

Årsrapport 2020

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Innholdsliste

Kapittel 1 Leiaren sine føreord	3
Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal.....	5
Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2020.....	6
Ombodet sitt arbeid under koronapandemien	6
3.1. Relevant og god hjelp til mange	7
3.2. Førebygging	13
3.3 Media	14
3.4. Arrangement og debattmøte	14
3.5. Endring gjennom samarbeid	15
3.6. Kampanjar.....	19
3.7. Andre sentrale tema i ombodet sitt arbeid i 2020	20
3.8. Tilsyn med FN-konvensjonar	21
3.9. Høyringsfråsegn.....	22
3.10. Ombodet som kunnskapsorganisasjon	26
3.11. Arbeidsliv	29
3.12. Offentlege styresmakter	29
Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda	31
Sikker IKT-drift og informasjonstryggleik.....	31
Digitalisering	31
Digitale tenester og nasjonale felleskomponentar.....	32
EU-forordninga om GDPR (General Data Protection Regulation).....	32
Utgreiing om aktivitetsplikta som arbeidsgjevar for å fremme likestilling og hindre diskriminering.....	34
Utgreiing om likestilling: Ombodet som offentlig styresmakt og tenesteytar	40
Kursverksemd	41
Kapittel 5 Vurdering av framtidsutsikter.....	43
Kapittel 6 Årsrekneskapen.....	45
Leiarkommentarar til årsrekneskapen i ombodet for 2020	45
Prinsippnote til årsrekneskapen 2020	47

Kapittel 1 Leiaren sine føreord

2020 vart eit annleis år for heile Noreg. Det vart eit vanskeleg år for oss alle, men nokon grupper har måtte ta ei langt større belastning enn andre. Pandemien rammar ulikt, og grupper som i utgangspunktet hadde det vanskeleg har fått det endå vanskelegare. Dette er tematikk ombodet har arbeidd med heilt sidan Noreg stengde ned 12. mars 2020, og som vi framleis vil arbeide aktivt med i inneverande år. Ombodet har levert skriftleg innspel om dette til Koronakommisjonen. Vi har hatt løpande kontakt med styresmaktene for å peike på uakseptable tilhøve og foreslå tiltak for å bøte på desse. Dette kan du lese nærare om i årsrapporten.

Overordna har pandemien vist at vi som samfunn har for lav medvit knytt til at ulike grupper i vårt samfunn har særskilde legitime behov som samfunnet må ta i betraktning, og sørge for blir tatt hand om også under ei krise. Mange med funksjonsnedsettingar opplevde at deira vitale behov for helsetenester forsvann eller vart vesentleg dårlegare då Noreg stengde ned. Psykisk utviklingshemma opplevde å bli stengt inne i heimane sine. Vesentleg informasjon om smitte og forholdsreglar vart i ein lang periode berre formidla på norsk. Det er avgjerande at desse forholda blir lagt vekt på i utarbeidinga av framtidige beredskapsplanar, og at ein i dette arbeidet lyttar til dei erfaringane som har komme fram.

Vi kjenner ikkje til dei langsiktige verknadane av pandemien. Det er imidlertid fleire omstende som gir grunn til stor bekymring. Det er viktig at nedstenginga ikkje bidreg til at helsetilbodet til personar med funksjonsnedsettingar blir varig svekka. Dette tilbodet må bli opna igjen tidlegast mogeleg, og først tilbake til minimum tidlegare nivå etter pandemien. Her ligg det eit stort ansvar på kommunane og det er avgjerande at staten har ei tett oppfølging av dette. Tilsvarande gjeld for skuletilbodet for dei som treng spesialundervisning.

Vi veit vidare at omfanget av vald i nære relasjonar har auka medan samfunnet har vore lukka. Det er ei reell fare for at omfanget av denne valden vil fortsette å auke også etter pandemien. Vi veit at generell uvisse i samfunnet, auka arbeidsløyse og dårleg økonomi, forsterkar dei årsakene som ofte fører til slik vald. Kommunale beredskapsplanar mot vald i nære relasjonar og eit godt krisesentertilbod blir svore viktig i tiden framover. Vi veit også at den arbeidsløysa vi no ser, hardast rammar grupper med lav utdanning og lita evne til omstilling. Dei utfordringane ein del minoritetsgrupper har når det gjeld å komme i arbeid vil bli endå meir forsterka. Det same gjeld for personar med funksjonsnedsettingar som står utanfor arbeidslivet. Regjeringa er i perspektivmeldinga tydeleg på at deltakinga i arbeidslivet må auke blant desse gruppene. For at dette skal bli ein realitet må det nødvendige verkemiddel på plass.

Sjølv om 2020 vart eit annleis år, gjennomførte LDO i all hovudsak aktivitetar i tråd med vedtekne planer. Enkelte eksterne møter vart likevel utsette fordi dei ikkje lot seg gjennomføre digitalt, eller av andre årsaker relatert til pandemien. Antal rettleiingssaker låg omtrent på same nivå som i 2019. Vi tok imot omtrent 2000 førespurnader. Arbeidet med å gi rettleiing om den skjerpde aktivitets- og utgreiingsplikta for norske arbeidsgjevarar har vore høgt prioritert, og vi har nådd mange med dette viktige budskapet, til tross for at mange bedrifter har hatt mykje anna å bekymre seg for i år.

Tilsvarande er arbeidet med seksuell trakassering et høgt prioritert arbeid hos ombodet. Vi har nå ein samarbeidsavtale om å gi opplæring etc. med både Forsvaret og Politihøgskulen, i tillegg til at vi held kurs om dette blant anna saman med Arbeidstilsynet. I tillegg har vi hatt eit samarbeid med russen knytt til førebygging av trakassering og overgrep i russetida. Ein vesentleg del av denne rettleiinga har gått føre seg digitalt, og ombodet har i 2020 opparbeida

seg ein god kompetanse i å halde digitale kurs. Dette er ei arbeidsform som vi vil fortsette med også når tilhøva er meir normaliserte, då det er ein måte å nå ut til fleire på.

Det er mange viktige saker som burde vore trekte fram frå ombodet sitt arbeid i 2020. Sidan hovudaktivitetane er beskrivne i årsrapporten vil eg her nøye meg med å trekke fram følgjande; LDO sin årskonferanse behandla eit nytt og viktig tema for ombodet; kunstig intelligens og likestilling. Gjennom ei brei tilnærming til temaet, frå både ein praktisk og juridisk synsvinkel, belyste denne konferansen kva for likestillingsutfordringar bruk av kunstig intelligens vil kunne få for likestillinga i forhold til alle grunnlaga verna av lova. Det er derfor viktig at styresmaktene sine strategiar og arbeid med kunstig intelligens aktivt heng saman med desse utfordringane. Det er vidare viktig at ein tek i bruk kunstig intelligens der dette kan vere anvendeleg på ein positiv måte i politikken for likestilling.

Ombodet har i 2020 starta opp eit arbeid med fleire utredningar knytt til situasjonen for psykisk utviklingshemma. Vi ønsker å sjå på deira busituasjon, irekna rett til å bo der dei sjølve måtte ønske, og vi har arrangert eit ekspertseminar om dette hausten 2020. Vidare vil vi sjå på deira tilgang til helsehjelp, og medråderett i egne liv. Ombodet har lenge peikt på behovet for å reformere dagens ordning med frivillig verjemål, og sikre tilgang på sokalla avgjerdsstøtte. Det er behov for ei langt større merksemd frå samfunnet si side når det gjeld utviklingshemma sin livskvalitet og rettstryggleik. Dette vil vere temaet for ombodet sin årskonferanse for 2021.

2020 var året der verden fekk «black lives matter»-rørsle i USA, noko som førte til auka debatt og bevisstgjerings kring førekomsten av etnisk diskriminering og rasisme også i Noreg. Ombodet har lenge vore klar over at vi ikkje når godt nok ut til minoritetar. Vi får få førespurnader frå denne gruppa om rettleiing. Vi har derfor i 2020 intensivert arbeidet vårt på dette området, noko som har resultert i ei lita auke i antal førespurnader. Ombodet har vore involvert i politiet sitt arbeid med å førebygge fordommar og uakseptable haldningar i eigen etat, og å skape tillit mellom minoritetsungdom og politiet. I 2021 vil ombodet ha ein kampanje i sosiale media om etnisk diskriminering i arbeidslivet. Ombodet skal også ha ein kampanje om rasisme i det norske samfunnet, der vi fokuserer på det ansvaret kvar enkelt av oss har for å seie ifrå når vi ser dette.

Ombodet har eit hovudansvar for å rettleie om plikter og rettar etter likestillings- og diskrimineringslova. Som ein del av dette arbeidet har vi også i år laga ein eigen rapport om rettsutviklinga på dette området, nasjonalt (Diskrimineringsnemnda og domstolane) og internasjonalt. I tillegg vil ein her kunne lese sentrale høyringsfråsegn frå LDO i 2020. Vi håpar dette kan vere eit nyttig dokument for alle dei som arbeider med diskrimineringsfaglege spørsmål.



Hanne Inger Bjurstrøm

likestillings- og diskrimineringsombod

Kapittel 2 Introduksjon til verksemda og hovudtal

Ombodet er etablert av Stortinget og arbeidet er regulert i diskrimineringsombodslova. Ombodet gir rettleiing, er ein pådrivar for likestilling og fører tilsyn med bestemte FN-konvensjonar. Vi skal fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon og politisk syn.

Ombodet er organisert i tre avdelingar. I tillegg har ombodet ein stab med ansvaret for kommunikasjonsarbeidet og arbeidet med sosiale media. Ombodet sitt tilsynsmandat inneber eit ansvar for å overvake og rapportere om menneskerettane si stilling i Noreg på dei områda som er verna av kvinnekonvensjonen, rasediskrimineringskonvensjonen og konvensjonen for menneske med nedsett funksjonsevne.

Tilsynsavdelinga arbeider særleg med strukturell diskriminering. Avdelinga utarbeider blant anna uavhengige supplerande rapportar til FN-komiteane, og bidreg med kunnskap om utfordringar knytt til realisering av rettane.

Rettleiingsavdelinga held kurs i diskrimineringsrett, gir individuell rettleiing til alle dei som har spørsmål om likestilling og diskriminering, og arbeider med rettar og plikter i arbeidslivet.

HR og driftsavdelinga har oppgåver knytt til drifta av ombodet, og skal ivareta støttefunksjonar mellom anna innan rekneskap og økonomi, arkiv, kontoradministrasjon, personale, datatenester og førstelinjeteneste.

Hovudtal i 2020

I 2020 fekk ombodet 1967 førespurnader om rettleiing og har halde om lag 85 kurs og føredrag for om lag 4700 deltakarar. Førespurnader om rettleiing er som i året før, mens tala på kurs og føredrag er noko lågare. Ei viktig årsak her er koronapandemien.

Utval av nøkkeltal frå årsrekneskapen

2018-2020	2018	2019	2020
Tal på tilsette*	43**	39***	42
Løyvingar	42 821 000	43 843 000	47 859 000****
Driftskostnader	47 206 412	40 009 345	48 872 220
Lønsdel av driftskostnader	70,2 %	73,7 %	68,1 %
Kostnad til løn pr årsverk	770 270	756 229	773 885

* Tal på tilsette er pr. 31.12.2020. (41 fast tilsette og ei mellombels.) **LDO hadde ei stor nedbemanning i 2017. Vi hadde tilsette i oppseiing i 2018. ***Tal på tilsette i 2019 er 38 fast tilsette og ein vikar. ****LDO fekk i 2020 i tillegg til vanleg pris- og lønsjustering ei auka løyving på 3 millionar kroner i samband med nye oppgåver med aktivitets- og utgreiingsplikta i likestillingslova. Sjå elles kommentar frå leiaren til årsrekneskapen for fleire detaljar på side 45.

Kapittel 3 Aktivitetar og resultat i 2020

Aktivitetane i 2020 har vore basert på ombodet sin strategi for 2017-2022 og fastsett aktivitetsplan for året. 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. Innanfor hovudsatsingsområda er det oppstilt klare utfordringar og delmål på vegen for å møte desse. Rapportar om tilstand og aktiv bruk av ombodet sitt tilsynsansvar med sentrale FN-konvensjonar innanfor vårt mandat, er framleis sentralt i vårt arbeid. Strategien finn du på vår heimeside www.ldo.no.

Ombodet sitt arbeid under koronapandemien

Likestillings- og diskrimineringsombodet har følgd styresmaktene sine råd, og dei tilsette har i stor grad utført sine arbeidsoppgåver heimanfrå sidan midten av mars 2020. Det har i periodar medført mindre endringar i resepsjonen sine opningstider, men alle som kontaktar oss får svar. Antal saker i 2020 har lagt på liknande nivå som i året før.

Pandemien har påverka våre brukarar på ulike måtar, noko vår aktivitet har reflektert. I ei tid der mange blant anna møter stor uvisse på arbeidsmarknaden, der mange arbeidsgjevarar har redusert antal tilsette for å halde sine verksemder gåande, har vi vore nøye på å minne om at ein pandemi ikkje gir anledning til å bryte likestillings- og diskrimineringslova.

Fleire av dei koronarelaterte førespurnadene til oss har handla om arbeidslivet. Éi av slike saker som har gjentatt seg, er førespurnader frå menneske som fryktar å bli permitterte i samband med fødselspermisjon, eller som allereie har mottatt varsel om permittering. I tillegg til dialogen vi har hatt med kvar enkelt som har kontakta vår rettleiingsteneste om desse spørsmåla, har vi publisert relevant informasjon om permittering, tolketenester og diskrimineringsvern på våre heimesider.

Det er framleis for tidleg å stadfeste den fulle effekten av pandemien. Vi var tidleg ute med å utrykke vår bekymring for menneske som mista heilt nødvendige tenester. For nokon har dette handla om spesialundervisning i skulen, der ressursar har blitt flytta på. For andre har det vore bortfall eller utsetting av behandling for psykiske plager.

I april varsla også ombodet, i likskap med Norsk forbund for utviklingshemma, helsestyresmaktene om at mange avlastningsbustadar, omsorgsbustadar, bufellesskap og private leilegheiter for utviklingshemma innførte generelle forbod mot besøk for å hindre smittespreiing. Dette fekk Helsedirektoratet til å presisere at denne praksisen ikkje er tillat. Mens nokon er blitt ramma av tiltak det ikkje har vore grunnlag for, har andre fått generelt lite eller mangelfull informasjon om pandemien og smittevernstiltak. Dette har blant anna skuldast språklege utfordringar, noko som har vore eit gjennomgåande problem.

Samtidig har pandemien vore krevjande for menneske som i større grad blir isolerte heime, og særleg dei som bur saman med menneske som utøver vald. Kampanjen Taushet tar liv, som løfter fram utfordringar rundt vald i nære relasjonar, er blitt spesielt relevant det siste året. Kampanjen er eit samarbeid med Krisesentersekretariatet.

Våre vurderingar av pandemihandteringa er blitt delt med det offentlege på fleire måtar, både gjennom kronikkar og intervju i ulike medium, i eigne rapportar og skriftlege innspel til styresmaktene. Eksempel på sistnemnte er rapporten om korleis unge med funksjonshemming sine rettar har blitt tatt hand om gjennom det siste året, samt ombodet sine samla innspel til regjeringa sin koronakommisjon. I dette arbeidet har samarbeidet med ombodet sitt brukarutval vore viktig.

Vi har altså sett at mange menneske som hadde det krevjande frå før, har fått det endå meir krevjande under pandemien. Den ekstraordinære og langvarige situasjonen har også aktualisert nokon av diskrimineringsgrunnlaga på måtar som det var vanskeleg å forutsjå. Sjå avsnittet under om nye problemstillingar i rettleiingstenesta.

3.1. Relevant og god hjelp til mange

Likestillings- og diskrimineringsombodet gir rettleiing om likestillings- og diskrimineringsspørsmål til enkeltpersonar i og utanfor arbeidslivet, arbeidsgjevarar, tillitsvalde og andre som treng råd og rettleiing. Ombodet har ei eiga rettleiingsteneste der folk kan ta kontakt med oss gjennom fleire kanalar. Vi gir rettleiing per brev, sikker digital postkasse og telefon. Det er óg mogleg å møte opp personleg. Målsettinga er å gi god, effektiv og relevant rettleiing. Vidare viser vi til Likestillings- og diskrimineringsnemnda og rettleiar om korleis ein kan fremme ei sak dit.

Det er framleis flest som kontaktar oss med spørsmål frå arbeidslivet, og dei fleste kontaktar oss om diskrimineringsspørsmål på grunn av kjønn. Dei fleste av desse førespurnadene handlar om graviditet og foreldrepermisjon. Fleire og fleire menn tek kontakt med spørsmål knytt til foreldrepermisjon. Mange tek også kontakt med oss med spørsmål om diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne.

I 2020 vart rettleiingstenesta kontakta 1966 gongar av enkeltpersonar som enten fekk munnleg eller skriftleg rettleiing. Tala er stabile, sjå tabell frå både 2017, 2018 og 2019. Pandemien har ikkje gitt nedgang i saker.

