
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)	-95 790	-158 198
endring i statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	-247 891	-192 344
endring i beholdninger av varer og driftsmateriell		
endring i kundefordringer		
endring i leverandørgjeld	1 858 437	424 185
endring i ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer	268 058	1 450 964
effekt av valutakursendringer	99	594
poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter	95 790	158 199
poster klassifisert som kontantstrømmer knyttet til overføringer		
korrigerig av avsetning for feriepenger (ansatte som går over i annen statlig stilling)	-1 886	-21 475
endring i andre tidsavgrensningsposter		-928 565
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*	2 220 498	1 083 902

Virksomhet: B6 - Likestillings-og diskrimineringsombudet

[Innholdfortegnelse](#)**Note 1 Driftsinntekter**

	29.12.2017	31.12.2016
Inntekt fra bevilgninger		
Inntekt fra bevilgninger*	48 532 184	50 432 899
- brutto benyttet til investeringer i immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	-95 790	-158 199
+ utsatt inntekt fra avsetning knyttet til investeringer (avskrivninger)	343 680	350 542
+ utsatt inntekt fra avsetning knyttet til investeringer (bokført verdi avhendede anleggsmidler)	0	0
- utbetaling av tilskudd til andre		
Andre poster som vedrører bevilgninger (spesifiseres)		
Sum inntekt fra bevilgninger	48 780 074	50 625 242

Vesentlige tildelinger kan spesifiseres på egne linjer.*Inntekt fra tilskudd og overføringer**

Tilskudd fra andre statlige virksomheter	100 000	0
Tilskudd fra EU	518 182	972 137
Andre tilskudd og overføringer	544 003	0
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer	1 162 186	972 137

Inntekt fra gebyrer

Gebyrer	0	0
Sum inntekt fra gebyrer	0	0

Salgs- og leieinntekter

Salgsinntekt tjenester, avgiftspliktig	0	0
Prosjektinntekter (Salgsinntekt tjenester, avgiftsfri)	0	0
Inntekter fra undervisningsoppdrag	186 660	516 780
Sum salgs- og leieinntekter	186 660	516 780

Andre driftsinntekter

Gevinst ved avgang av anleggsmidler	0	0
-------------------------------------	---	---

LDO årsrekneskap 2017

Andre inntekter	0	6 479
Sum andre driftsinntekter	0	6 479
<hr/>		
Sum driftsinntekter	50 128 920	52 120 639

Note 2 Lønnskostnader

	29.12.2017	31.12.2016
Lønn	27 016 735	28 468 202
Lønn balanseført ved egenutvikling av anleggsmidler (-)*		
Feriepenger	3 326 750	3 456 790
Arbeidsgiveravgift	4 496 225	4 811 394
Pensjonskostnader**	3 173 094	3 657 582
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-2 037 121	-2 106 598
Andre ytelser	870 153	751 529
Sum lønnskostnader	36 845 837	39 038 900

Antall årsverk

45

48

* Inneholder lønn og sosiale kostnader (feriepenger, arbeidsgiveravgift og pensjonskostnader).

**** Nærmere om pensjonskostnader**

For virksomheter som tidligere har betalt pensjonspremie til SPK

Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret.

Premiesats for

2017 er 14,1 prosent. Premiesatsen for 2016 var 13,95 prosent.

Note 3 Immaterielle eiendeler

	Forskning og utvikling	Programvare og lignende rettigheter	Immaterielle eiendeler under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 01.01.	0	839 005	0	839 005
Tilgang i året	0	0	0	0
Avgang anskaffelseskost i året (-)	0	0	0	0
Fra immaterielle eiendeler under utførelse til annen gruppe i året	0	0	0	0
<i>Anskaffelseskost</i>	0	839 005	0	839 005
Akkumulerte nedskrivninger 01.01.	0	0	0	0
Nedskrivninger i året	0	0	0	0
Akkumulerte avskrivninger 01.01.	0	767 455	0	767 455
Ordinære avskrivninger i året	0	23 850	0	23 850
Akkumulerte avskrivninger avgang i året	0	0	0	0
Balanseført verdi 29.12.2017	0	47 700	0	47 700

Avskrivningssatser (levetider)

Virksomhets-spesifikt	5 år / lineært	Ingen avskrivning
-----------------------	----------------	-------------------

Avhendelse av immaterielle eiendeler i 2017:

Salgssum ved avgang anleggsmidler	0	0	0	0
- Bokført verdi avhendede anleggsmidler	0	0	0	0
= Regnskapsmessig gevinst/tap	0	0	0	0