Under kan du sjå alle registrerte førespurnader frå 2020 fordelt på samfunnsområde og fordelt på diskrimineringsgrunnlag.

Saker fordelt på samfunnsområde

Samfunnsområde	2017	2018	2019	2020
Arbeidsliv	1081	1099	1004	1000
Bustad	79	85	73	68
Offentleg forvaltning	231	217	205	251
Politi, rettsvesen mv.	27	26	26	37
Utdanning	132	148	127	114
Varer og tenester	274	266	257	254
Anna	186	191	296	242
Totalt	2010	2032	1988	1966

Saker fordelt på diskrimineringsgrunnlag

Grunnlag *	2017	2018	2019	2020
Alder	79	86	108	95
Etnisitet mv.	187	205	170	258
Fleire **	181	154	131	178
Graviditet og foreldrepermisjon		338	256	213
Kjønn	703	378	346	342
Kjønnsidentitet/-uttrykk	38	23	31	29
Nedsett funksjonsevne	403	379	472	399
Omsorgsplikter		21	28	33
Religion	142	62	37	41
Seksuell orientering	15	18	18	22
Språk	30	38	26	37
Anna	232	330	365	319
Totalt	2010	2032	1988	1966

Seksuell trakassering***

Trakassering og kjønn	2017	2018	2019	2020
Arbeidsliv	41	59	47	54
Bustad		2		1
Offentleg forvaltning	2		1	1
Politi, rettsvesen mv.				2
Utdanning	2	9	7	3
Varer og tenester	1	4	4	4
Anna	4	16	13	13
Totalsum	50	90	72	78

*Vi oppdaterer stadig statistikken vår, talet på saker under dei ulike grunnlaga kan derfor endre seg.

** Dei som kontaktar oss meiner seg diskriminert på fleire grunnlag.

*** Sjølv om sakane er registrert som “kjønn” og “trakassering”, er dette i all hovudsak saker som gjeld seksuell trakassering. Ombodet vurderer å etablere ein eigen kategori for seksuell trakassering slik at tala blir meir nøyaktige.

God og rask hjelp

For å kunne rettleie dei som er utsette for diskriminering, er vi opptatt av at dei raskt skal kome i kontakt med oss. Personar som ringer oss, skal få svar same dag. Når det gjeld skriftlege førespurnader, skal vi gi svar så snart som mogleg og seinast i løpet av ni dagar. Dette oppfyller vi. Vi er godt nøgde med at rettleiingstenesta aldri blei lukka da heile samfunnet stengde i mars 2020. Rettleiingstenesta har rettleia frå heimekontor det meste av tida frå 12. mars 2020 og ut året. Etter nokre veker med lågare antal førespurnader, jamna det seg tidleg ut og var på same nivå som før.

Etnisitets satsinga

Vi ønsker at fleire personar med innvandrarbakgrunn kontaktar oss for rettleiing i saker der dei mistenker at dei har blitt diskriminerte.

I 2020 gjennomførte vi derfor fleire aktivitetar for å gjere rettleiingstenesta meir kjent for innvandrarbefolkninga. Vi har oversett informasjon om ombodet til samisk, polsk, fransk, arabisk og somalisk. I tillegg oppretta vi kontakt med Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo slik at studentar som har spørsmål om diskriminering veit om oss og kan kontakte oss for rettleiing. Vi la også særleg til rette for personlege oppmøte frå personar med innvandrarbakgrunn som trengde rettleiing. Vi har dessutan halde kurs med særleg fokus på diskriminering grunna etnisitet.

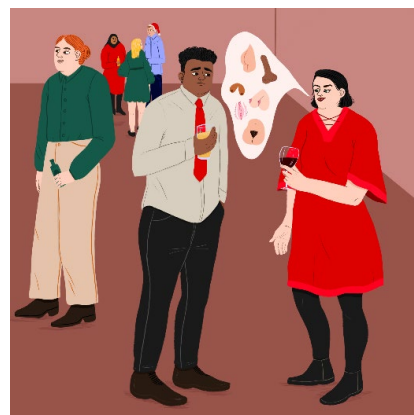
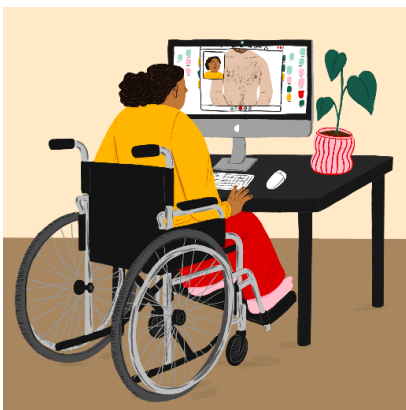
Dette arbeidet vil halde fram i 2021. Vi skal utarbeide informasjonsbrosjyrar og ein SoMe-kampanje (sosiale medium) om etnisk diskriminering i arbeidslivet.

I vår rapport over utviklinga innanfor diskrimineringsretten i 2019 (sjå nærmare omtale under) har vi gjort ein særleg gjennomgang av saker som handlar om etnisitet.

Heimeside og sosiale medium

Nettsida er ein kanal der vi gir rettleiing, og fortel folk, det vere seg enkeltpersonar, tillitsvalde, HR-tilsette og arbeidsgjevarar om rettar og plikter. Vi har óg kryptert kontaktskjema på nett som er ein sikker kommunikasjonskanal til ombodet sine saksbehandlarar.

I tillegg nyttar vi sosiale medium til å informere generelt om kva for rettar, plikter og praksisar som finst i diskrimineringslovgjevinga, vi har særleg gjort det gjennom ulike SoMe-kampanjar i 2020. Her ser de to dømer frå SoMe-kampanjen mot seksuell trakassering:



Korona – nye problemstillingar i rettleiingstenesta

Koronapandemien førte med seg fleire nye problemstillingar også på likestillings- og diskrimineringsfeltet. Vi fekk klart flest saker om permittering, særleg knytt til diskrimineringsgrunnlaget graviditet og foreldrepermisjon. Elles var det ganske stort spenn i problemstillingane. Nokre gjaldt bekymringar knytt til rettstryggleiken til utviklingshemma og pasientar lagt under tvungen psykisk helsevern, øvre aldersgrense for støtteordningar for frilansarar og sjølvstendig næringsdrivande, offentlege ytingar, offentlig forvaltning og arbeidsliv.

Fleire av problemstillingane blei løfta i pådrivararbeidet vårt. Mellom anna skreiv ombodet til Helsedirektoratet uroa om korleis koronasituasjonen påverka utviklingshemma og rettstryggleiken til pasientar lagt under psykisk helsevern.

I ei sak blei ombodet kontakta av ein forelder til eit barn som grunna nedsett funksjonsevne trong å ha med ein følgeperson for å delta på ein fritidsaktivitet. Idrettsklubben hadde sagt at ingen foreldre fekk vere med grunna smittevern og avgrensingar i antal personar innandørs. Den konkrete saka løyste seg etter at ombodet tok ein telefon til idrettsklubben og informerte om at diskrimineringslovgjevinga krev at det blir gjort individuelle vurderingar av om tiltak er nødvendige og forholdsmessige (ombodet sak 20/2294).

På bakgrunn av saka skreiv også ombodet til Helsedirektoratet. Ombodet uttrykte bekymring for slike generelle forbod grunna i smittevern utan omsyn til at nokre treng å ha med seg følgeperson på grunn av nedsett funksjonsevne.

Smittevernreglane er komplekse, men Helsedirektoratet svarte at det skal gjerast individuelle vurderingar der tilrådingar og råd opnar for skjøn og at dei i det vidare skulle hugse på omsynet til personar som treng følge på grunn av nedsett funksjonsevne i det vidare arbeidet med rettleiingar, tilrådingar og utvikling av regelverk.

Anna rettleiing

Ombodet si rettleiing gjerast på ulike vis. I dei fleste sakene gir vi rettleiing til dei som kontaktar oss, enten skriftleg eller på telefon. I nokre saker tek vi og kontakt med til dømes arbeidsgjevar eller tenesteytar for å få løyst saker. Ombodet får fleire gongar tilbakemelding frå personar der saka deira har løyst seg. Anten etter at ombodet har kontakta “motparten” etter at dei har fått rettleiing av oss på telefon eller brev der diskrimineringsjussen er forklara. Under følger døme på rettleiingssaker der ombodet har medverka til at saker i 2020 har løyst seg.

Leikerom

Ei mor tok kontakt med ombodet fordi barnet ikkje fekk tilgang til leikerom på IKEA. Rutinane til IKEA innebar at barn med funksjonsnedsetting måtte ha med seg nokon for å nytte leikerommet. Praksisen gjaldt for alle barn som hadde ein synleg funksjonsnedsetting, og for barn der foreldre opplyste om ein funksjonsnedsetting. Forklaringa var omsyn til tryggleik. Ombodet oppfordra IKEA til å endre rutinane. IKEA ønska rettleiing av ombodet, som dei fekk. I dei nye rutinane står det at barn skal få ei individuell vurdering av om det er nødvendig å ha med seg nokon på leikeromma.

Kvinner i skulestyret

Ei tidlegare sak dukka i 2020 opp igjen. Saka gjaldt ein kristen privatskule som hadde føresegner i sine vedtekter som førte til at kvinner ikkje fekk sitte i skulestyret. Ombodet vart tipsa om at skulen ikkje hadde endra vedtektene sine, trass i at ombodet konkluderte med at vedtektene var i strid med forbodet mot diskriminering på grunn av kjønn i [ein uttale allereie i 2017](#). Etter tipset undersøkte ombodet saka nærmare med skulen. Skulen svarte at den ønskte å forankre endringa av vedtektene internt på sitt årsmøte, men at vedtektene kravde at tre årsmøter stemde for endring. Ombodet vurderte å klage saka inn for Diskrimineringsnemnda. Før ombodet fekk høve til å klage inn saka vart endringa vedtatt for tredje gong hausten 2020, slik at vedtektene no opnar for at kvinner kan sitte i skulestyret (ombodet 20/345).

Rekruttering

Ombodet blir jamleg kontakta av både publikum, arbeidssøkjjarar og arbeidsgjevarar med spørsmål knytt til rekruttering. Ikkje minst blir vi kontakta når folk ser stillingsannonser dei meiner kan vere diskriminerande. Det kan til dømes vere annonser der ein søker etter folk i ei viss aldersgruppe. I dei aller fleste tilfella er ikkje dette lovleg. Ombodet tek derfor enkelte gongar kontakt med arbeidsgjevarar for å opplyse om dette og ber arbeidsgjevarar endre annonseteksten, noko dei gjer.

Eit gjennomgåande døme er eit tips ombodet fekk om at eit rekrutteringsfirma søkte etter ein ung, digital marknadsmedarbeidar. Firmaet endra annonsen etter at ombodet ringte og informerte om forbodet mot diskriminering på grunn av alder (sak 20/1640). Arbeidsgivarar eller rekrutteringsfirma er i det meste villige til å endre annonser når ombodet tek kontakt.

Eit anna døme gjaldt avkrysningsboksane i søkjarportalen. Ein arbeidssøklar med innvandrarbakgrunn tok kontakt med oss. Ho hadde søkt på ein jobb og det var mogleg å krysse av for innvandrarbakgrunn i søkjarportalen. Søkjaren ønska ikkje å krysse av, fordi ho meinte at det var betre å bli vurdert berre på kvalifikasjonane. Da ho var ferdig med å fylle ut skjemaet og fekk ei kvittering på innsendinga såg ho at det sto "Innvandrarbakgrunn: Nei" i oppsummeringa av søknaden. Innringaren meinte dette var merkeleg og at det kunne sjå ut som om ho hadde lyge om ho seinare vart innkalla til intervju. Ombodet kontakta Webcruiter. Dei forsikra om at dette berre er ei oppsummering som går til søkjarar og ikkje til arbeidsgjevaren. Dei ville likevel endre på det slik at ikkje søkjarar skulle lure på det (sak 20/2025).

Frå enkeltsak til endring

Gjennom enkeltsakene får ombodet kunnskap om problemstillingar og praksisar som rammar fleire enn enkeltpersonane som tek kontakt med oss. Ombodet har saksbehandla fleire problemstillingar knytt til banktenester og opphaldsstatus eller statsborgarskap. Tilgang til banktenester er avgjerande for å fungere i samfunnet. Ombodet si erfaring er at bankane i høg grad har endra praksisar når vi har teke kontakt med dei. I 2020 dukka ei ny problemstilling opp om bustadlån.

Ein bank tilbydde utelukkande bustadlån til nordiske statsborgarar. Alle andre blei avviste fordi dei anten ikkje var nordiske statsborgarar eller fordi dei eigde bustad saman med ein ikkje nordisk statsborgar. Statsborgarskap er ikkje et verna diskrimineringsgrunnlag. Praktiseringa som inneber at personar ikkje kan bli kunde i banken grunna statsborgarskap kan likevel vere i strid med lova. Krav om statsborgarskap kan vere ein forskjellsbehandling

som særleg rammar personar med etnisk minoritetsbakgrunn, til dømes der statsborgarskap har betydning for rentevilkår og liknande.

Banken grunn gav denne praksisen med økonomiske kostnader og ressursbruk med å få godkjend ikkje-nordiske statsborgarar og at den tekniske løysinga ikkje var på plass. Ombodet fekk 12 førespurnader frå personar om praksisen vedrørande utlån til denne banken. På bakgrunn av desse førespurnadene tok ombodet kontakt med banken, som etter noko tid endra praksisen og la til rette for at òg ikkje-nordiske borgarar skal kunne vere kunde.

Kunstig intelligens

Ombodet har i 2020 hatt søkelys på utfordringar kunstig intelligens kan ha for likestilling og diskriminering. Dette kan du lese meir om under punkt 3.1. Her viser vi to dømer på problemstillingar knytt til kunstig intelligens vi har hatt i rettleiingstenesta:

Annonсар

Ei sak handla om målretta annonsering. Ombodet blei kontakta av ein offentleg arbeidsgjevar som hadde spørsmål om målretting av annonsar for ledige stillingar i sosiale medium. Saka reiste spørsmål om vernet mot diskriminering på grunn av alder. På Facebook og LinkedIn er det mogleg å målrette annonsar etter alder, til dømes slik at berre personar mellom 25-45 år får opp reklamen. Saka illustrerer korleis teknologien kan gjere rekrutteringsprosessen lettare, men òg korleis teknologien kan brukast til å sile ut søkjarar ein ikkje ønsker. Dette kan vere uheldig sett opp mot vernet mot diskriminering.

Bustadmarknaden

Også Forbrukarrådet tok kontakt med ombodet. I eit møte våren 2020 tok Forbrukarrådet opp fleire problemstillingar som var relevante for ombodet sitt arbeid med kunstig intelligens. Forbrukarrådet peikte blant anna på korleis algoritmar i aukande grad brukas for å velje leigebuarar. Forbrukarrådet var uroa for at desse tenestene skapar større moglegheiter for å diskriminere leigebuarar.

Saker til nemnda

Ombodet kan sjølv fremme saker til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. I samband med dette har vi utarbeidd retningslinjer for å identifisere kva for typar saker som vi bør vurdere å bringe inn for nemnda. Aktuelle saker vurderast fortløpande opp imot desse.

Nemnda tok i 2020 stilling til ei sak ombodet klaga inn i mars 2019 då ombodet klaga inn Kriminalomsorga. Saka gjaldt ulike tilbod for innsette kvinner og menn i Tromsø fengsel.

Ombodet meinte dei kvinnelege innsette i Tromsø fengsel hadde eit dårlegare tilbod enn dei manlege innsette. Ombodet meinte at kvinnene i større grad var utsette for isolasjon og fekk eit dårlegare tilbod om aktivitetar og fellesskap. Kvinnene på høgt tryggingnivå fekk ikkje tilbod om skule slik mennene fekk. I juni 2020 konkluderte Diskrimineringsnemnda i ei einstemmig avgjerd at dei kvinnelege innsette blei diskriminert på grunn av kjønn i Tromsø fengsel. Nemnda la vekt på at økonomi ikkje kunne grunnge forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ombodet klaga i 2020 ikkje inn nokre saker for nemnda.

3.2. Førebygging

Arbeidet vårt handlar ikkje berre om å hjelpe dei som har opplevd diskriminering. Det handlar óg om å førebygge og å sikre at dei strukturane og ordningane vi har i samfunnet, faktisk medverkar til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Mykje av rettleingsarbeidet vårt er å gi råd og rettleiing til arbeidsgjevarar, styresmakter og andre.

Ombodet skal peike på 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 nyttast i arbeidet for eit meir likestilt samfunn.

Kurs og føredrag

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

For å sikre eit reelt diskrimineringsvern, er det også viktig at folk kjenner rettane sine. Det er mange som treng kunnskap. Føredrag og kurs er derfor ein prioritert aktivitet som gjer at vi når ut med informasjon om rettar, ombodet sitt arbeid og utfordringar kring likestilling og diskriminering.