Note 4 Varige driftsmidler

	Tomter	Bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy o.l.	Anlegg under utførelse	Infrastruktur-eiendeler	Sum
Anskaffelseskost 01.01	0	0	0	4 021 656	0	0	4 021 656
Tilgang i året	0	0	0	95 790	0	0	95 790
Avgang anskaffelseskost i året (-)	0	0	0	0	0	0	0
Fra anlegg under utførelse til annen gruppe i året	0	0	0	0	0	0	0
<i>Anskaffelseskost</i>	0	0	0	4 117 446	0	0	4 117 446
Akkumulerte nedskrivninger 01.01	0	0	0	0	0	0	0
Nedskrivninger i året	0	0	0	0	0	0	0
Akkumulerte avskrivninger 01.01.	0	0	0	3 122 781	0	0	3 122 781
Ordinære avskrivninger i året	0	0	0	319 831	0	0	319 831
Akkumulerte avskrivninger avgang i året	0	0	0	0	0	0	0
Balanseført verdi 29.12.2017	0	0	0	674 834	0	0	674 834

Avskrivningssatser (levetider)	Ingen avskrivning	10-60 år dekomponert lineært	3-15 år lineært	3-15 år lineært	Ingen avskrivning	Virksomhets-spesifikt	
<u>Avhendelse av varige driftsmidler i 2017:</u>							
Salgssum ved avgang anleggsmidler	0	0	0	0	0	0	0
- Bokført verdi avhendede anleggsmidler	0	0	0	0	0	0	0
= Regnskapsmessig gevinst/tap	0	0	0	0	0	0	0

Virksomhet: B6 - Likestillings-og diskrimineringsombudet

Rapport kjørt:
29.01.2018
09:25:55[Innholdsfortegnelse](#)**Note 5 Andre driftskostnader**

	29.12.2017	31.12.2016
Husleie	4 715 600	4 554 860
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	61 851	122 120
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	1 942 950	1 842 449
Leie maskiner, inventar og lignende	813 782	679 004
Mindre utstyrsanskaffelser	128 311	195 136
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	0	0
Kjøp av fremmede tjenester	2 408 906	2 469 825
Reiser og diett	986 262	900 439
Tap og lignende	0	0
Øvrige driftskostnader	1 881 640	1 966 770
Sum andre driftskostnader	12 939 302	12 730 603

Oversikt over årlige leiebeløp i henhold til leieavtaler*

	Varighet mellom ett og fem år	Varighet over fem år	Sum
Husleieavtaler	1.8..2009-1.8.2019		5 802 000
Leieavtaler knyttet til immaterielle eiendeler			0
Leieavtaler knyttet til varige driftsmidler			0
Øvrige leieavtaler			0
Sum leieavtaler			5 802 000

* Kun vesentlige leieavtaler er spesifisert.

Note 6 Finansinntekter og finanskostnader

	29.12.2017	31.12.2016
Finansinntekter		
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst (agio)	1	1 603
Utbytte fra selskaper	0	0
Annen finansinntekt	0	0
Sum finansinntekter	1	1 603
Finanskostnader		
Rentekostnad	0	0
Nedskrivning av aksjer	0	0
Valutatap (disagio)	100	2 197
Annen finanskostnad	0	0
Sum finanskostnader	100	2 197

Rapport kjørt:

29.01.2018

09:25:55

Virksomhet: B6 - Likestillings-og diskrimineringsombudet

[Innholdsfortegnelse](#)**Note 7 Avregnet bevilgningsfinansiert virksomhet (nettobudsjetterte virksomheter)**

	29.12.2017	31.12.2016	Endring
Avsatt til 1	8 854 230	8 852 344	-1 886
Avsatt til 2	0	0	0
Avsatt til 3	0	0	0
Sum avregnet bevilgningsfinansiert virksomhet	8 854 230	8 852 344	-1 886
Årets korrigeringer direkte mot avregninger (kongruensavvik)			
Endring i avregning bevilgningsfinansiert virksomhet i balansen	-1886		
Korrigerings av avsetning for feriepenger (ansatte som går over i annen statlig stilling)		21475	
Spesifikasjon av andre korrigeringer direkte mot avregninger			
Avregning bevilgningsfinansiert virksomhet i resultatregnskapet			0

Virksomhet: B6 - Likestillings-og diskrimineringsombudet

Rapport kjørt:
29.01.2018 09:25:55

[Innholdfortegnelse](#)

Note 8 Opptjent virksomhetskaper (nettobudsjetterte virksomheter)

Opptjent virksomhetskaper	01.01.2017	0
Overført fra årets resultat		0
Opptjent virksomhetskaper 29.12.2017		0

Nettobudsjetterte virksomheter og forvaltningsbedrifter kan opptjene virksomhetskaper.
Nettobudsjetterte virksomheter kan bare opptjene virksomhetskaper fra inntekter fra oppdrag.

Virksomhet: B6 - Likestillings-og diskrimineringsombudet

Rapport kjørt:
29.01.2018
09:25:55[Innholdfortegnelse](#)**Note 9 Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten**

	29.12.2017	31.12.2016
Overføring fra andre statlige regnskaper	0	0
Overføring fra kommunenes/fylkeskommunenes forvaltningsbudsjett	0	0
Skatter og avgifter, renteinntekter og utbytte m.m	0	0
Sum avgifter og gebyrer direkte til statskassen	0	0

Note 10 Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

	29.12.2017	31.12.2016
Utbetaling av tilskudd til andre	0	0
Overføring til fond, forvaltningsorganer og andre statlige regnskaper	0	0
Annet	0	0
Sum utbetaling av tilskudd til andre	0	0

Note 12 Beholdning av varer og driftsmateriell

	29.12.2017	31.12.2016
Anskaffelseskost		
Råvarer og innkjøpte halvfabrikata	0	0
Varer under tilvirkning	0	0
Ferdige egentilvirkede varer	0	0
Innkjøpte varer (ferdigvarer)	0	0
Sum anskaffelseskost	0	0
Ukurans *		
Ukurans i råvarer og innkjøpte halvfabrikata	0	0
Ukurans i varer under tilvirkning		
Ukurans i ferdige egentilvirkede varer		
Ukurans i innkjøpte varer (ferdigvarer)	0	0
Sum ukurans	0	0
Sum beholdning av varer og driftsmateriell	0	0

* Kan ikke automatisk hentes ut fra regnskapet.

Note 13 Kundefordringer

	29.12.2017	31.12.2016
Kundefordringer til pålydende	0	0
Avsatt til forventet tap (-)	0	0
Sum kundefordringer	0	0

Note 14 Opptjente, ikke fakturerte inntekter / Mottatt forskuddbetaling**Opptjente, ikke fakturerte inntekter (fordring)**

	29.12.2017	31.12.2016
Aktivitet 1	0	0
Aktivitet 2	0	0
Aktivitet 3	0	0
Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter	0	0

Mottatt forskuddsbetaling (gjeld)

	29.12.2017	31.12.2016
Aktivitet 1	0	0
Aktivitet 2	0	0
Aktivitet 3	0	0
Sum mottatt forskuddsbetaling	0	0

Note 15 Andre kortsiktige fordringer

	29.12.2017	31.12.2016
Forskuddsbetalt lønn	0	0
Reiseforskudd	0	0
Personallån	37 500	0
Andre fordringer på ansatte	0	0
Forskuddsbetalte leie	1 183 141	0
Andre forskuddsbetalte kostnader	442 596	603 588
Andre fordringer	346 652	346 652
Sum andre kortsiktige fordringer	2 009 890	950 240

Note 16 Bankinnskudd, kontanter og lignende

	29.12.2017	31.12.2016
Innskudd statens konsernkonto (nettobudsjetterte virksomheter)	21 357 073	15 265 401
Øvrige bankkontoer	0	0
Kontantbeholdninger	0	0
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende	21 357 073	15 265 401

Virksomhet: B6 - Likestillings-og diskrimineringsombudet

[Innholdsfortegnelse!A1](#)**Note 17 Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte virksomheter)**

	29.12.2017	31.12.2016	Endring
<i>Ikke inntektsført bevilgning fra fagdepartementet (gjeld)</i>			
Oppgave 1	722 535	1 508 775	786 240
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum ikke inntektsført bevilgning fra fagdepartementet (gjeld)	722 535	1 508 775	786 240
<i>Ikke inntektsført bevilgning fra andre departementer (gjeld)</i>			
Oppgave 1	0	0	0
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum ikke inntektsført bevilgning fra andre departementer (gjeld)	0	0	0
<i>Ikke inntektsførte tilskudd og overføringer (gjeld)</i>			
Oppgave 1 - EU-prosjekt	-3 065 194	-2 547 012	-518 182
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum ikke inntektsførte tilskudd og overføringer (gjeld)	-3 065 194	-2 547 012	-518 182
<i>Opptjente, ikke mottatte tilskudd og overføringer (fordringer)</i>			
Oppgave 1	0	0	0
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum opptjente, ikke mottatte tilskudd og overføringer (fordringer)	0	0	0
Sum ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer	-2 342 659	-1 038 237	268 058

Virksomhet: B6 - Likestillings-og diskrimineringsombudet

Rapport kjørt:
29.01.2018
09:25:55[Innholdsfortegnelse](#)**Note 18 Annen kortsiktig gjeld**

	29.12.2017	31.12.2016
Skyldig lønn	0	-1 637
Annen gjeld til ansatte	1 152 465	1 287 056
Påløpte kostnader	53 583	453 799
Annen kortsiktig gjeld	0	0
Sum annen kortsiktig gjeld	1 206 048	1 739 218



LIKESTILLINGS- OG
DISKRIMINERINGSOMBUDET
Org. nr.: 988681873

Riksrevisjonens beretning

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Likestillings- og diskrimineringsombudets årsregnskap for 2017. Årsregnskapet består av ledelseskomentarer, oppstilling av bevilgningsrapportering og virksomhetsregnskap, inklusive kontantstrømmoppstilling og noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2017.