I mars 2020 begynte alle dei tilsette i ombodet å arbeide heimanfrå. Fleire av føredraga og kursa som var planlagt våren 2020 blei, naturlegvis, avlyst på grunn av dette. Av kurs i eigen regi som vart avlyst, var blant anna LDO-kurset våren 2020 i Oslo og i Alta. I perioden 13. mars 2020 til 31. mai 2020 fekk vi tilnærma ingen førespurnadar om kurs/føredrag. I løpet av sommaren og hausten 2020 heldt vi igjen fleire føredrag

Samtidig som alle begynte å jobbe på heimekontor, starta vi også planlegginga av digitale kurs. Det vart sett ned ei intern prosjektgruppe, og den første tida brukte vi på å få kunnskap om dei digitale verkemidlane som finst.

I mai 2020 gjennomførte vi vårt første digitale frukostmøte, og temaet var aktivitets- og utgreiingsplikta for arbeidsgjevarar. Det var cirka 70 deltakarar på møtet.

Hausten 2020 heldt vi fram med å gjennomføre fleire digitale kurs og føredrag. Vi brukte Teams og Teams live event. I tillegg brukte vi Menti (www.mentimeter.com) som eit verktøy for å involvere deltakarar undervegs. I desember arrangerte vi LDO-kurs, og temaet var aktivitets- og utgreiingsplikta for tillitsvalte. Det var om lag 180 deltakarar på kurset. Vi fekk veldig positive tilbakemeldingar. Deltakarane gav uttrykk for at dei likte moglegheita for involvering gjennom Menti.

Ombodet heldt om lag 85 kurs og føredrag i 2020 for omlag 4700 personar. Vi heldt føredrag for ulike organisasjonar, verksemder og arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar. Omfanget av vår kursverksemd var noko mindre i 2020 enn i 2019 (talet i 2019 var 130 kurs for 5700 personar), og dette har samband med at mykje vart avlyst i perioden mars-mai 2020.

I 2020 har vi fortsett med å arbeide med å komme i kontakt med etniske minoritetsgrupper ved å halde kurs/føredrag. Vi har i samband med dette heldt vi fleire kurs for Eminol i 2020 (fysisk og digitalt).

3.3 Media

I løpet av 2020 har ombodet markert seg i ei rekke nasjonale og lokale mediekanalar. Vi har hatt kronikkar i landsdekkande aviser om tematikk som blant anna er knytt til aktivitets- og utgreiingsplikta, koronasituasjon for utsette grupper, kunstig intelligens, kvinner i fengsel, seksuell trakassering, menn og sjølv mord og kjønnslikestilling.

Ombodet har både på eige initiativ, men også på bakgrunn av førespurnad frå aviser, TV-kanalar og radiostasjonar uttala seg og formidla bodskap om rasisme, arbeidsliv, koronapandemi, etnisk diskriminering i arbeidslivet, tvangsbruk og verjemål, soningsforhold for kvinnelege innsette, LHBTIS, rettar for personar med nedsett funksjonsevne, religion og livssyn, vald i nære relasjonar, og handlingsplanar som er knytte til ombodet sitt mandat.

I løpet av 2020 fekk ombodet si pressekontakt 177 spørsmål og førespurnader frå media som ombodet uttalte seg i, og som resulterte i artiklar og TV/radio reportasjar. I tillegg fekk vi medieomtale i 76 saker der kommunikasjonstilsette stod for innsal av bodskapet. Vi publiserte 33 artiklar på vår eiga heimeside. Ombodet sin profil på Facebook, Instagram og LinkedIn hadde 257 tekst, bilete og videoinnlegg i 2020. Vi gjennomførte også tre kampanjar med veldig god spreing på sosiale media med tema som rettar for personar med nedsett funksjonsevne, seksuell trakassering i arbeidslivet og haldningar kring seksuell trakassering blant russ.

Frå februar 2020 har ombodet sendt ut nyheitsbrev ein gong kvar månad, til om lag 1000 mottakarar.

3.4. Arrangement og debattmøte

Ekspertseminar om kunstig intelligens

Ombodet arrangerte eit ekspertmøte om kunstig intelligens (KI) i 2020. Utviklinga av KI-teknologien og uvisse knytte til dei konsekvensane ho vil ha på likestillinga og ikkje-diskrimineringa krev refleksjon, diskusjon og ikkje minst samarbeid. Formålet med møte var å diskutera utfordringar knytt til KI og likestilling/diskriminering og etablera eit samarbeid på feltet. På møtet drøfta vi dei rettslege og etiske utfordringane vi står overfor i Noreg, korleis uheldige verknader av KI kan forhindrast og kvar skal og bør ansvaret plasserast.

På møtet deltok representantar både frå offentlege styresmakter, privat sektor og forskingsinstitusjonar.

Ombodet sin årskonferanse 2020

Ombodet arrangerer årleg ein større konferanse som tek for seg eit aktuelt tema innan likestillingsfeltet. 29. oktober arrangerte ombodet sin fjerde årskonferanse på Litteraturhuset i Oslo og temaet var kunstig intelligens og likestilling. Hit inviterte vi ei rekke sentrale aktørar og ekspertar til å drøfta kunstig intelligens i eit likestillingsperspektiv. Vi ønsket å sjå på kva samanhengar vi risikerer at menneske blir diskriminerte av teknologien, kanskje utan at nokon er klar over det. Vi så på kva område vi er på veg i riktig retning. Vi ønsket óg å sjå på korleis teknologien blir brukt på dei viktigaste samfunnsområda, kva slags juridiske rammeverk som finst og kva for etiske utfordringar vi står overfor.

Konferansen vart avslutta med ein samtale med kultur- og likestillingsministeren Abid Raja og likestillingsombodet Hanne Inger Bjurstrøm. Dei snakka om korleis vi på best mogleg måte kan handtera utfordringar knytt til kunstig intelligens og likestilling.

Bustadwebinar

Likestillings- og diskrimineringsombodet arrangerte eit webinar om bustadsituasjonen for utviklingshemma i september 2020. Webinaret belyste sider og vanskelege avvegingar ved kommunalt sjølvstyre versus nasjonale føringar. Korleis sørge for både sjølvavgjerd og forsvarlege tenester? Og kva rolle speler stordriftsfordelar og effektivisering når viktige avgjerder som rører menneskerettane fattast?

Ombodet inviterte sentrale aktørar som forskarar, sentrale og lokale politikarar, KS, Husbanken til diskusjon om menneskerettar, dagens lovverk, nasjonale føringar og grunngevingar for samlokalisering av bustader og tenester. Målet var å kartlegge kva tilrådingar og tiltak som må til for å betre bustadsituasjonen for utviklingshemma.

Dialog med utanlandsadopterte

I 2020 har Likestillings- og diskrimineringsombodet fortsett vår dialog med ulike enkeltpersonar og organisasjonar for utanlandsadopterte om erfaringar med rasisme og diskriminering. Ombodet er i tillegg med i referansegruppa for eit forskingsprosjekt om utanlandsadopterte sine erfaringar med rasisme og diskriminering. Forskingsprosjektet er på oppdrag frå Bufdir og blir gjennomført av By- og regionforskningsinstituttet ved OsloMet.

Pride 2020

Ombodet pleier å ha stand under Oslo Pride for å synleggjere arbeidet vårt. På grunn av pandemien vart pridemarkeringa i Oslo digital. Vi kjøpte annonseplass i det skeive magasinet Blikk for å synleggjere rettleiingstenesta. Vi markerte også pridemånaden i sosiale media. I tillegg lanserte vi eit pådrivararbeid der vi bad styresmaktene om å opprette ei særleg kompensasjonsordning for personar som måtte gjennomgå kastrering for å endre juridisk kjønn fram til lov om endring av juridisk kjønn kom i 2016. I samanheng med dette intervjuar vi ein transmann om korleis han opplevde prosessen, sjølv inngrepet og tiden etter at han vart kastret. Intervjuet blei filma og publisert på Facebook.

3.5. 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. Ombodet har samarbeidsavtalar med ulike aktørar. Nokre er faste avtaler, medan andre er avtalar vi inngår for ein tidsavgrensa periode og som handlar om heilt konkrete aktivitetar.

Samarbeidsavtalar

Samarbeidsavtalen med Sametinget for 2017-2022 har som føremål å støtte opp om kvarandre sitt arbeid med likestilling og ikkje-diskriminering. I 2020 har kontakten i hovudsak handla om korleis vi kan samarbeide mot rasisme mot samar. Sametinget og ombodet har blitt einige om saman å bestille forskning om dette. Sametingspresident Aili Keskitalo møtte ombodet sitt

brukarutval i fjor for å informere om utfordringar knytt til likestilling og diskriminering i samiske samfunn.

Ombodet har ein samarbeidsavtale med Arbeidstilsynet fordi vi har eit overlappende regelverk når det gjeld trakassering, tilrettelegging og nedsett funksjonsevne. I 2020 har samarbeidet handla om arbeidet med seksuell trakassering og settestrekk-kampanjen.

Ombodet har frå mars 2020 ein samarbeidsavtale med Forsvaret. Målet med samarbeidet er å bistå Forsvaret i å etablere eit systematisk arbeid for å førebygge seksuell trakassering og trakassering i Forsvaret. Samarbeidet i 2020 har særleg handla om å utvikle eit undervisningsmaterieill som Forsvaret kan implementere i si obligatoriske undervisning for tilsette, leiarar og vernepliktige.

Ombodet har eit pågåande samarbeid med mobbeomboda i barneskulen, ungdomsskulen og vidaregåande skule. Samarbeidet i 2020 har særleg handla om å utvikle tre opplæringsmodular for elevar i vidaregåande skule og russen. Tematikken i opplæringsmodulane er diskriminering, trakassering og seksuell trakassering samt kjønnsbasert vald.

Samarbeidsavtalen mellom ombodet og IMDi har ikkje blitt aktivt følgt opp i 2020.

Likestillings og diskrimineringsombodet har sidan november 2018 hatt ein koordineringsavtale med Bufdir

Avtalen bygger på at Bufdir og LDO har ulike roller, men same mål i arbeidet for fremme likestilling og ikkje-diskriminering på alle samfunnsområde.

Det overordna føremålet med avtalen er å

- sikre oversikt over partane sitt pågåande arbeid og årlege og langsiktige satsingar.
- fremme effektiv koordinering, samspel og ressursutnytting.
- fremme samarbeid om gjennomføring av utvalde prosjekter etter nærmare avtale.

Sentrale koordineringsområder er

- kunnskapsutvikling om status for likestilling og ikkje-diskriminering, og tiltak som fremmer dette.
- likestilling og ikkje-diskriminering innan bestemte samfunnsområde avhengig av dei respektive partane sine årlege og langsiktige prioriteringar.
- fremme kunnskap om likestilling og ikkje-diskriminering i offentlege verksemder med særleg vekt på aktivitets- og utgreiingsplikta for arbeidsgjevarar og aktivitetsplikta for offentlege styresmakter.

I 2020 vart det haldt kontaktmøte mellom den øvste leiinga i dei respektive instansane, med utveksling av informasjon om partane sine årlege og langsiktige satsingar. I tillegg har det vore så vel kontaktmøte om aktuelle problemstillingar, mellom anna CRPD og kommunane sitt ansvar, samt ei rekke møter på saksbehandlarnivå om ulike problemstillingar mellom anna om arbeids og rettleiingsplikta.

Ombodet deltek også fast i rådgevande utval (RU) til Noreg sin institusjon for menneskerettar (NIM). Ombodet deltek vidare fast i rådgevande utval til Sivilombodet sin nasjonal førebyggjande eining (NPM). I tillegg inngår ombodet i eit uformelt nettverk med dei andre omboda og NIM. Her blir planer som er særleg relevante for alle institusjonane delte, og ulike problemstillingar drøfta meir uformelt mellom fagpersonar.

Innspel til ytringsfridomskommisjonen

Ytringsfridomskommisjonen som vart etablert februar 2020 var blitt kritisert av m.a. LDO fordi funksjonshemma ikkje var representert i kommisjonen. LDO vart invitert til eit digitalt innspelsmøte der perspektivet til funksjonshemma, erfaringar og utfordringar var tema. LDO understreka at også klima og vilkåra før i det heile tatt å delta i debatten som går føre seg i samfunnet òg må vere eit like viktig tema som konsekvensane av deltaking; Fråværet kan bidra til å konservere diskriminering og undertrykking av denne gruppa ytterlegare.

Ombodet deltok òg på innspelsmøtet i same kommisjon saman med representantar frå politi- og påtalemakta, forskarar, interesseorganisasjonar og andre til å gi innspel på straffelova §185 om hatefulle ytringar – styrken og veikskapen i lova for diskrimineringsgrunnlaga 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 opplever diskriminering og mangel på likestilling i Noreg. Sivilt samfunn er viktige samarbeidspartnarar for ombodet i tilsynsarbeidet overfor norske styresmakter, og i arbeidet med å skape engasjement for likestilling.

Brukarutvalet¹

Ombodet har eit brukarutval. Dette er eit tverrfagleg utval for samarbeid og erfaringsutveksling med interessegrupper og frivillige organisasjonar. Føremålet er først og fremst å ha ein samanhengande kontakt med dei som opplever diskriminering i Noreg i dag. Føremålet er også å forstå kompleksiteten i diskrimineringa, og å skape forankring og gjennomslag for samarbeidet, både i ombodet og i utvalsmedlemmane sine organisasjonar og nettverk.

I 2020 har det vore halde fire møter. På grunn av koronasituasjonen blei alle møta heldt digitalt på Teams. Alle møta hadde koronasituasjonen på dagsorden, men også ein del andre tema vart drøfta. På møtet i september heldt Sametinget sin president Aili Keskitalo eit innlegg om dei viktigaste utfordringane når det gjeld likestilling og diskriminering av samar i dag. På møtet i desember presenterte MiRA-Senteret sin rapport om sosial skilnadar i krisetider.

Hatkrimnettverket

Likestillings- og diskrimineringsombodet koordinerer eit nettverk bestående av 15 sentrale organisasjonar frå sivilsamfunnet som representerer ulike grupper som er særleg utsett for hatkriminalitet. I nettverket sit òg representantar frå Oslo politidistrikt, KRIPOS, Kulturdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og BUFDIR som observatørar. Nettverket arbeider saman for å styrke det nasjonale arbeidet mot hatkriminalitet, og kallar

¹ Antirasistisk Senter, Juridisk rådgivning for kvinner, Krisesentersekretariatet, FRI, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, Mental Helse, MiRA ressurscenter for kvinner med minoritetsbakgrunn, Noregs Handikapforbund, OMOD - organisasjon mot offentlig diskriminering, Reform - ressurscenter for menn, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn, Samisk KvinneForum, Unge funksjonshemmede og Alternativ til Vald.

seg Hatkriminalnettverket. Nettverket har i år hatt særleg fokus på arbeidet i politiet, og har vore pådrivar for at alle politidistrikta i Noreg arbeider systematisk med hatkriminalitet.

Samarbeid med statlege verksemder

Ombodet har sidan 2009 vore medlem i det statlege mangfaldsnettverket som består av representantar frå Skattedirektoratet, Integrerings- og mangfaldsdirektoratet, Forsvaret, Politidirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Tolldirektoratet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Vegdirektoratet og Direktoratet for forvaltning og økonomistyring.

Det statlege mangfaldsnettverket skal gje råd og rettleiing, og dele erfaringar om likestillingstiltak i offentleg sektor. Mangfaldsnettverket er ein aktiv pådrivar for å sette arbeidet med mangfald på agendaen, blant anna gjennom fagdagar.

Nettverket gjennomfører månadlege møter der det vert utveksla erfaringar til dømes gjennom kurs og føredrag. I år har ombodet vore med på å arrangere eit stort digitalt seminar om aktivitets- og utgreiingsplikta med representantar frå alle etatar i nettverket med rundt 100 deltakarar. Ombodet har også presentert hovudprinsippa i den nye lova om aktivitets- og utgreiingsplikta i eit internt seminar for nettverket.

Nettverket har hatt tilsvarende aktivitet som tidlegare år på tross av koronapandemien. Møter og samarbeid har vorte gjennomført digitalt.

Samarbeid med Forsvaret

Ombodet har sidan mars 2020 hatt eit formalisert samarbeid med Forsvaret. Målet med samarbeidsavtalen er at ombodet skal bistå Forsvaret i å etablere og utvikle eit systematisk arbeid for å førebygge trakassering og seksuell trakassering i Forsvaret. I 2020 blei det gjennomført fleire planlagde aktivitetar til tross for koronapandemien. Ombodet har utvikla eit undervisningsmaterieill og ein metodikk som Forsvaret kan inkludere i sin obligatoriske opplæring av tilsette, vernepliktige og leiarar. Kursmaterialet er utarbeida i samarbeid med ei ressursgruppe beståande av tilsette i Forsvaret. Innholdsmessig handlar materialet om kva seksuell trakassering er, Forsvaret sine pliktar til å førebygge og hindre trakassering ovanfor tilsette og vernepliktige samt dilemmatrening og verktøykasse for å risikokartlegge trakassering og tiltak for å førebygge. Det er laga ei tidsplan for utrulling av kursmaterialet for både leiarar og dei som har eit særleg ansvar. Ombodet har gjennomført fleire kurs for leiarar og tilsette med eit særleg ansvar, og rettleia kurshaldarar i Forsvaret. Fleire aktivitetar som skulle ha vore gjennomført fysisk har blitt gjennomført digitalt på plattformen Teams på grunn av koronapandemien. Samarbeidet held fram i 2021.

Nordisk samarbeid

Det årlege nordiske ombodsmøtet vart avlyst i 2020 grunna koronapandemien.

Europeisk samarbeid

Likestillings- og diskrimineringsombodet er medlem av Equinet, det europeiske nettverket for likestillingsorgan. Equinet er ei plattform for samarbeid, bygging av kapasitet og deling av kunnskap. Diskrimineringsjussen er i stor grad blitt vidareutvikla gjennom EU-direktiv som også har lagt grunnlaget for mykje av norsk lovgjeving på feltet. Også utover det rettslege skjer det mykje på likestillingsfeltet i EU, blant anna når det gjeld å undersøke omfang av

ulike problemstillingar, utarbeiding av statistikkar, rapportar og metodikk for å arbeide med likestilling og mot diskriminering. Ombodet er med i tre arbeidsgrupper i nettverket: ei om kjønnslikestilling, ei om diskrimineringsjussen og ei kommunikasjonsgruppe.

Portugal-programmet: Work Life Balance and Gender Equality

Ombodet er partner for Portugal i deira likestillingsprogram under EØS-samarbeidet. Vår samarbeidspartner i Portugal er Commission for Citizenship and Gender Equality. Ombodet har vore ein fagleg støttespelar i utviklinga av programmet, og spelar ei rolle som fagleg rådgjevar i den vidare implementeringa av programmet og dei ulike prosjekta. Ombodet si rolle er óg å legge til rette for bilateralt samarbeid mellom landa. Vi formidlar kontakt mellom relevante aktørar og moglege samarbeidspartnarar.

Ombodet er partner i eit prosjekt om Equal Pay standard. I 2020 skulle ombodet ha vore vertskap for ein work-shop over to dagar i april. Den vart avlyst grunna covid19. Vi møttest i staden til work-shop over to dagar i desember. På dag ein gav alle landa ein statusrapport frå sitt eige land. Dag to hadde vi eksterne innleiarar frå Jämställldhetsmyndigheten i Sverige og frå Bufdir i Noreg.

3.6. Kampanjar

Tausheit tar liv

For sjuande året på rad laga vi kampanjen Tausheit tar liv saman med Krisesentersekretariatet. Kampanjen har som formål å sette søkelys på vald i nære relasjonar og partnardrap. Prosjektet i 2020 skulle i utgangspunktet bestå av ein kampanje i sosiale media, undersøking blant landet sine krisesentre, utarbeiding av kommunepakkar med kurs og ressursar om tematikken, og møter med nasjonale og lokale politikarar.

Kampanjen #naboplikt nådde over 600 000 personar i sosiale media, og fekk oppslag i fleire nasjonale media. Krisesenterundersøkinga, som handla om samarbeidet mellom krisesentre og kommunen, blei svart ut av 26 av totalt 44 krisesentre. Funna er oppsummert i ein rapport. Kommunekursa frå tidlegare år har blitt oppdaterte, men på grunn av koronasituasjonen vart dei planlagde besøka i 2020 avlyste. Middel for desse besøka er overført til prosjektet i 2021.

GRENSER 2020

På tross av ei annleis russefeiring i 2020 gjennomførte LDO kampanjen GRENSER. Den fekk stor spreining i russens eigne sosiale media. Kampanjen inneheld animasjonar, faktakunnskap og intervju med ungdom om tematikken grenser og sex. Kampanjen nytta russen sine eigne sosiale mediekanalalar ved å samarbeide med russebussar og russegrupper. Kampanjen oppmoda unge til å ta vare på kvarandre, til å snakke saman om seksuell trakassering og om grenser for seksuelle handlingar. Hensikta med kampanjen var å gjere russen meir reflekterte og betre rusta i situasjonar der eigne eller andre sine grenser vert utfordra eller overskride. I tillegg vart det laga juridisk informasjon som opplyser om kva som er straffbare handlingar.

Kampanjen “Sammen setter vi strek for seksuell trakassering”.

Arbeidstilsynet og ombodet har i 2020 vidareført samarbeidet med Arbeidstilsynet og partane i utelivsbransjen om å førebygge og hindre seksuell trakassering i bransjar som driv med

overnatting og servering. Parallelt med dette har ombodet vore fagleg bidragsytar i trepartssamarbeidet om arbeidslivskriminalitet i utelivsbransjen.

Som ein del av kampanjen planla Arbeidstilsynet og ombodet i 2020 å halde sju landsdekkande kurs i landet. Målgruppa for kursa har vore arbeidsgjevarar, verneombod og tillitsvalde fyrst og fremst innanfor overnattings- og serveringsbransjen. På grunn av koronasituasjonen måtte alle dei fysiske kursa avlysast. I staden heldt Arbeidstilsynet og ombodet eit webinar om korleis arbeidsgjevarar kan arbeide førebyggjande mot seksuell trakassering. Dette webinarret har vore ein suksess med totalt 350 deltakarar. Webinarret ligg på Youtube og kan brukast fritt av arbeidsplassar som ønsker å arbeide førebyggjande mot trakassering. I tillegg heldt vi eit nettkurs for dei regionale verneomboda.

Haldningskampanje mot diskriminering av personar med nedsett funksjonsevne

Gjennom mange år har funksjonsevne vore det temaet Likestillings- og diskrimineringsombodet har fått flest førespurnader om. Deltaking i arbeidslivet, tilgang til offentlege tenester og problema med å sleppe inn på utestadar, er nokon av utfordringane mange personar med nedsett funksjonsevne møter i det daglege. Ombodet lagde i den samanheng saman med produksjonsselskapet Férdi Film ein videokampanje med mål om å endre folk sine haldningar. Videofilmane viste fleire eksempel på systematisk diskriminering i arbeidslivet, utelivet og transportsektoren, og blei publisert på Facebook, Instagram og andre nett-plattformer. Kampanjen nådde til saman ut til 360 000 personar, som igjen stod for 244 000 unike videoavspelingar.

Kampanje mot rasisme

Black Lives Matter-markeringar i USA og rundt om i Noreg våren og sommaren 2020 sette fokus på rasisme i samfunnet og synleggjorde behovet for fleire konkrete tiltak mot strukturell og institusjonell rasisme. I lys av dette har ombodet sett behov for å bli endå meir synleg når det gjeld spørsmål om rasisme og korleis rasisme grenser opp mot diskriminering. Vi starta derfor arbeidet med ein kampanje mot rasisme i sosiale media. Målet er å sette fokus på rasisme, den enkelte sin rett og moglegheit til å bidra til å motverke rasisme. Kampanjen skal foregå i første halvår 2021.

3.7. Andre sentrale tema i ombodet sitt arbeid i 2020

Prosjektet foreldretvist

Ombodet har i 2020 arbeida mykje med tema foreldretvist etter samlivsbrot. Arbeidet har bestått i å samle kunnskap frå eksterne aktørar som dommarar, juristar og andre aktørar som jobbar med samlivsbrot. Vi har delteke med føredrag på Barnerettsdagen2020, gjennomgått dommar og gitt høyringar om familievernet og kvalitetssikring av sakkyndigrapportar i foreldretvistsaker. Ombodet vil bruke kunnskapen frå dette arbeidet mellom anna inn i høyringa om den nye barnelova.

Arbeid mot etnisk profilering i politiet

Drapet på amerikanske George Floyd aktualiserte ein debatt om strukturell rasisme og diskriminering, også i Noreg. Dette har mellom anna ført til ein auke av medieoppslag der

minoritetsungdom fortalde om eigne møte med norsk politi. I juni sende ombodet brev til Justisdepartementet der vi viste til faren for minoritetsungdoms svekkande tillit til norsk politi og tilrådde at det blir innhenta meir forskning om politikontrollar utført på minoritetsungdom.

Saman med ideelle organisasjonar som Amnesty, Minotenk, Antirasistisk senter, Agendå X og OMOD, deltok ombodet på fleire innspels- og diskusjonsmøte arrangert av Oslo Politidistrikt og politihøgskulen. Tema for møta var mellom anna etnisk profilering og arbeid med rekruttering av minoritetsstudentar og diskriminering som tema i politiutdanninga. Ombodet følgde opp møtet med brev til politihøgskulen og ein invitasjon til eit eige diskusjonsmøte med politiet om forebyggjande tiltak, her under ein kvitteringsordning. I tillegg deltok ombodet som observatør på politiet sine eigne minoritetsopplæringskurs: “Rettferdig politi” i november.

Hausten 2020 etablerte vi kontakt med nettverk til minoritetsungdom. Målet med samarbeidet er å få kontakt med personar som har erfaring med politikontroll. Ombodet utarbeider i tillegg ei spørjeundersøking som kan brukast til å innhente erfaringar frå elevar på vidaregåande skule. Ombodet tar sikte på å innhente erfaringar i 2021.

I desember sende LDO brev til andre skandinaviske ombod, for å innhente kunnskap om etnisk profilering frå deira land og kva tiltak dei respektive omboda tilrår eigne styresmakter.

3.8. Tilsyn med FN-konvensjonar

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

Det lovfesta tilsynsansvaret ombodet har for FN-konvensjonen mot diskriminering av kvinner (CEDAW), rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og konvensjonen for menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD) er eit vesentleg utgangspunkt som styrkar legitimiteten for vårt pådrivararbeid.

Ombodet sine rapportar ligg på <https://www.ldo.no/ldo-og-samfunnet/>

Nasjonal og internasjonal rapportering

Ombodet tek jamleg opp tilhøve med norske styresmakter som vi meiner er problematiske sett opp mot pliktene etter dei tre FN-konvensjonane vi har tilsynsansvar for. Ombodet sender eigne rapportar til CEDAW-komiteen, CERD-komiteen og CRPD-komiteen om tema vi meiner treng særskild merksemd, i samsvar med den rapporteringssyklusen som gjeld for den norske statsrapporteringa. Vi gir óg innspel til departementet for å bidra til at staten sin rapport skal gi eit mest mogleg dekkande bilete av dei utfordringane Noreg har når det gjeld å sikre rettar etter desse tre FN-konvensjonane.

Europarådet sin Grevio-komité

Stortinget vedtok i 2017 å ratifisere Europarådet sin konvensjon om førebygging og kamp mot vald mot kvinner og vald i nære relasjonar (Istanbulkonvensjonen). I samanheng med GREVIO-komiteen sitt planlagde landbesøk til Noreg i mars 2021, leverte ombodet sin første

supplerande rapport i desember 2020. Temaa i rapporten er knytt til konvensjonen sine plikter.

CEDAW – list of issues prior to reporting (LOIPR)

I samanheng med Noregs sin 10. periodiske rapport om oppfølging av FN sin kvinnediskrimineringskonvensjon, utarbeider FN sine kvinnekomité ei liste over tema Noreg skal rapportere på. Ombodet sendte innspel til komiteen si arbeidsgruppe med anbefaling om tolv utvalde tema ombodet ønsker at skal inngå i Noreg sin rapportering.

3.9. Høyringsfråsegn

Høyringsfråsegn og innspel til handlingsplanar og liknande gjer det mogleg å påverke lovgjeving og politiske tiltak, og er ein viktig del av ombodet sitt pådrivararbeid. Høyringsarbeidet er nært knytt til tilsynet ombodet har med FN-konvensjonane og den nasjonale lovgjevinga. Ombodet gav 34 fråsegn og større innspel i 2020. Vi ønsker å trekke fram nokre av høyringsfråsegnene og innspela våre frå 2020.

Forslag til ny lov om erstatning frå staten til valdsutsette

Forslaget til ny lov er meint å erstatte valdsoffererstatningslova av 2001 for å gjere ordninga enklare, meir føreseieleg og meir effektiv. Ombodet støtta fleire av desse endringane i si høyringsfråsegn, men var svært skeptisk til forslaget om at berre erstatningskrav som er avgjort ved dom skal komme inn under ordninga som hovudregel. Ombodet peika på at mange saker om vald blir lagt bort av påtalestyresmaktene, og at offera i slike saker vil ha små moglegheiter til å reise erstatningssak på eiga hand. Særleg vil det kunne vere problematisk for dei som har vore utsette for vald i nære relasjonar, kjønnsbasert vald og dei som er unge. Ombodet viste til FN sin kvinnediskrimineringskomité generelle anbefaling nr. 19 avsnitt 24 (i) og Istanbul-konvensjonen artikkel 30 om effektive rettsmiddel for valdsutsette, mellom anna knytt til rett til erstatning.

Forslag til endring av særaldersgrenser

Ombodet gav svar på høyringa «Forslag om å fjerne plikten til å fråtre ved aldersgrense for personar med lågare aldersgrense enn den øvre aldersgrensa i staten.». Ombodet bad om ei ytterlegare utgreiing av konsekvensane for likestillinga ved endring i aldersgrensene. Vidare peika ombodet på at det kan vere tvil om den reelle moglegheita særleg kvinner i omsorgsyrke har for å arbeide ut over aldersgrensa. Ombodet løfta også opp kor viktig det er at eldre kan få ein verdig avgang frå arbeidslivet, og at det kan vere eit hinder for det om ein aukar aldersgrensene.

Likestillingsutfordringar for barn og unge

Ombodet gav eit grundig innspel på den offentlege utgreiinga *Jenterom, gutterom og mulighetsrom* (NOU 2019:19), som kartla forskingsbasert kunnskap og foreslo tiltak for å bøte på likestillingsutfordringane som barn og unge møter på ulike arenaer. Ombodet roste utvalet for å ha gjort ein solid kunnskapsgjennomgang, og peikte på at perspektiva på kjønn, og drøftingane av kjønn og kjønnsforskjellar var nyanserte og godt fagleg funderte. Vi støtta dei to hovudforslaga om eit kompetanseløft for likestilling og normkritikk i barnehage og

skule, og eit likestillingssekretariat for barnehage- og skulesektoren. Samstundes peikte vi på at styresmaktene ved fleire tidlegare høve har etterspurt kunnskap og tiltak på dette feltet, men at tiltaka fram til no har vore for få, for spreidde og ikkje blitt skikkeleg følgt opp. No som likestillingsutfordringane for barn og unge er kartlagt og gode tiltak er føreslått, forventar ombodet at utdannings- og arbeidslivsstyresmaktene prioriterer likestillingsarbeidet retta mot barn og unge.

Forslag til ny universitets- og høgskulelov

Ombodet skreiv ei omfattande høyringsfråsegn til “*Ny lov om universiteter og høgskoler*” (NOU 2020:3). I høyringssvaret frå ombodet fokuserte vi på sju hovudpunkt. Ombodet skreiv at vi ønsker ei rettsleg avklaring av om EU sitt likestillingsdirektiv tillet bruk av kjønnspoeng ved opptak til studiar. Vidare anbefalte ombodet at forbodet mot gjengjelding for studentar som varslar om kritikkverdige forhold og tilrettelegging for “særskilde behov” skiljast ut i eigne paragrafar. Ombodet var òg opptekne av at retten til permisjon ved adopsjon og ved sjukdom bør lovfestast i den nye lova.

Eit av dei viktigaste punkta for ombodet var at vi meiner at plikta til å arbeide førebyggjande mot trakassering og seksuell trakassering ikkje må tas ut av lova. Etter ombodet sitt syn er det viktig at denne plikta kjem fram av sektorlovgevinga fordi det er denne studentar og tilsette held seg til. Ombodet meinte òg at plikta til å arbeide aktivt for likestilling må gjelde alle diskrimineringsgrunnlag, ikkje berre kjønn. Det er mange utdanningsinstitusjonar som ikkje bruker eller kjenner innhaldet i likestillings- og diskrimineringslova, og ombodet meinte derfor at aktivitets- og utgreiingsplikta burde styrkast direkte gjennom den nye universitets- og høgskulelova. Avslutningsvis meinte ombodet at forbodet mot nikab på universitet og høgskular på sikt bør greiast ut for å vurdere om det har ført til at nokre kvinner ikkje har søkt seg til høgare utdanning.

Forslag til ny lov om støtte til rettshjelp

Ombodet skreiv høyringsfråsegn til Rettshjelpsutvalet si utgreiing, NOU 2020: 5 *Likhet for loven – Lov om støtte til rettshjelp (rettshjelpsloven)*. Ombodet var einig med utvalet om at det er behov for ein heilskapleg endring av rettshjelpsordninga. I hovudsak støtta ombodet forslaget til ny lov om rettshjelp, men hadde nokre merknadar i lys av sitt mandat.

Rettshjelpsordninga er heilt avgjerande for å sikre reell likskap for lova. Ombodet meiner at det bør vere mogleg å innvilge rettshjelp til å føre ei sak for Diskrimineringsnemnda. Vidare meinte ombodet at den skjønsmessige åtgangen til å innvilge rettshjelp bør utvidast samanlikna med dagens praksis. Ombodet meinte òg at ein bør kunne få innvilga fleire timar med rettshjelp i saker der rettshjelpsmottakaren treng tolk, og at naudsynlege utgifter til tolk bør haldast utanfor eigenandelen. I høyringsfråsegna var ombodet oppteken av at ordninga bør vere føreseieleg for den einskilde ved å ha god og tydeleg informasjon om kor mykje ein må betale i eigenandel.