Virksomhetsregnskapet viser at resultatet av periodens aktiviteter er kr 0.

Etter Riksrevisjonens mening gir Likestillings- og diskrimineringsombudets årsregnskap et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger i 2017, i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI 1000–2999). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og de etiske kravene i ISSAI 30 fra International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt de øvrige etiske forpliktelsene våre i samsvar med disse kravene og INTOSAI's etikkregler. Etter vår oppfatning er revisjonsbevisene vi har innhentet tilstrekkelige og hensiktsmessige som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for årsrapporten, som består av årsregnskapet (del VI) og øvrig informasjon (del I–V). Riksrevisjonens uttalelse omfatter revisjon av årsregnskapet og virksomhetens etterlevelse av administrative regelverk for økonomistyring, ikke øvrig informasjon i årsrapporten (del I–V). Vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen i årsrapporten. Formålet er å vurdere om det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapet og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen. Vi vurderer også om den øvrige informasjonen ser ut til å inneholde vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon, er vi pålagt å rapportere dette i revisjonsberetningen.

Det er ingenting å rapportere i så måte.

Ledelsen og overordnet departementets ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide et årsregnskap som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverk for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS). Ledelsen er også ansvarlig for å

etablere den interne kontrollen som de mener er nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Det overordnede departementet har ansvaret for at virksomheten rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig internkontroll.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter

Målet med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon. Betryggende sikkerhet er et høyt sikkerhetsnivå, men det er ingen garanti for at en revisjon som er utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI 1000–2999), alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir ansett som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukere treffer på grunnlag av årsregnskapet.

Vi utøver profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen, i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og ISSAI 1000–2999.

Vi identifiserer og anslår risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten den skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Videre utformer og gjennomfører vi revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer og innhenter tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon ikke blir avdekket, er høyere for feilinformasjon som skyldes misligheter, enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil. Grunnen til det er at misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, feilpresentasjoner eller overstyring av intern kontroll.

Vi gjør også følgende:

- opparbeider oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige ut fra omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om hvor effektiv virksomhetens interne kontroll er
- evaluerer om regnskapsprinsippene som er brukt, er hensiktsmessige, og om tilhørende opplysninger som er utarbeidet av ledelsen, er rimelige
- evaluerer den totale presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene
- evaluerer om årsregnskapet representerer de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde

Vi kommuniserer med ledelsen og informerer overordnet departementet, blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og når revisjonsarbeidet skal utføres. Vi vil også ta opp forhold av betydning som er avdekket i løpet av revisjonen, for eksempel svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Når det gjelder forholdene som vi tar opp med ledelsen, og informerer det overordnede departementet om, tar vi standpunkt til hvilke som er av størst betydning ved revisjonen av årsregnskapet, og avgjør om disse skal regnes som sentrale forhold ved revisjonen. De beskrives i så fall i et eget avsnitt i revisjonsberetningen, med mindre lov eller forskrift hindrer offentliggjøring. Forholdene omtales ikke i beretningen hvis Riksrevisjonen beslutter at det er rimelig å forvente at de negative konsekvensene av en slik offentliggjøring vil være større enn offentlighetens interesse av at saken blir omtalt. Dette vil bare være aktuelt i ytterst sjeldne tilfeller.

Dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapet får indikasjoner på vesentlige brudd på administrative regelverk for økonomistyring, gjennomfører vi utvalgte revisjonshandlinger for å kunne uttale oss om hvorvidt det er vesentlige brudd på slike regelverk.

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon knyttet til administrative regelverk for økonomistyring

Vi uttaler oss med moderat sikkerhet om hvorvidt vi er kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene på en måte som i vesentlig grad strider mot administrative regelverk for økonomistyring. Uttalelsen bygger på ISSAI 4000-serien for etterlevelserevisjon. Moderat sikkerhet for

uttalelsen oppnår vi gjennom revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendige.

Basert på revisjonen av årsregnskapet og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendige, er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene i strid med administrative regelverk for økonomistyring.

Oslo; 27.04.2018

Etter fullmakt

Erna Jørgensen Lea
ekspedisjonssjef

Kari Kay
avdelingsdirektør

Brevet er ekspedert digitalt og har derfor ingen håndskreven signatur