Ombodet peika òg på manglande utgreiing om konsekvensane for likestilling og diskriminering på grunn av kjønn av dei føreslåtte endringane på foreldretvistfeltet. Vidare sakna ombodet ei utgreiing av om den samiske befolkninga har eit rettshjelpsbehov som tyder på at ein treng eit særleg rettshjelpstilbod tilpassa samisk språk og kultur. Ombodet meinte at retten til rettshjelp i saker om valdsoffererstatning, tvangsekteskap som ikkje er meldt til politiet og rettshjelp til å vurdere tilhøve av betydning for melding til politiet blir ført vidare. Ombodet hadde òg innspel til retten til rettshjelp i samband med ulike former for tvangsinngrep.

Forslag til endringar i straffeprosesslova og straffelova

Ombodet skreiv høyringsfråsegn til høyring frå Justis- og beredskapsdepartementet om endringar i straffeprosesslova og straffelova. Departementet foreslo lovendringar for å presisere etterforsknings- og påtaleplikta sine grenser i omfattande straffesaker. Dei foreslo óg eit nytt straffebod om serieovergrep.

I høyringsfråsegna var ombodet særleg oppteken av konsekvensane forslaga kan få for ofra/dei fornærma i straffesakene. Ombodet uttrykte mellom anna bekymring for om forslaga som gjaldt å avgrense kretsen av fornærma, i realiteten ville svekke dei fornærma sine rettar og opplevd anerkjenning. Ombodet uttrykte óg bekymring for om forslaget om nytt straffebod om serieovergrep kunne føre til svekka rettar og svekka vern for dei fornærma, til dømes når det gjaldt retten til erstatning/oppreisning. Det var ikkje tydeleg gjort greie for kva for konsekvensar endringane ville få for dei fornærma og vi var derfor kritiske til endringsforslaga.

NIFU-rapport om opptak til høgare utdanning

Ombodet ga høyringsfråsegn til NIFU-rapporten 2020:4 Opptak til høgare utdanning; Ein studie av konsekvensane av kvote og poengberekning med fokus på psykologi, medisin, jus og grunnskolelærarutdanning, på høyring.

I høyringsfråsegna frå ombodet, var vi særleg oppteken av funna som omhandla bruk av kjønns-poeng ved opptak til høgare utdanning. Basert på funna i NIFU-rapporten, meinte ombodet at det ikkje var klart om bruken av kjønns-poeng fører til meir likestilling i utdanningssektoren på lengre sikt. Bruk av kjønns-poeng er óg ein form for positiv særbehandling som er inngripande for dei som ikkje tildelast kjønns-poeng.

Ombodet understreka derfor at om kjønns-poeng skal brukast ved opptak til høgare utdanning, er det naudsynt først å undersøke om bruk av kjønns-poeng på det einskilde studiet er i tråd med likestillings- og diskrimineringslova § 11 om positiv særbehandling og EU sitt likebehandlingsdirektiv 2006/54/EF. Vidare understreka ombodet at sjølv om bruk av kjønns-poeng ville vere i tråd med regelverket, burde dei undersøke om det er mogleg å oppnå ein jamnare kjønns-sammansetting på studiane på annan måte enn ved å bruke kjønns-poeng. Om det på kort sikt ikkje er mogleg å betre kjønnsfordelinga på anna vis enn ved å nytte kjønns-poeng, meinte vi at kjønns-poeng kan nyttast på mellombels basis og etter ein konkret vurdering, som eit av fleire tiltak for jamnare kjønnsfordeling.

Endringar i diskrimineringsombodsloven og arbeidsmiljølova

Ombodet ga høyringsfråsegn til Arbeids- og sosialdepartementet sitt forslag til endringar i diskrimineringsombodslova og arbeidsmiljølova. Høyringa bestod av to overordna forslag. Eit forslag om at diskrimineringsnemnda skal vere eit lågterskeltilbod for behandling av varslings saker etter arbeidsmiljølova. Det andre forslaget gjaldt endringar i diskrimineringsombodslova.

Ombodets hovudbuskap var ein bekymring om auka saksbehandlingstid i diskriminerings saker dersom diskrimineringsnemnda får utvida mandat til å behandle varslings saker etter arbeidsmiljølova. Forslaget kom utan ei tilføring av fleire ressursar. Ombodet presiserte at varslings saker etter arbeidsmiljølova er av ein anna karakter enn den

type saker nemnda i dag behandlar. Ombodet presiserte kor viktig det er av at nemnda får tilstrekkeleg med ressursar for å sikre ei god behandling av desse sakene. Dersom nemnda får utvida mandat, er det heilt sentralt og viktig at Arbeidstilsynet, som har god kompetanse på dette, får tydeleggjort sitt rettleiingsansvar i desse sakene.

Ombodet foreslo vidare at det kan vere hensiktsmessig å skilje ut sakene i ei avdeling med særskild kompetanse på behandling av varslingsaker etter arbeidsmiljølova. Departementet foreslo vidare ein rekke endringar i diskrimineringsombudslova. Ombodet hadde særleg fokus på om dei foreslåtte endringane gav eit betre eller dårlegare vern for dei som opplever diskriminering. Vidare hadde ombodet særleg fokus på at endringane er enkle å forstå, slik at nemnda oppfyller formålet om å vere eit reelt lågterskeltilbod for dei som opplever diskriminering.

Høyringar på Stortinget

Sivilombodet sin særskilde melding om isolasjon

Ombodet deltok i ei høyring i Justiskomiteen på Stortinget i samband med at Sivilombodet la fram sin særskilde melding om isolasjon i norske fengsel. Ombodet snakka om tilhøva for dei kvinnelege innsette i fengsel. Ombodet meinte mellom anna at dei kvinnelege innsette står i fare for å bli meir isolerte enn mennene. Dei har dårlegare tilbod om ulike program og rusmestring. Kvinner i fengsel er i mindretal og dette inneber at dei ofte må sone langt unna familie, barn og nettverk. Ombodet peika på at dei kvinnelege innsette må få tilbod om kompensierende tiltak, som til dømes moglegheit for skype-samtalar og utvida moglegheiter for telefon og vitjing. På sikt må kriminalomsorga sørge for betre geografisk spreing av kvinnefengsla og at tilhøva for psykisk sjuke kvinner blir betre.

Soningstilhøve for kvinner

Ombodet deltok på ei høyring i Justiskomiteen på Stortinget i samanheng med at regjeringa la fram statsbudsjettet for 2021. Ombodet snakka om soningstilhøva for kvinnelege innsette i norske fengsel. Ombodet peika på at soningsforholda for kvinnene no er alvorleg. Dei har ikkje eit jamstilt soningstilbod samanlikna med manlege innsette. Det syner til dømes Diskrimineringsnemnda si avgjerd i saka som ombodet klaga inn for nemnda om soningstilhøva for dei kvinnelege innsette i Tromsø fengsel. Diskrimineringsnemnda konkluderte einstemmig med at dei kvinnelege innsette blir diskriminert på grunnlag av kjønn.

Ombodet peikte og på at tilhøva for psykisk sjuke kvinner i fengsel må bli betre, og roste samstundes regjeringa for at det no var løyva pengar til eit eige tilbod på Bredtveit kvinnefengsel. Dette var noko ombodet etterlyste i høyringa året før.

Tilgang på likeverdig helsehjelp for personar med psykososiale funksjonsnedsettingar

Ombodet deltok på høyring i helse- og omsorgskomiteen om statsbudsjettet for 2021.

Ombodet etterlyste investeringar for å styrke tilgangen på frivilleg behandling for personar med psykososiale funksjonsnedsettingar. Ombodet framheva at dette er avgjerande for at reduksjon av tvang og likeverdige helsetenester skal bli ein realitet – også for dei med omfattande psykiske lidningar.

Ombodet viste til at frivillig behandling med høg kvalitet er den behandlinga som har dokumentert best effekt, men at det i ei årrekke har skjedd ei nedbygging av antal døgnplassar i psykiatrien. Regjeringa har samstundes ikkje lukkast i målet om reduksjon av tvang i det psykiske helsevernet.

Ombodet fremheva at retten til likeverdig helsehjelp^[1] samt forbodet mot diskriminering basert på nedsett funksjonsevne^[2] tilseier at kapasitets- og ressurs hensyn ikkje legitimerer at «minste inngrepsprinsipp» blir fråvike. Personar med ulike former for psykiske lidingar har rett til den helsehjelpa som medfører lågast risiko for alvorlege biverknadar - og som i minst mogleg grad utgjør inngrep i sjølvrådetretten.

^[1] ØSK artikkel 12 og CRPD artikkel 2

^[2] Jf likestillings- og diskrimineringsloven § 7 og CRPD artikkel 5

Universell utforming

I samband med framlegginga av statsbudsjettet i oktober 2020, sendte ombodet inn skriftlege innspel til Arbeids- og sosialkomiteen og Utdannings- og forskingskomiteen på Stortinget om Universell utforming og nærskulen for alle barn. Tilrådingane våre var å

- sikre at alle barn kan gå på nærskulen.
- realisere Vegkartet.
- sette av 200 millionar kroner i friske middel for å stimulere kommunane, øyremerkt universell utforming av eksisterande skular.
- lage forskrift med tidsfrist 2030 for oppgradering av skulebygg (PBL § 31-4)

(Progr.kat. 08.45 Likestilling og ikkje-diskriminering, kap. 352 Nedsett funksjonsevne (KD))

3.10. Ombodet som kunnskapsorganisasjon

For å nå måla våre er det viktig at vi stadig utviklar ombodet som kunnskapsorganisasjon. Vi skal dokumentere, systematisere og analysere kunnskap om tilstanden på ulike felt, samt kunnskap om kva som fremmer likestilling og hindrar diskriminering. Ombodet skal bruke dei ulike verkemidla (retteleiing, pådrivaroppgåver, tilsyn og kommunikasjon) effektivt for å oppnå endring. Vi arbeider mykje på tvers av fagområde og på tvers av avdelingar.

Vi har egne fagansvarlege på våre kjerneområde og på utvalde tema vi arbeider 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. På enkelte felt lagar vi egne fagoppsummeringar, for eksempel på temaa diskriminering av gravide, likeløn og saker om religion mv.

Ombodet sitt arbeid tek utgangspunkt i forskning og anna kunnskap, innspel frå sivilt samfunn og analysar av dei førespurnadene og rettleiingssakene vi får. Dei opplysningane ombodet får gjennom førespurnader frå enkeltpersonar, har betydning for det strukturelle arbeidet til ombodet. I kombinasjon er dette fundamentet for tilsyns- og pådrivararbeidet.

Vi arbeider kontinuerleg med å halde oss oppdaterte på forskning innanfor våre område, og er i dialog med ulike forskingsmiljø, mellom anna CORE, Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD) ved Universitetet i Oslo og Arbeidsforskningsinstituttet.

I 2020 sette ombodet i gong fleire prosjekt for å få meir kunnskap om status på utvalde felt, kva som er utfordringar og kva som kan fremme likestilling og ivaretaking av rettar.

Verjemål og avgjerdsstøtte

Brot på retten til sjølvbestemming er ein av dei største menneskerettsutfordringane Noreg har på funksjonshemma-feltet. Ombodet starta derfor eit prosjekt om ivaretaking av retten til sjølvbestemming for utviklingshemma i september 2020.

Prosjektet skal gi kunnskap om korleis retten til sjølvbestemming blir tatt hand om for utviklingshemma, og på bakgrunn av denne kunnskapen gi anbefalingar om korleis retten kan beskyttast betre. Prosjektet er særleg retta inn mot korleis verjemålssystemet fungerer, og korleis dette systemet kan bli erstatta med eit system for avgjerdsstøtte i tråd med FN-konvensjonen om rettar til menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD). Rapporten skal bli lansert hausten 2021.

Helse- og omsorgstenester til utviklingshemma

Ombodet starta i 2020 eit prosjekt for å auke kunnskapen om helse- og omsorgstenestene til vaksne utviklingshemma. Målet med prosjektet er å auke graden av sjølvbestemming i kvardagen og forbetre praksis når det gjeld medverknad – slik at utviklingshemma blir sikra reell medverknad på utforminga og gjennomføringa av tenestene dei tek i mot frå kommunen.

Prosjektet har to delar. Den første delen er ein kvalitativ intervjuundersøking som skal få fram erfaringsbasert kunnskap om korleis personar med utviklingshemming opplever moglegheitene til å bestemme over sin eigen kvardag og tenestene dei tek i mot. Denne delen vart lyst ut som eit utgreiingsoppdrag, og har blitt gjennomført av Halogen AS. Den andre delen av prosjektet er ein gjennomgang av forvaltninga sin praksis ved tildeling av kommunale helse- og omsorgstenester. Gjennomgangen skal gi kunnskap om korleis forvaltninga tek vare på omsynet til sjølvbestemming og medverknad og korleis lovgivinga si rettstryggleiksmekanisme fungerer i praksis. Rapporten skal bli lansert hausten 2021.

Helsetilbud til psykisk syke kvinner i fengsel

Erfaringa til ombodet er at det er for dårleg kunnskap om situasjonen til kvinnelege innsette med helseutfordringar. Mykje tydar på at tilhøva for psykisk sjuke kvinner i fengsel må bli betre. FN sin kvinnekomité har og peika på at helsetenesta i norske fengsel ikkje tek hand om dei kjønnsføreigne behova til kvinnelege innsette, særleg når det gjeld psykisk helse. Ombodet har av denne grunn bestilt ei studie frå Universitetet i Oslo som skal styrke kunnskapen om situasjonen til kvinnelege innsette med helseutfordringar, og korleis fengsla tek hand om deira behov. Studien fokuserer særleg på soningstilhøva og helsetilbudet til psykisk sjuke innsette. Studien er venta ferdigstilt innan utgangen av mai 2021.

Kommunane sitt arbeid mot vald i nære relasjonar NKVTS

Ombodet har ved fleire anledningar peikt på manglande kunnskap om kommunane sitt arbeid mot vald mot kvinner og vald i nære relasjonar. Dette blei bekrefta i ein rapport frå Norsk kunnskapscenter om vald og traumatisk stress (NKVTS) frå 2019. Dei fann at i underkant av halvparten av landet sine kommunar har følgd oppfordringa og utarbeida kommunale handlingsplanar mot vald i nære relasjonar.

I mai 2020 lyste ombodet ut eit anbod på eit forskingsprosjekt om kommunane sitt heilskaplege arbeid mot vald mot kvinner og vald i nære relasjonar. Føremålet er å identifisere

utfordringar kommunar møter knytt til det å oppfylle plikta om å levere heilskaplege og tilgjengelege tenester på feltet vald mot kvinner og vald i nære relasjonar, i tråd med Krisesenterloven, Istanbul-konvensjonen, offentlege styresmakter si aktivitetsplikt og øvrige gjeldande lovverk.

NKVTS fekk oppdraget, som blir ferdigstilt innan utgangen av mai 2021. Oppdraget skal bidra med auka kunnskap om korleis enkeltkommunar arbeider med å førebygge vald mot kvinner og vald i nære relasjonar, samt kunnskap om utfordringar og barrierar knytt til arbeidet. Kunnskapen frå erfaringsinnhentinga skal sjåast i samanheng med, og drøftast i lys av forskning på tematikken og at fellestrekk blir løfta fram. Vidare skal funna sjåast i lys av Istanbul-konvensjonen sine forpliktingar.

Graviditetsundersøking

Ombodet får kvart år veldig mange førespurnader knytt til forskjellsbehandling grunna graviditet og foreldrepermisjon. Grunna dei høge tala på desse problemstillingane, ønska ombodet å bruke midlar på forskning for å undersøke problemstillinga nærare.

I mars 2020 lyste ombodet ut eit anbod til tre institusjonar som driv med forskning på likestillingsfeltet. Ombodet ønska grundig og forskingsbasert kunnskap om tilhøva rundt det å få barn kombinert med arbeidsliv der både ulovleg forskjellsbehandling og andre negative opplevingar blir forska på. Undersøkinga tek utgangspunkt i både mødre og fedre sitt perspektiv i tillegg til arbeidsgjevarperspektivet.

Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet fekk oppdraget. Instituttet skal gjennomføre ei omfangsundersøking blant kvinner og menn som har fått barn dei siste åra. Dei skal også intervju arbeidstakarar i to bestemte yrkesgrupper. I tillegg skal dei intervju arbeidsgjevarar i dei same yrka. Dei skal òg intervju partane i arbeidslivet.

Spørjeundersøking med Unge funksjonshemma

Våren 2020 inngjekk Unge funksjonshemma og ombodet eit samarbeid om ei spørjeundersøking for å kartlegge kva konsekvensar smittevern-tiltaka under koronapandemien har hatt for samfunnsdeltakinga og oppfylling av rettar til ungdom med funksjonsnedsettingar.

Undersøkinga vart gjennomført sommaren 2020 og vart delt på nettsidene våre og på sosiale media. Undersøkinga bestod av 62 spørsmål om korleis koronatiltaka har påverka livet til ungdom innanfor områda helse, utdanning, arbeidsliv, levekår, økonomi, og fritid. 474 barn og unge i alderen 12 – 35 år deltok. Rapporten fekk tittelen: «Eg mista ikkje berre òi teneste, men alt over natta».

Kunnskapsoppsummering kunstig intelligens

Kjelda kjønnsforskning.no har på oppdrag frå Likestillings- og diskrimineringsombodet kartlagt norsk forskning på kunstig intelligens med kjønns- og likestillingsperspektiv, som er presentert i rapporten "Kunstig intelligens og likestilling, ei kartlegging av norsk forskning". Fordi kunstig intelligens blir brukt til å fatte stadig fleire avgjersler som får betydning for liva våre, er det naturleg at dette blir ein viktig del av likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet

framover. Vi er derfor avhengige av å vite meir om forskingsgrunnlaget og kva effekt teknologien har på dei han blir retta mot. Denne rapporten er eit viktig bidrag.

Diskrimineringsrettsrapporten

Ombodet laga ein rapport med oversikt over utviklinga innanfor diskrimineringsretten i 2019, som vi lanserte i mars 2020. I rapporten skriv vi om lovendringar, lovforslag, norsk og internasjonal rettspraksis og kommentarar og fråsegner frå FN-komiteane på vårt felt. Rapporten er lagt ut på LDO si nettside.

Vår ambisjon er å lage ein slik rapport kvart år, og vi har utarbeida ein tilsvarande rapport for 2020.

3.11. Arbeidsliv

Hovudvekta av arbeidet i arbeidslivsgruppa i 2020 har vore informasjon og rettleiing om dei nye og forsterka bestemmingane i likestillings- og diskrimineringslova knytt til aktivitets- og utgreiingsplikta. Ombodet har mellom anna samarbeida med private aktørar som DnB og Rema 1000 samt offentlege aktørar som kommunane Fredrikstad, Oslo og Kristiansand for å sette søkelys på plikta.

Ombodet har halde ei rekke digitale kurs for offentlege og private arbeidsgjevarar, tillitsvalde, styremedlemmar og revisorar om plikta, ikkje minst gjennom eit eigenitert webinar for arbeidsgjevarar, arbeidsgjevarorganisasjonar, styremedlemmar og revisorar i mai samt eit webinar i regi av Simployer (tidlegare Infotenester). Totalt har ombodet halde 28 kurs/føredrag om aktivitets- og utgreiingsplikta for til saman 2697 tilhørarar.

Ombodet har også skreve ei rekke artiklar i dagspressa og fagpressa om den forsterka lovgevinga.

To representantar frå ombodet si arbeidslivsgruppe har vore med i dei partssamansette utvala i Bufdir for å utvikle rettleiing og maldokument til bruk i arbeidet med aktivitets- og utgreiingsplikta.

3.12. Offentlege styresmakter

I 2020 blei offentlege styresmakter si plikt til å arbeide aktivt for likestilling og mot diskriminering i all si verksemd forsterka ved at verksemdene nå også må lage ei utgreiing for dette arbeidet. Ombodet sitt mandat vart samtidig utvida slik at ombodet no har ansvar for å rettleie om pliktene. Ombodet har tidlegare rettleia om likeverdige tenester, som er ein del av plikta. Frå 2020 skal vi også rettleie om dei andre delane av plikta.

I løpet av 2020 har ombodet arbeida med å utvikle kompetanse om kva pliktene kan innebere for offentlege styresmakter sitt arbeid utover likeverdig tenesteyting. Med utgangspunkt i dette har ombodet vidareutvikla vår veiledningsinformasjon om pliktene på ombodet sine heimesider, og ombodet har også halde kurs om pliktene til aktørar på kommunalt- og departementalt nivå.

Ombodet har delteke aktivt som medlem i ei rekke arbeidsgrupper som BufDir har leia, med mål om å bidra til utvikling av rettleiingsressursar som vil vere tilgjengeleg på BufDir sider frå 2021.

I 2021 planlegg ombodet å fortsette arbeidet med å utvikle kursa og veiledningsmateriellet vidare, samt opplæring av og samkøyring med andre aktuelle rettleiingsinstansar.

Kapittel 4 Styring og kontroll i verksemda

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 rettleiing med god kvalitet, tryggleik for våre tilsette og at ombodet skal vere godt rusta for kriser.

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

Sikker IKT-drift og informasjonstryggleik

IKT-drift i heile 2020 var god, men utfordrande. Vi har gjort vesentlege endringar på fleire områder innan IKT på grunn av koronapandemien. Vi stengde kontoret 12. mars 2020 og sidan har heimekontor vore hovudregelen. Det betyr at vi må ha system for at tilsette kommuniserer med kvarandre frå heimekontor og har tilgang til fagsystema heimanfrå. Vidare må vanleg møteverksemd og prosjektarbeid kunne fortsette og innbyggerane må fortsett kunne ta kontakt med LDO.

I starten av pandemien brukte LDO mobiltelefonar som kommunikasjonsverktøy. Våre tilsette var allereie kjent med retningslinja om bruk av kommunikasjonsutstyr. Tilsette må gi skriftleg samtykke til sikker bruk av kommunikasjonsutstyr og ombodet si retningslinje for beredskap.

Ombodet løyste desse utfordringane raskt. Då pandemien kom trengte vi kun å skalere opp kapasitet av eksisterande heimekontorordning slik at alle samtidig kunne koble seg opp til fagsystema via sikker linje. Ombodet hadde allereie i 2019 tatt i bruk skytenester og skybaserte plattformer. Blant anna blei ombodet si heimeside flytta til skybasert server i 2019. Om lag halvparten av dei tilsette hadde allereie Office365-lisens då pandemien kom. Vi rullet derfor først ut lisenser til alle, som gav oss eit viktig verktøy: videomøter. Etter dette starta arbeidet med å gå over til ein meir robust IT-plattform med skyteneste. Forslaget var basert på eit pilot-prosjekt vi gjennomførte i 2018, kor særleg deling av fellesdokument på tvers av verksemda var etterspurt.

Vi starta deretter ein helt nødvendig digitaliseringsprosess. I dette arbeidet la vi særleg vekt på eit godt styringssystem for informasjonstryggleik, internkontroll og mobilitet. Vi følger generelt anbefalingane frå Datatilsynet og Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM), inkludert regjeringa sitt Digitaliseringsrundskriv H-5/19 om bruk av skytenester. Fleire av krava og anbefalingane var allereie implementert i vårt styringssystem frå 2019. Vi har derfor kun behov for å revidere det eksisterande styringssystemet for informasjonstryggleik med nødvendige tilpassingar gitt den nye plattformen. Dette arbeidet vil fortsette i 2021.

Digitalisering

Ombodet sine tilbod om kurs, våre fagmøte og konferansar vart raskt satt på dagsorden i mars 2020. Vi såg at den nye plattformen med skyteneste ville gjere oss godt rusta til å kunne arrangere digitale arrangement og videokonferansar. Samhandling og samarbeid med eksterne er viktig i vårt arbeid. Med pandemien var det ikkje mogleg lenger å kunne møtast fysisk. Vi måtte tenke nytt og digitalisere verksemda og aktivitetane våre ytterlegare.

Sidan sommaren 2020 har ombudet arrangert fleire digitale arrangement gjennom den nye plattform. Alle arbeider nå direkte i vår skyløysing. Det har vore mykje nytt å sette seg inn i for alle, og vi har brukt ein del ressursar på nødvendig opplæring av våre tilsette.

Informasjonstryggleik og gode rutinar for backup har stått sentralt i dette arbeidet. Ei ekstra backup-løysing har blitt etablert og innebygd i den nye plattform. Vår skyløysing er begrensa til ein lagringsstad innan EU-området.

Digitaliseringsprosessen hos oss har vore pågåande sidan det første digitaliseringsrundskrivet kom i 2012 og er det fortsett. Prosessar, utvikling og opplæring vil fortsette også i 2021.

Digitale tenester og nasjonale felleskomponentar

Digitale tenester hos oss har vore førstevalet dei siste åra. I pandemiperioden blei desse digitale tenestene endå viktigare. Vi finnes på www.Noreg.no. Med nødvendige integrasjon av nokon nasjonale felleskomponentar, har innbyggerane sidan 2018 kunne ta kontakt med oss gjennom kryptert nettskjema integrert med ID-porten. Systemet vårt for saksbehandling og arkiv har sidan 2018 ein integrert sikker digital postkasse (SDP) som er kobla opp til kontakt- og reserversjonsregisteret. Vi ekspederer brev via digital postkasse til innbyggerar som har ei digital postkasse og som ikkje har reservert seg. Kommunane sender post via Altinn.

Informasjon om korleis innbyggerane kan ta kontakt med oss er publisert på www.ldo.no. Nettsida er universelt utforma og har eit særleg fokus på brukartilpassa klart språk, som Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Difi anbefaler. Vi har kontaktinformasjon på nettsida om ombudet sine tenester på følgande språk i tillegg til bokmål og nynorsk: engelsk, somalisk, arabisk, fransk, polsk, samisk og vietnamesisk.

EU-forordninga om GDPR (General Data Protection Regulation)

Ombudet har sidan 2018 hatt eit styringssystem for informasjonstryggleike. Styringsdokumenta vil bli oppdaterte etter innføring av ny IKT-plattform med skyteneste. Ei viktig rutine her er påmeldingsskjema til våre kurs og konferansar som vert sletta automatisk etter 30 dagar. Arbeidet med informasjonstryggleik knytt til personopplysningar og sensitiv informasjon i samband med våre aktivitetar og arrangement vil fortsette i 2021.

Kriseberedskap

Ombudet har ein kriseplan. Planen er uspesifikk kva gjeld situasjonar. Den er kortfatta og legg vekt på det som er nyttig for ombudet si leing i ei krise. Ombudet gjennomfører IKT-kriseøving kvart år. Øvinga i 2020 var ei teoretisk øving.

Sosiale krav i samband med anskaffingar i 2020

Ombudet følger både forskrift og lov om offentlege anskaffingar. Uavhengig av storleiken på ombudet sine anskaffingar, har ombudet 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 involverte i produksjonen av varer og tenester vi nyttar oss av, har hatt anstendige arbeidstilhøve og arbeidsvilkår, og at selskapa

opererer i tråd med menneskerettane og gjeldande internasjonale og nasjonale miljøkrav og -standardar. I tillegg følger ombodet ILO sine kjernekonvensjonar.

LDO hadde ingen anskaffingar i 2020 som krev omsyn til sosiale krav.

Kompetanseheving i ombodet

Ombodet har god kompetanse til å ta hand om våre kjerneoppgåver. Ombodet 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 liggje til ombodet sine hovudoppgåver. Avdelingsleiarane i ombodet, i dialog med sine tilsette, er ansvarlege for å sørge for at dei tilsette til ei kvar tid har rett kompetanse til å ta hand om oppgåvene.

Lærling

Vi kommuniserte i 2020 med Opplæringskontoret OK Stat om kva for fagområde som kunne vere aktuelle for ombodet og korleis gå fram for å knyte til oss ein lærling.

Mediegrafikarfaget blei konkret vurdert, men vi har dessverre ikkje nødvendig kompetanse som skal sikre at lærlingen får den opplæringa som læreplanen krev. Vi vart opplyst om at det er veldig få lærlingar i kontor- og administrasjonsfaget. Å ha ein lærling i kontor- og administrasjonsfag kan vere mogleg for oss, sjølv om enkelte opplæringsområder kan vere vanskeleg å fylle med tilstrekkelege arbeidsoppgåver i ei verksemd som vår.

Utgreiing om aktivitetsplikta som arbeidsgjevar for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tabell 8: Kjønnsbalanse og løn i 2020

		Kjønnsbalanse per stillingsgruppe			Løn (kvinner si løn i prosent av menn si løn)	
		M %	K %	Total (N)	M (%/kr)	K (%/kr)
I år = 2020						
I fjor = 2019						
Totalt i LDO	I år	23,3	76,7	42	100/647 810	98,5/638 035
	I fjor	26	74	39	100/622 925	101/629 650
Ombodet	I år		100			100
	I fjor		100	1		100
Avdelingsleder	I år		100	3		100
	I fjor		100	3		100
Informasjonssjef	I år	100		1	100	
Kommunikasjonssjef	i fjor	100		1	100	
Fagdirektør	i år			5		100/722 780
	I fjor		100	6		100/714 483
Seniorrådgjevar	I år	35	65	20	100/655 486	97,3/627 935
	I fjor	61	39		100/624 620	97,6/609 473
Rådgjevar	I år	20	80	10	100/575 600	98,3/565 857
	I fjor	25	75	8	100/547 600	99,5/545 000
Seniorkonsulent	I år		100	1		100
	i fjor		100	1		100
Førstekonsulent	i år			2		100
Konsulent	I fjor		100	1		100

Tabellen viser kvinner si løn i kroner og prosent av menn si løn på kvart stillingsnivå per 31.12.2020. Vikarar på timeløn og eksterne er ikkje med i statistikken. Gjennomsnittleg løn per år er rekna ut frå heiltidsekvivalentar. I grupper med mindre enn fem tilsette vert ikkje lønstala gjorde offentlege. Ombodet si løn fastsettast av Kulturdepartementet. Ombodet får lønn etter leiarlønnstabellen og er følgeleg heller ikkje med i berekninga, men er med i sum antal tilsette. Ein fagdirektør har fungert som avdelingsleiar gjennom delar av året. Vedkomande inngår i gruppa avdelingsleiar, både i totalen og snittløn.

Kommentar til tabellen

Ombodet har så lenge det har eksistert hatt eit fleirtal av kvinnelege tilsette. Pr. 31. desember 2020 var det 33 kvinner og ti menn tilsette i ombodet. Dette utgjer 23 prosent menn og 77 prosent kvinner. I leinga er det tre kvinner, i tillegg til ombodet sjølv som er kvinne.

Det vert gjort ei lønskartlegging kvart år knytt til dei lokale lønsforhandlingane på hausten. Tillitsvalde er med på å godkjenne statistikkane og tabellane. Ei lønsversikt vert også lagt fram for forhandlingspartane om det skal gjennomførast andre lønsforhandlingar i løpet av året. Oversikta som blir lagt fram i samband med dei ordinære 2.5.1-lønsforhandlingane er brutto årsløn for alle tilsette, og lønsforskjellar mellom kvinner og menn fordelt på ulike stillingsgruppene i verksemda i kroner. Oversikta viser den totale andel kvinner og menn i dei ulike stillingsgruppene, og kva for avdeling dei er knytt til. Vi meiner derfor at vi har eit godt grunnlag for kartlegging av løn etter føresegna i § 26 i Likestillings- og diskrimineringslova.

I tillegg til det som kjem fram i lønsversikta i tabellen, vert det utbetalt eit pressevakttillegg til to tilsette i staben. Begge er menn. Dei dagane dei har pressevakt vert løna med brutto kr. 500 pr. dag.

Mellombelse tilsette		Foreldre- permisjon oppgitt i gjennomsnitt antal veker		Faktisk deltid oppgitt i antal		Ufrivillig deltid		Sjukefråvær	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2	0	1/26	1/20	2	0	0	0	5,2 %	3,7 %

Mellombelse stillingar

Dei mellombelse stillingane i 2020 er eit vikariat og ei prosjektstilling. Deltidsstillingane som kjem fram i tabellen over er avklart og frivillig og ikkje ei følgje av til dømes manglande tilrettelegging.

Overtid

Vi vurderer at det ikkje er noko i vår praksis som bidreg til kjønnsbaserte fordelar eller ulemper når det gjeld løna overtidsarbeid. Det er lite overtidsarbeid i ombodet, sjølv om det vart ein del overtid knytt til IKT i 2020. Av det totale løna overtidsarbeidet i 2020 var 53 prosent utført av kvinner og 47 prosent utført av menn.

Sjukefråvær

Rutina er å følge opp sjukefråvær snarast, og søke å avdekke og hindre fråvær som skuldast høve ved arbeidet eller arbeidssituasjonen. Legemeldt sjukefråvær 2020: 5,2 prosent kvinner og 3,7 prosent menn. I 2020 er sjukefråværet høgare blant kvinner enn menn. Sjukefråværet dei seinaste åra har vore høgare blant menn enn kvinner.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestillings- og diskrimineringsombodet skal arbeide for å fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombodet sitt mål er å etterleve dei råda og den rettleiinga våre tilsette i sitt arbeid gir til andre verksemder for å oppnå ein inkluderande personalpolitikk som fremmer likestilling på alle diskrimineringsgrunnlag.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering er forankra i:

- Den overordna personalpolitikken
- I dei ulike personalpolitiske styrande dokumenta, som også kjem fram i personalhandboka som er tilgjengeleg for alle i ombodet
- I praksisar som er skriftleggjort i eigne rutinar, og i praksisar som ikkje er skriftlege

Systematiske og jamne medarbeidersamtalar og medarbeidarundersøkingar er tiltak som kan vere med på å avdekke risiko for diskriminering. Ombodet gjennomfører medarbeidersamtalar og har jamne medarbeidarundersøkingar.

Ombodet har i sin personalpolitikk ein uskriven regel om at ombodet berre skal nytte hotell- og arrangement lokale ved kurs og seminar som er tilrettelagt for nedsett funksjonsevne.

Det er sett på dagsorden i 2021 at vi skal betre arbeidet med korleis vi i praksis arbeider med likestilling og ikkje-diskriminering etter fire-steps arbeidsmetoden i samarbeid med dei tillitsvalde. Vi håper og trur at vi er bevisste på - og har ein kultur for likestilling blant våre tilsette. Vi har gjort fleire grep som er synleg i praksisen vår på fleire personalområder, og vil forsøke å synleggjere noko av det arbeidet i denne delen av utgreiinga.

Personalområdet rekruttering og høve for tilsette for utvikling

Vi ønskjer eit mangfald av tilsette, og vi meiner sjølve at vi er bevisste på verdien av å rekruttere mangfaldig og forsøker å få til dette i praksis. Vi uttrykker dette blant anna i ei erklæring i utlysingane våre. Engasjement og god utøving av medråderetten blant tillitsvalde i rekrutteringsprosessane i ombodet fører til ei ekstra sikring av prosessane som skal fremme ei god likestilt rekruttering. Det er slik vi ser det liten risiko for at dei som er involverte i rekrutteringa i ombodet ikkje har nok kompetanse til å utøve ei ikkje-diskriminerande rekruttering i alle fasane av rekrutteringa. Vi kan heller ikkje sjå at det er noko som skulle hindre til dømes personar med ulike kjønnsuttrykk, homofile, transpersonar og personar med ulike religions- og livssyn til å søke stillingar og arbeide hos ombodet.

Dei fysiske tilhøva i ombodet er moderne og fremmer ombodet som ein arbeidsplass for folk med ulik funksjonsevne. Til dømes er det teleslynge i lokala, berre nokon av kontora våre har tersklar grunna naudsynte behov, det er ledelinje for blinde- og svaksynte og gode lydanlegg i møteromma.

Av dei totalt 195 søkarane til stillingane som vart utlyste i 2020, var det fem som markerte seg med behov for tilrettelegging på grunn av nedsett funksjonsevne. Det er ingen risiko for at søkarar som treng tilrettelegging ikkje skal bli sett blant alle dei andre søkarane, og vi les også søknadane spesifikt for å sjå om nokon opplyser om nedsett funksjonsevne på annan måte enn å markere det i rekrutteringsverktøyet. Vi har som mål at minst 10 % av alle i ombodet er tilsette med behov for tilrettelegging grunna nedsett funksjonsevne. Vi lukkast tidvis å

rekruttere søkjarar med nedsett funksjonsevne som treng tilrettelegging i arbeidsforholdet gjennom ordinære rekrutteringsprosessar. Vi har derfor ikkje lyst ut stillingar knytt til statens traineeprogram, men har bidrege i inkluderingsdugnaden gjennom ordinære tilsettingar. I 2020 har vi for få rekrutteringsprosessar til å kunne oppgje noko tal om desse tilhøva.

I 2020 var det totalt 21 søkarar med innvandrarakgrunn til stillingane våre. Kvalifiserte søkarar med innvandrarakgrunn vert sjølvstilt inviterte til intervju på lik linje med andre søkarar. Vi har som mål at minst 15 prosent av alle tilsette har innvandrarakgrunn eller etnisk minoritetsbakgrunn.

Vi har tidlegare gjennomført ei grundig undersøking av alle fasane i rekrutteringa. Det vart ikkje avdekket at ombodet hadde ein direkte og tilsikta diskriminerande praksis. Ombodet valde likevel å stramme opp delar av prosessane:

- Auka merksemd kring analysa av behova til stillinga, kravspesifikasjonen og utforminga av stillingsannonse. Til dømes skal vi vere merksame på at kompetansekrava skal vere saklege, slik at vi til dømes ikkje set for strenge språkkrav som kan hindre eller kvalifiserte kandidatar med annan etnisk språkleg bakgrunn å søke.
- Ei oppfordring i stillingsutlysninga om at søkarar kan ta kontakt med HR om dei har spørsmål om til dømes tilrettelegging, og andre høve som er knytt til arbeidsmiljøet og arbeidet.
- Iverksetting av tiltak kring intervjuet, gjort det meir strukturert med førehandsdefinerte spørsmål og tema, og fjerna intervju spørsmål som ikkje hadde noko med utøvinga av arbeidet å gjere.
- I intervjuet blir kandidaten informert om at vi tilrettelegge så langt det er mogleg, og at kandidaten som får tilbod og blir tilsett i stillinga vil få tilbod om ein samtale om tilretteleggingsbehov.

Ombodet ønsker ein betre kjønnsbalanse på alle nivå i verksemda, men har ikkje lukkast. Blant anna er det i personalpolitikken stadfesta eit mål om at 40 prosent av leiarane skal vere menn. Vi meiner at årsaka til overvekta av kvinnelege tilsette ikkje ligg i måten vi rekrutterer på, men at forklaringa må søkast andre stadar.

Noko av årsaka til at ombodet har ei overvekt av kvinnelege tilsette kan til dels forklarast i ei sterk overvekt av kvinnelege søkarar til stillingane som vert lyst ut. Til dei tre stillingane vi lyst ut i 2020 var det totalt 195 søkarar; 154 kvinner og 41 menn. Av desse vart 16 kvinner og 3 menn inviterte til intervju. Til dømes var 98 av totalt 116 søkarar til ei juridisk stilling kvinner, fleire veldig godt kvalifiserte. Til denne stillinga vart ein svært godt kvalifisert manneleg søkar med i førstegongsintervjuet, men takka nei til å vere med vidare i prosessen. Ein annan mann vart invitert til intervju, men lot ikkje høyre frå seg.

Det er den best kvalifiserte søkaren som skal tilsettast i ei stilling, og i 2020 var alle desse kvinner. Ombodet har til nokon av stillingane som har vore lyst ut i tidlegare år oppfordra menn til å søke, utan at det ser ut til å ha hatt nokon innverknad på tilfanget av mannelege søkarar.

Målet til ombodet i framtida vil vere at vi skal vere attraktive for alle kvalifiserte søkarar uavhengig av kjønn, og at dei ulike delane av rekrutteringsprosessen skal sikre ei profesjonell, likestilt rekruttering som fremmer mangfald.

Høve for tilsette for utvikling i arbeidsforholdet

Det er ikkje avdekket at ombodet har nokon sannsynleg risiko for usakleg å forskjellsbehandle tilsette på grunn av kjønn eller andre grunnlag når det gjeld å ha høve til å utvikle seg i arbeidet. Det blir avsett til dømes eit likt beløp for kompetanseutvikling for alle tilsette, og behov for auka kompetanse er eit tema i medarbeidersamtalar. Resultat frå medarbeidarundersøkingar støttar opp om dette.

Personalområdet løn og arbeidsvilkår

Om kjønnsbalanse og løn

Ombodet gjennomfører lønssamtalar med alle tilsette ein gong i året, og/eller ved tilbakekomst frå foreldrepermisjon og andre lengre permisjonar. Til lønssamtalane får dei tilsette tilgang til ei oversikt over lønsnivået i verksemda. Dette aukar bevisstgjeringa om lønsfastsetting blant tilsette. Praksisen skal vere med å legge til rette for ei sakleg fastsetting av løn.

I utgreinga for personalområdet rekruttering dreg vi ei slutning om at noko av årsaka til kvifor det er fleire kvinnelege tilsette i ombodet enn menn er fordi det er ei sterk overvekt av kvinnelege søkarar til stillingane. I ombodet er dei lågaste stillingsnemningane førstekonsulent og seniorkonsulent både for 2019 og 2020 tilsette av kvinner, og i stillingsnemninga rådgjevar er det ei sterk overvekt av kvinnelege tilsette.

Førstekonsulentnemninga nyttast i all hovudsak for nyttilsette som har mindre enn to års arbeidserfaring. Dei to siste åra er det kvinner som er blitt tilsette i slike stillingar. Rådgjevarnemninga er ei stillingsnemning som blir nytta ved nyttilsettingar for dei som har meir enn to års arbeidserfaring, og som ikkje kvalifiserer som seniorrådgjevarar. Rådgjevarstillingar er også naturlege stillingar for opprykk frå førstekonsulentstillingar. Tendensen med sterk overvekt av kvinnelege tilsette finn vi også igjen i seniorrådgjevarnemninga.

Forskjellane i løn mellom kvinner og menn på rådgjevar og seniorrådgjevar nivå er liten, og vi kan ikkje sjå at forskjellane skuldast kjønn. Kvinnelege nyttilsette i seniorrådgjevarstillingar ligg ikkje under menn si løn. Både kvinner og menn som blir tilsette direkte i seniorrådgjevarstillingar går rett inn i det høgare sjiktet av avlønninga for denne stillingstypen.

Vi kan ikkje sjå at våre rutinar rundt fastsetting av løn ved nyttilsettingar og ved opprykk skulle ta hensyn til kjønn eller andre ikkje-saklege omstende. Lønn blir fastsett overordna på grunnlag av kvalifikasjonar og kompetanse og ein ser på heile ombodet under eitt ved lønsfastsettingar, og ein gjer ei samanlikning av tilsette som gjer arbeid av lik verdi eller likt arbeid.

Lønnspolitikken skal takast opp til revisjon i 2021. Det er naturleg i den samanheng å undersøke på ein systematisk måte om det er nokon risiko for diskriminering i lønsfastsetting hos ombodet.

Personalområda:

- tilrettelegging
- det å gjere det mogleg å kombinere arbeid og familieliv
- graviditet/foreldrepermisjon

Rutinane i våre rekrutteringsprosessar skal sikre lova sine bestemmingar om at det ikkje er lov til å diskriminere kvalifiserte søkarar som til dømes har behov for tilrettelegging, er gravid eller er i foreldrepermisjon. Vi opplyser til kandidatane at vi ikkje kjem til å ta opp noko forhold kring desse tilhøva i jobbintervjuet.

Tilretteleggingsrutinane er skriftlege og dei vert praktiserte. Nytilsette vert informert om ombodet som arbeidsplass i eit skriv og leiar skal i anten før tilsettinga eller i løpet av dei første vekene i tilsettinga tilby ein samtale som legg til rette for at nytilsette kan ta opp eventuelle behov.

Ombodet sine lokale er godt fysisk tilgjengelege, moderne og med eigne celle-kontor, hev/senk skrivebord og individuelle tilpassingar av diverse kontorutstyr. Dette gjer også til at behovet for individuelle tilpassingar og tilretteleggingar kring det fysiske miljøet vert redusert.

Ombodet dreg inn eksterne krefter som til dømes fysioterapeut og/eller ergoterapeut for å rettleie og vise i praksis korleis ein kan førebygge for slitasje typiske for kontorarbeidarar. Og det er mogleg for tilsette å legg inn ein times trening i arbeidstida kvar veke.

Avtalen om fleksibel arbeidstid er med på å løyse nokon praktiske utfordringar for kombinasjonen arbeid og familieliv. Ombodet har også ein uskriven regel om at møter ikkje startar før klokka 09 av omsyn til levering av barn i barnehage og til skule.

I personalhandboka finn ein imøtekomande informasjon til tilsette som vert gravide og eller skal ta ut foreldrepermisjon. Informasjonen skal gje sakleg informasjon om rutinar og trygge tilsette på at dei ikkje blir utsette for nokon form for diskriminering grunna graviditet og uttak av foreldrepermisjon.

Resultat frå medarbeidarundersøkingar tyder på at dei fysiske rammevilkåra fremmer like moglegheiter for alle tilsette.

Hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald

Som tilsett i ombodet skal ein ikkje tole nokon form for mobbing, trakassering eller vald. Dette er uttalt gjennom personalpolitikken og ligg i dei interne rutinane. Vi vurderer at risikoen for at tilsette kan bli utsette for nokon form for trakassering og vald av sine kollegaer er veldig liten, men vi gjer nytilsette merksame på at ombodet ikkje tolererer nokon form for trakassering. Som ein del av innføringa for nytilsette blir dei gjort merksame på dette og vist til området i personalhandboka kor dei finn informasjon og korleis dei skal gå fram for å varsle om dei blir utsette for uakseptabel åtfærd av slik art.

Offentlege tilsette har eit særskilt vern ved vald, truslar og annan utilbørleg åtfærd i straffelova. Hos ombodet er det identifisert at moglege situasjonar kor ein kan bli utsett for utilbørleg åtfærd er frå eksterne ved personleg oppmøte for rettleiing, på jobbarrangement, i telefon, på e-post og på ulike måtar i sosiale media.

For å førebygge er rutina vår for personleg oppmøte av eksterne som treng personleg rettleiing ved oppmøte at det skal vere to rådgjeverar til stades i ein slik samtale. Ombodet har utarbeida ein eigen tryggleiksinstruks til bruk ved personleg frammmøte. Direkte alarmsystem til ei tryggleiksteneste er også ein del av tiltaka som har blitt iverksett etter ei risikovurdering.

Medarbeidarundersøkingar, seinast i 2019, viser at ingen tilsette melder om at dei har vore utsette for mobbing, trakassering eller seksuell trakassering. Ingen tilsette har meldt om trakassering, seksuell trakassering og/eller kjønnsbasert vald på nokon måte i 2020, lik som føregåande år.

Utgreiing om likestilling: Ombodet som offentleg styresmakt og tenesteytar

Prinsipp, prosedyrar og standardar ombodet har for likestilling

Samfunnsoppdraget til ombodet er å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering når det gjeld alle diskrimineringsgrunnlaga og på alle samfunnsområde. Korleis vi skal gjere dette er nedfelt i strategidokumentet vårt. Vi arbeider etter visjonen om *eit likestilt samfunn der makta og innverknaden er likare fordelt, fridomen tilgjengeleg for alle og enkeltmennesket sin verdi ukrenkeleg.*

I arbeidet vårt for å fremme likestilling og hindre diskriminering har vi ein ambisjon om å vere *synlege* og *nyttige* for folk. Vi arbeider heile tida aktivt for at folk skal oppleve det som trygt og enkelt å kontakte ombodet. Og dei skal oppleve det som trygt og enkelt å delta på arrangement i regi av oss. Dette skal gjelde uavhengig av kven du er og erfaringane du har. Når vi inviterer til møte, seminar og konferansar skal vi sørge for at dei er tilgjengelege for alle.

I denne utgreiinga om korleis vi arbeider med likestilling som offentleg styresmakt og tenesteytar kjem vi til å konsentrere oss om å omtale arbeidet vi gjer for å sikre eit likeverdig tilbud til folk som er i kontakt med oss. Andre aktivitetar og prosjekt er omtalt andre plassar i årsmeldinga. Grunna samfunnsoppdraget til ombodet arbeider vi aktivt for likestilling og mot diskriminering i all vår verksemd. Ein må lese årsmeldinga i den samanheng.

Frå prinsipp, prosedyrar og standardar til handling

Rettleiingstenesta

Kvart år tek vi i mot om lag 2000 rettleiingssaker, der folk kontaktar oss for å få svar på spørsmål om diskriminering. Vi er opptatt av at alle delar av befolkninga skal kontakte oss, og arbeider kontinuerleg med å vere et lågterskeltilbod for alle, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

Kontakt med ombodet – raskt og tilpassa

Det er mogleg å kontakte ombodet både skriftleg og munnleg, slik at folk sjølv kan velje den måten som passer dei best. Ein kan også avtale å leggje fram saka si på eit møte med oss. Om ein ikkje beherskar norsk eller engelsk, tilbyr vi tolk eller omsetting. Vi gir også rettleiing gjennom skjermtolk til personar med nedsett høyrsel som treng dette.

På nettsida vår går det fram at målsettinga vår er at dei som tek kontakt skal få rask rettleiing som er tilpassa seg sjølv og det ein spør om. Vi legg vekt på å svare enkelt, men presist. For å forbetre våre skriftlege svar har vi gjennomført Klarspråk-kurs. Dette er eit arbeid som må skje kontinuerleg, og vi vurderer fortløpande om vi treng meir opplæring i dette. Ombodet har ei utvida rettleiingsplikt, det vil seie at vi skal gje folk rettleiing om kven dei kan kontakte om ombodet ikkje er rett stad. Dette er ei plikt vi tek svært alvorleg, og vi strekk oss langt for å

hjelpe folk å finne fram til rett stad for saka si. Vi har stor merksemd rundt å unngå å gjere folk til «kasteballar» i systemet.

Rettleiingsavdelinga har også gjennomført eit kurs i korleis gje god rettleiing, slik at folk skal oppleve profesjonelle saksbehandlarar i alle situasjonar.

Kven tek ikkje kontakt

I analysen vår av korleis sakene fordeler seg på diskrimineringsgrunnlag, kan det sjå ut som om saker som gjeld etnisitet er underrepresentert i høve til omfanget av problemet, slik det blir skildra i forskning og slik det kjem fram i mediebildet. Derfor har vi ei særskild satsing på å komme i kontakt med folk som har etnisk minoritetsbakgrunn. Vi er i kontakt med Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo for å gjere deira brukarar betre kjent med rettane dei har og kva ombodet kan gjere. Vi har også halde føredrag om rettar og kva ombodet kan hjelpe med hos organisasjonar med medlemmer frå minoritetsbefolkninga.

Kontorlokala våre

Kontorlokala våre er universelt utforma, slik at det skal vere lett å vitje ombodet sjølv om du måtte ha ei fysisk funksjonsnedsetting. Vi har ledelinjer i golvet og teleslynge i møteromma.

Nettsider

Nettsidene våre er universelt utforma. Informasjonen om mandatet og rolla til ombodet er omsett til fleire ulike språk, slik at alle i Noreg skal vite når og korleis dei kan kontakte oss.

Organisering av arrangement

Når ombodet treng å leige eksterne lokale, spør vi alltid om lokala er lett tilgjengeleg for rullestolbrukarar og om dei har teleslynge i møteromma vi leiger. Er ikkje dette på plass, så leiger vi heller ikkje møteromma. Samstundes oppfordrar vi utleigar å gjere lokala meir tilrettelagd for oss alle. Vi spør óg om utleigar tilbyr mat som kan tilpassast både dei som er vegetarianarar eller har matallergiar. Der det er naudsynt med teiknspråktolk, blir dette bestilte via NAV sin tolketeneste.

Kursverksemd

Ombodet held kurs og føredrag for ulike målgrupper. Vi har som mål å treffe dei som sjølv opplever diskriminering, samt andre instansar som gir hjelp til dei som opplever diskriminering, og dei som kan stå i fare for å diskriminere. Alle kurs og føredrag i regi av ombodet skal vere universelt utforma, og tilpassast dei særskilde behov som vi har fått opplysningar om.

Kva for resultat har vi oppnådd?

Vi har stor merksemd på å gje rask og tilpassa rettleiing, men det er vanskeleg å vite om dei som tek kontakt med oss faktisk opplever det slik. I løpet av 2021 skal vi derfor starte arbeidet med ei brukarundersøking som etter plana skal gjennomførast i 2022. Sist gong Likestillings- og diskrimineringsombodet kartla korleis brukarane opplever verksemda var i 2016.

Forventningar og planer for arbeidet framover

I 2021 planlegg vi å halde fram med å kurse medarbeidarane våre i korleis gje god og tilpassa rettleiing til folk som kontaktar oss. Det er viktig å ha god trening i å snakke med folk som står i vanskelege situasjonar, slik at vi får gitt dei informasjonen som dei treng. I fyrste del av 2021 skal vi gjennomføre eit kurs i regi av Rosa Kompetanse for å bli betre på å ta i mot folk som tek kontakt med oss om diskriminering grunna seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Fordi vi mistenker at mange frå den etniske minoritetsbefolkninga ikkje kjenner til ombodet eller rettane sine, er vi i ferd med å utarbeide ei brosjyre med informasjon om rettar som kan spreiaast til ulike organisasjonar innanfor sivilt samfunn. I februar 2021 har vi planer om å gjennomføre ein kampanje på Facebook der vi rettar merksemda mot etnisk diskriminering i arbeidslivet.

Kapittel 5 Vurdering av framtidsutsikter

Hovudsatsingane for ombodet vil framleis vere på dei fem områda vi har peikt ut i den overordna strategien som varar til og med 2022: arbeidsliv, skule og utdanning, vald og trakassering, helse og omsorg, samt hatkriminalitet og hatefulle ytringar. Ombodet vil arbeide breitt innanfor desse felta. I 2021 vil vi blant anna følge opp arbeidet med handlingsplan mot vald i nære relasjonar, ny handlingsplan for universell utforming og stortingsmeldinga om utviklingshemma sine rettar. Situasjonen og rettstryggleiken for utviklingshemma vil vere tema for ombodet sin årskonferanse i 2021.

Som omtala tidlegare, verka koronapandemien naturleg nok inn på ombodet sine prioriteringar og måten vi arbeida på i 2020. Ombodet vil også framover følge med på korleis pandemien og dei ulike konsekvensane av den slår ut for dei gruppene vi har eit særskilt mandat for.

Fleire tilhøve gir grunn til bekymring. Det gjeld til dømes teneste- og helsetilbodet til personar med nedsett funksjonsevne, skuletilbodet for dei som treng spesialundervisning, omfanget av vald i nære relasjonar og korleis aukande arbeidsløyse rammar nokre grupper sterkare enn andre. Dei utfordringane ein del minoritetsgrupper har når det gjeld å komme i arbeid vil truleg bli forsterka. Det same gjeld for personar med nedsett funksjonsevne som står utanfor arbeidslivet.

Framover vil ombodet óg arbeide vidare med problemstillingar knytt til kunstig intelligens, som vi hadde som tema på årskonferansen i 2020. Vi meiner det er viktig at styresmaktene er svært merksame på dei utfordringane ny teknologi kan gi når det gjeld likestilling og diskriminering. Samstundes er det viktig at ein tar i bruk kunstig intelligens der dette kan bli anvendt på ein positiv måte i likestillingspolitikken.

Ombodet er bekymra for at utdannings- og arbeidslivsvala til folk i Noreg framleis er veldig kjønnsdelte. Det som uroar oss mest er at valfridomen til dei unge i praksis blir begrensa når det i visse yrke er så godt som total dominans av anten kvinner eller menn. Regjeringa har varsla at det første halvår 2021 kjem ein strategi for å bryte opp dette kjønnsdelte mønsteret. Ombodet håper at tiltaka er kraftfulle, slik at vi kan sjå ei oppmjuking i kjønnsdelinga i nær framtid.

Ombodet uroar seg også for den jamne straumen av førespurnader frå kvinner som opplever forskjellsbehandling fordi dei er gravide eller skal ha foreldrepermisjon. Til tross for eit sterkt lovverk, kan det sjå ut som om dette problemet held fram. I løpet av 2021 vil ombodet leggje fram ei ny undersøking om dette problemet og ha ein kampanje for å rette søkelyset på reglane i arbeidslivet knytt til det å få born.

Sjølv om #metoo kan seiast å vere avslutta som aksjon, så held arbeidslivet og utdanningssektoren fram med å rette merksemd mot seksuell trakassering. Rettleiing om dette temaet vil også framover prege arbeidet til ombodet.

Etter at aktivitets- og utgreiingsplikta blei forsterka frå og med 2020 har vi opplevd at fleire arbeidsgjevarar og offentlege etatar har tatt kontakt for å få rettleiing om plikta. Vi vil nok også framover oppleve auka pågang når det gjeld slike førespurnader. I løpet av 2021 kjem vi til å vidareutvikle både rettleiing på nettsidene våre og kurstilbodet vårt om aktivitets- og utgreiingsplikta for offentlege styresmakter.

Ombodet vil framleis ha som mål å vere eit av dei fremste fagmiljøa innanfor likestillings- og diskrimineringsjussen. Vi tek imot rundt 2000 rettleiingssaker i året. Tilfanget av enkeltsaker har vore stabilt gjennom fleire år, og vi forventar at talet framover vil ligge på same nivå, med ei moglege auke som følge av ny aktivitets- og utgreiingsplikt, samt nytt lågterskeltilbod for

seksuell trakassering. Ombodet vil fortsette å ha eit særleg fokus på å nå grupper som er utsette for diskriminering, men som i mindre grad ser ut til å finne fram til rettleiingstenesta vår eller å kjenne rettane sine. Som eit ledd i å vidareutvikle rettleiingstenesta, startar vi arbeidet med ei brukarundersøking i 2021. Sjølve gjennomføringa tek vi sikte på å gjere i 2022.

Koronapandemien har ført til at vi fekk fortgang i utvikling av eit digitalt kurstilbod, særleg til arbeidslivet, men også til offentlege styresmaktar. Ei slik utvikling har vore heilt nødvendig i 2020, men vi ser også på dette som ei investering for framtida. Vi skal vere eit ombod for heile landet, og når vi har gode digitale opplæringstilbod, er det lettare å nå alle målgruppene våre, uavhengig av kor dei måtte vere fysisk.

Kapittel 6 Årsrekneskapen

Leiarkommentarar til årsrekneskapen i ombodet for 2020

Kort beskriving av verksemda sitt føremål

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

Årsregnskapet er utarbeidd etter reglane i SRS

Regnskapet er utarbeidd etter reglane i dei statlege regnskapsstandardane. Eg meiner årsrekneskapen gjev eit dekkande bilete av verksemda sine disponible løyver, rekneskapsførte utgifter, inntekter, eigendelar og gjeld. Det er Riksrevisjonen som reviderer ombodet sin årsrekneskap. Rekneskapsrapporten og revisjonsberetninga vil bli å finne på våre heimesider.

Vurdering av vesentlege tilhøve

Løyve frå departementet i 2020 var på 47 859 000 kroner. Det er ei auke på 4 016 000 kroner samanlikna med 2019, i hovudsak knytt til dei nye oppgåvene for ombodet.

Driftskostnadar i 2020 var på 48 872 220 kr. Tilsvarende tal for 2019 var 40 009 845 kroner. Lønskostnadar var på 33 276 217 kroner. Lønsdelen av driftskostnadar var 68,1 prosent samanlikna med 73,7 prosent i 2019. Dette heng mellom anna saman med at ombodet i 2020 brukte av sine ubrukne middel for å starte opp ei rekke prosjekt og inngjekk avtalar med eksterne leverandørar, mellom anna om ei kvalitativ spørjeundersøking om forsvarlege helse- og omsorgstenester i kommunar, ei graviditetsundersøking, eit kunnskapsnotat om kunstig intelligens og eit prosjekt i samarbeid med Universitetet i Oslo med tittel «Dei gløymde lovbrytarane».

LDO har bokført i anleggsregisteret investeringar for teknisk oppgradering av møterom, nye PCer, inventar, ny nettside og ny grafisk profil på til saman 2 392 570 kroner. Beløp vert avskrive årleg. I 2021 skal 723 000 kroner bli avskrive. Handverks- og designarbeid for 1,2 millionar kroner er bokført som ein reduksjon i frie middel i rekneskapen.

På grunn av koronapandemien var reiseverksemda sterkt prega. Reisekostnadane i 2020 var på 192 131 kroner mot 618 104 kroner i 2019, 31 prosent av fjoråret sin reisekostnad. Av dette investerte vi 399 000 kroner i elektronisk utstyr for digital overføring av møter og kursverksemd i våre møterom. Vi har under koronapandemien arrangert digitale fagmøte, konferansar og kurs. Vi har óg brukt 293 000 kroner på kompetanseheving i samband med vår nye digitale arbeidskvardag.

Rekneskapen for 2020 med noter er lagt ved årsrapporten i ei PDF-fil.

Etter kontantprinsippet		Etter periodisert rekneskap		Differanse
Sum innbetalinger	48 326 831	Sum driftsinntekter	48 871 939	-545 108
Sum utbetalinger	49 556 270	Sum driftskostnader	48 872 220	684 050
Netto kontantstraum	-1 229 439	Driftsresultat	-281	-1 229 158

12. mars 2020

Hanne Inger Bjurstrøm
likestillings- og diskrimineringsombod

Prinsippnote til årsrekneskapen 2020

Verksemdsrekneskap avlagt ifølge dei statlege rekneskapsstandardane (SRS)

Årsrekneskapen for statlege forvaltningsorgan med særskilde fullmakter til bruttoføring utanfor statsbudsjettet (nettobudsjetterte verksemder) er sett opp og avlagt etter nærare retningslinjer i føresegn om økonomistyring i staten. Årsrekneskapen er i medhald av krav i føresegna punkt 3.4.1, nærare føresegn i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2019 og eventuelle tilleggskrav fastsett av overordna departement.

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

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

Inntekter frå løyve og inntekter frå tilskot og overføringar

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

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

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

Kostnadar

Utgifter som vert finansiert med løyving, tilskot og overføringar vert kostnadsført i takt med at aktivitetane vert utført.

Pensjonar

SRS 25 Ytingar til tilsette legg til grunn ei forenkla tilnærming til pensjonar. Statlege verksemder skal ikkje balanseføre netto pensjonsforpliktingar for ordningar til Statens pensjonskasse (SPK).

Likestillings- og diskrimineringsombodet resultatfører arbeidsgjever sin del av pensjonspremien som pensjonskostnad. Pensjon vert kostnadsført som om pensjonsordninga i SPK var basert på ei innskuddsplan.

Leigeavtale

Likestillings- og diskrimineringsombudet har valt å nytte forenkla metode i SRS 13 om leigeavtalar og klassifiserer alle leigeavtalar som operasjonelle leigeavtalar.

Klassifisering og vurdering av anleggsmiddel

Anleggsmiddel er varige og betydelege eigedelar som vert disponert av verksemda. Varige eigedelar er eigedelar med utnyttbar levetid på 3 år eller meir. Med betydelege eigedelar meiner ein eigedelar med anskaffingskostnad på kr 50 000 eller meir. Anleggsmiddel vert balanseført til anskaffingskost fråtrekt avskrivningar.

Kontorinventar og datamaskiner (PCer, servere m.m.) med utnyttbar levetid på 3 år eller meir er balanseført som egne grupper.

Varige driftsmiddel vert nedskrive til verkeleg verdi ved bruksendring, dersom verkeleg verdi er lågare enn balanseført verdi.

Klassifisering og vurdering av omløpsmiddel og kortsiktig gjeld

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

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

Fordringar

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

Statens kapital

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

Staten sin finansiering av immaterielle eigedelar og varige driftsmiddel

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

Kontantstraumoppstillinga

Kontantstraumoppstillinga er utarbeidd etter den direkte modellen tilpassa statlege verksemdar.

Sjølvsassurandørprinsipp

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



Riksrevisjonen

Vår saksbehandler
Sara Østby 22241186
Vår dato
06.04.2021
Deres dato

Vår referanse
2020/00437-5
Deres referanse

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET
Postboks 9297 Grønland
0134 OSLO

Revisjon av årsregnskapet for Likestillings- og diskrimineringsombudet 2020

Vedlagt følger revisjonsberetningen for Likestillings- og diskrimineringsombudet årsregnskap for 2020.

Riksrevisjonen har revidert virksomhetens regnskap i samsvar med lov og instruks om Riksrevisjonen og internasjonale standarder for offentlig revisjon.

Offentliggjøring av revisjonsberetning

Revisjonsberetningen er Riksrevisjonens konklusjon på gjennomført finansiell revisjon. Denne revisjonsberetningen omfattes ikke av bestemmelsen om utsatt offentlighet i lov om Riksrevisjonen § 18 2. ledd.

Revisjonsberetningen skal i samsvar med Bestemmelser om økonomistyring i staten punkt 2.3.3 publiseres på virksomhetens nettsider sammen med årsrapporten.

Etter fullmakt

Åse Kristin Berglihn Hemsén
ekspedisjonssjef

Stein Jahren
avdelingsdirektør

Brevet er godkjent og ekspedert digitalt.

Liste over kopimottakere:

KULTURDEPARTEMENTET



LIKESTILLINGS- OG
DISKRIMINERINGSOMBUDET
Org. nr.: 988681873

Riksrevisjonens beretning

Til Likestillings- og diskrimineringsombudet

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Likestillings- og diskrimineringsombudets årsregnskap for 2020. Årsregnskapet består av ledelseskomentarer, oppstilling av bevilgningsrapportering og virksomhetsregnskap, inklusive kontantstrømoppstilling og noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2020.

Virksomhetsregnskapet viser at resultatet av periodens aktiviteter er 0 kroner.

Etter Riksrevisjonens mening gir Likestillings- og diskrimineringsombudets årsregnskap et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger for 2020 og kapitalposter per 31. desember 2020, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten. Vi mener videre at virksomhetsregnskapet gir et dekkende bilde av virksomhetens resultat for 2020 og av eiendeler, gjeld og statens kapital per 31. desember 2020, i samsvar med statlige regnskapsstandarder (SRS).

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon (ISSAI 2000–2899). 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 130 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.

Ledelsens og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide et årsregnskap som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS). Ledelsen er også ansvarlig for å etablere den interne kontrollen som den 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 det overordnede ansvaret for at virksomheten rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig internkontroll.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

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 finansiell revisjon, 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 internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon.

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 regnskapsestimer og 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 i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS)

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

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 med betydning for økonomistyring i staten, gjennomfører vi utvalgte revisjonshandlinger for å kunne uttale oss om hvorvidt det er vesentlige brudd på slike regelverk.

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon om etterlevelse av administrative regelverk for økonomistyring

Vi uttaler oss 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 med betydning for økonomistyring i staten. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet og bygger på ISSAI 4000 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 er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene i strid med administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten.

Oslo; 06.04.2021

Etter fullmakt

Åse Kristin Berglihn Hemsén
ekspedisjonssjef

Stein Jahren
avdelingsdirektør

Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt