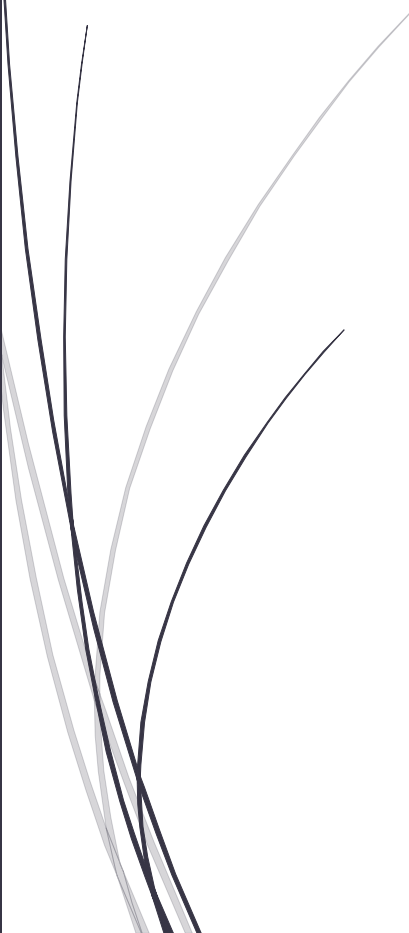




# DISKRIMINERINGSNEMNDA

Årsrapport 2023

22.04.2024 (revidert versjon)



# Innhold

---

I. Leders beretning .....	3
II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall .....	4
Omtale av virksomheten og samfunnsoppdraget .....	4
Omtale av organisasjon og ledelse .....	8
Sekretariatet .....	9
Nemnda .....	9
Presentasjon av utvalgte hovedtall.....	10
III. Årets aktiviteter og resultater.....	12
Samlet vurdering av prioriteringer, ressursbruk, resultater og måloppnåelse 2023.....	12
Resultater og måloppnåelse i 2023 .....	13
Rapporteringskrav: Gjennomsnittlig saksbehandlingstid.....	13
Nærmere om behandlede klagesaker .....	14
Saker avgjort i forsterket nemnd .....	17
Andre oppgaver .....	18
Likestilling og deltakelse.....	18
Arkiv .....	19
Språklov og tolkelov .....	20
Nettsider.....	20
Promoteringskampanje.....	21
Faglig kompetanseutvikling .....	21
Arbeidsmiljø .....	22
Høringssvar .....	22
IV. Styring og kontroll i virksomheten .....	23
Sikkerhet og beredskap .....	23
Personvern.....	23
Konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen .....	24
Lærlinger og praksisordning .....	24
Mulighetene for desentralisering av arbeid .....	24
Diskrimineringsnemndas oppfyllelse av aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26.....	26
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling .....	26
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	27

Likestillingsarbeid for Diskrimineringsnemnda som myndighetsorgan: .....	31
V. Vurdering av framtidutsikter .....	35
VI. Årsregnskap .....	36

# I. Leders beretning

---

Året 2023 feiret Diskrimineringsnemnda fem år siden oppstarten i 2018. Dette ble markert i løpet av året, og sekretariatet benyttet anledningen sammen med nemnda på årets sommerseminar til å evaluere hvordan nemnda fungerer som et lavterskeltilbud, hvordan vi kan fungere bedre og hvem vi ønsker å være fremover. I tillegg hadde vi en sosial markering for de ansatte på høsten.

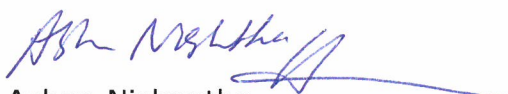
Diskrimineringsnemndas viktigste oppgave er å avgjøre klagesaker som bringes inn for organet med høy kvalitet og kortest mulig saksbehandlingstid. Dette har vært virksomhetens hovedprioritet også i 2023.

Tallet på antall innkomne saker de siste tre årene har holdt seg høyt - i 2023 mottok Diskrimineringsnemnda 523 nye saker. Nemnda hadde samtidig ved årsskiftet 2023/2024 en restanse på 551 saker. Det er svært gledelig at lavterskeltilbudet vårt benyttes og at vi fortløpende mottar et høyt antall saker. Det er derfor vi er til, som en viktig aktør i arbeidet for å stadig minske diskriminering og trakassering, samt gjengjeldelse etter varsling, i Norge. Økt restanse og saksmengde, i tillegg til for lav bemanningssituasjon i sekretariatet, medførte imidlertid dessverre at den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden i 2023 steg med over to måneder siden fjoråret.

Ut ifra de økonomiske og ressursmessige rammene vi hadde i 2023, er vi likevel fornøyd med at Diskrimineringsnemnda ferdigbehandlet totalt 402 saker i 2023. De ansatte og nemnda har lagt ned en fantastisk innsats for å bidra til at Diskrimineringsnemnda skal oppfylle sitt samfunnsoppdrag på best mulig måte.

Ressursene i 2023 er hovedsakelig brukt til å oppfylle målet om at Diskrimineringsnemnda skal være et godt og effektivt håndhevingsapparat, og tilstrebe å holde saksbehandlingstiden under 7 måneder. Den samlede ressursbruken ble holdt innenfor godkjent bevilgning. For nærmere detaljer vises det til Del 6 Årsregnskap.

Bergen, 22.04.2024 (revidert versjon)



Ashan Nishantha

direktør

## II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

---

### Omtale av virksomheten og samfunnsoppdraget

Diskrimineringsnemnda er et domstolslignende, uavhengig forvaltningsorgan som avgjør klager om diskriminering, trakassering og gjengjeldelse, herunder også seksuell trakassering og gjengjeldelse etter varslings i arbeidsmiljøloven. Nemnda skal være et reelt lavterskelalternativ til ordinær domstolsbehandling i disse sakene, og spiller en viktig rolle i rettsutviklingen på likestillings- og antidiskrimineringsfeltet, og innenfor gjengjeldelse etter varslings. Det gjelder samme beviskrav i nemnda som for de ordinære domstoler.

Diskrimineringsnemnda er administrativt underlagt Kultur- og likestillingsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet (saker om gjengjeldelse etter varslings i arbeidsmiljøloven).

Nemnda fører ikke tilsyn og kan ikke ta opp saker på eget initiativ. En part, ombudet eller andre med rettslig klageinteresse kan bringe en sak inn for nemnda. Det er gratis å få saken behandlet, og partene velger selv om de vil bruke advokat. En part blir heller ikke ansvarlig for motpartens saksomkostninger.

Hele prosessen kan gjennomføres digitalt gjennom nemndas prosesskjema, som er tilgjengelig på nemndas nettside, og det er derfor heller ikke behov for å møte motparten fysisk. Prosessen kan også gjennomføres via fysisk innsendelse av prosesskrift i posten for de som foretrekker det. Det er ikke adgang til å klage anonymt. Nemnda har en kontradiktorisk topartsprosess der partene som hovedregel får se alt motparten sender inn av informasjon og dokumentasjon, og får anledning til å imøtegå dette. Nemnda gir prosessveiledning på vår vakttelefon, som er åpen hver dag, bortsett fra onsdag, mellom kl. 10 og 14, og har også en skrivehjelpsordning for parter som ikke selv kan nedtegne sine prosesskrift på norsk. I tillegg har nemnda en informativ nettside, hvor det gis prosessveiledning, informasjon på totalt 10 ulike språk samt statistikk på sakene våre. Nemnda har vitnestøtteordning via Røde kors og kan tilby tolk iht. tolkeloven. Til forskjell fra de ordinære domstoler, har nemnda en selvstendig undersøkelsesplikt mht. å få saken tilstrekkelig opplyst før den avgjøres. Hver sak avgjøres av en erfaren dommer, og i nemndsaker av ytterligere to jurister med spesialkompetanse innen rettsfeltene nemnda håndhever. Saksforberederne i sekretariatet, er alle jurister.

Nemnda kan treffe vedtak eller gi uttalelser om at det foreligger brudd på de lovene nemnda er satt til å håndheve:

Likestillings- og diskrimineringsloven (lov nr. 51/2017)

Arbeidsmiljøloven kapittel 13, med unntak av § 13-1 tredje ledd (lov nr. 62/2005)

Eierseksjonsloven § 6 (lov nr. 65/2017)

Husleieloven § 1-8 (lov nr. 17/1999)

Bustadbyggjelagslova § 1-4 (lov nr. 38/2003)

Burettslagslova § 1-5 (lov nr. 39/2003)

Skipsarbeiderloven kapittel 10, med unntak av § 10-1 (lov nr. 102/2013)

Nemnda behandler også saker om gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4 og oppreisning og erstatning etter § 2 A-5, med unntak av saker om oppsigelse eller avskjed.

Diskrimineringsnemndas virksomhet er regulert av lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven nr. 50/2017) og forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda (FOR-2017-12-20-2260). I tillegg gjelder enkelte av forvaltningslovens og tvistelovens regler for saksbehandlingen.

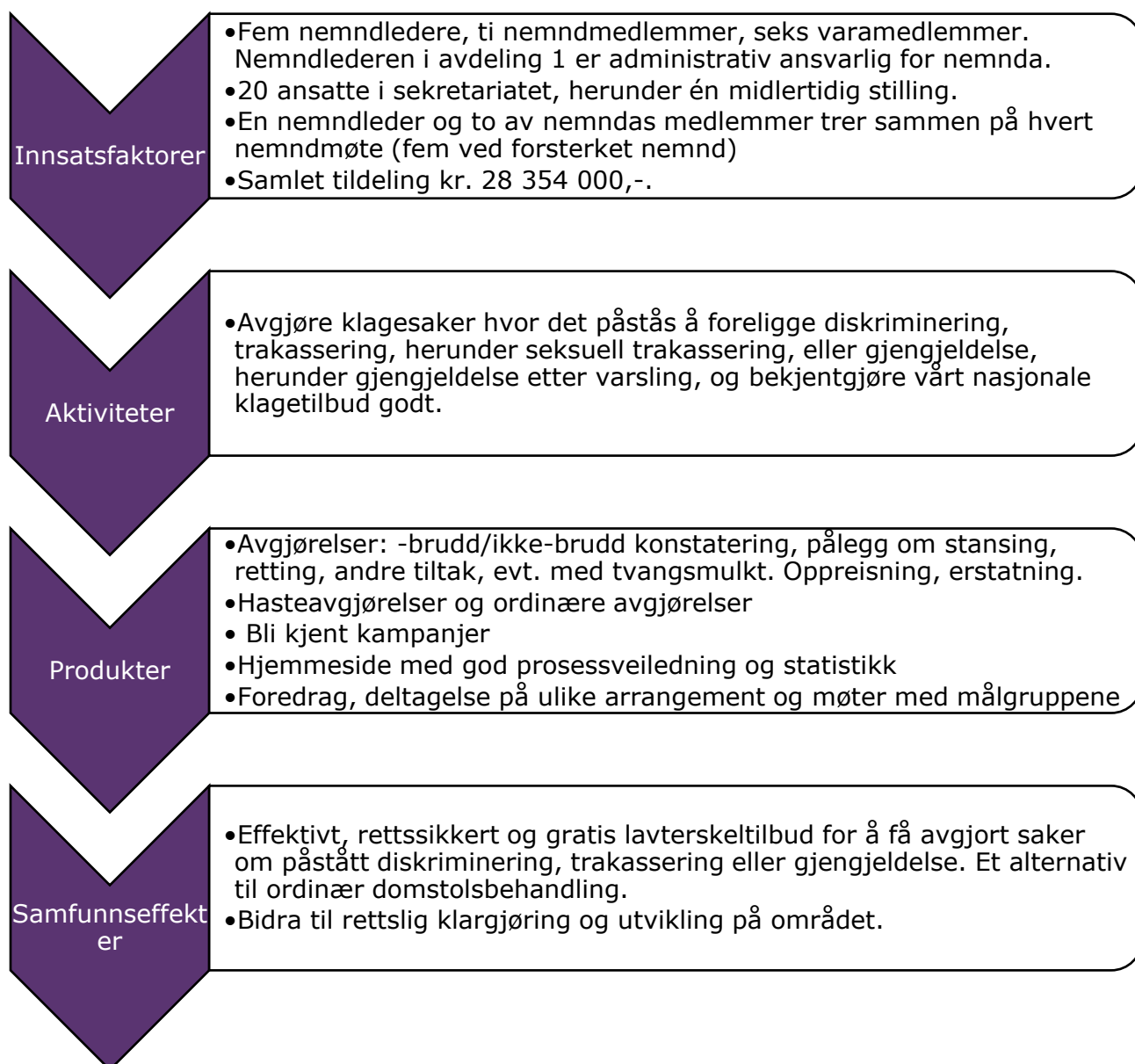
Nemndas hovedoppgave er først og fremst å avgjøre hvorvidt et påstått forhold er i strid med likestillings- og diskrimineringsregelverket, eventuelt forbudet mot gjengjeldelse etter varslingsloven. Nemnda kan i tillegg pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører, og for å hindre gjentakelse jf. diskrimineringsombudsloven § 11. Videre kan Diskrimineringsnemnda treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av et pålegg, dersom fristen for å etterkomme pålegget er brutt.

Diskrimineringsnemnda kan tilkjenne oppreisning i arbeidsforhold og erstatning i enkle saksforhold, når en part har fremsatt krav om dette. Nemndleder kan utstede hastepålegg om retting, stansing eller andre tiltak når en sak ikke kan avvende ordinær nemndbehandling.

Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda er i hovedsak skriftlig, med mulighet for muntlig forhandling avslutningsvis om bevissituasjonen krever det. Partene kan også kreve muntlige forhandlinger i saker hvor det er krevd oppreisning og i saker om seksuell trakassering. En egen gruppe i sekretariatet kan gi skrivehjelp til de som ikke selv kan forfatte skriftlige prosesskrift på norsk. Det kan imidlertid ikke gis råd eller øvrig partshjelp, ettersom nemnda har en upartisk rolle.

Nemnda behandler alle klagesaker i én instans. Nemndas vedtak er endelige forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Vedtakene kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Det samme gjelder beslutninger om tvangsmulkt. Dersom et vedtak eller en tvangsmulktbeslutning ikke bringes inn innen søksmålsfristen på 3 måneder, får det virkning som en rettskraftig dom. Nemnda sine ikke-bindende uttalelser kan derimot ikke bringes inn til domstolsprøving, men her kan begge parter ta saken inn for domstolene uavhengig av nemndas uttalelse.

Diskrimineringsnemndas resultatkjede:



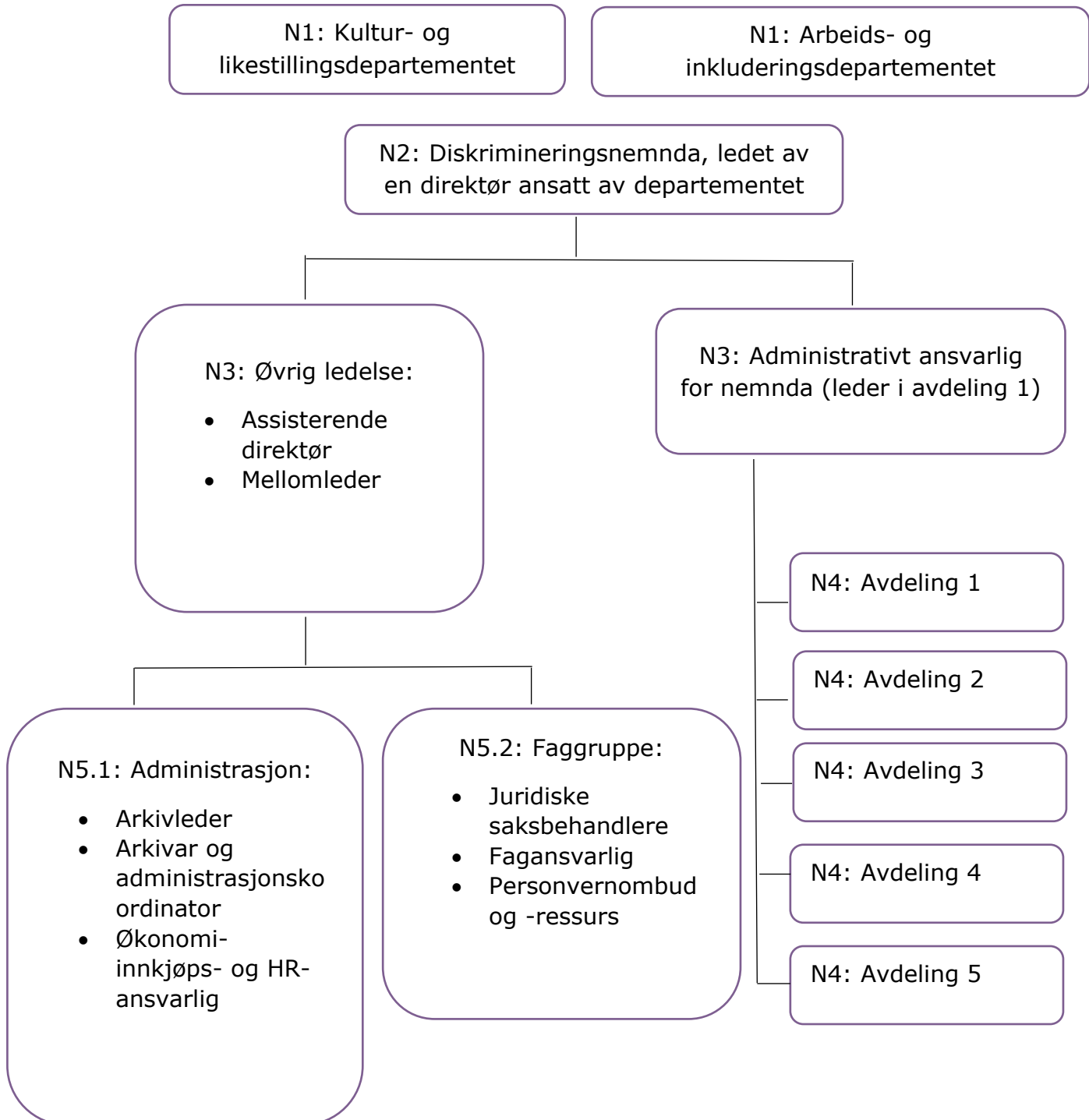
Diskrimineringsnemnda har et godt samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet for å ivareta god koordinering av våre roller og sikre en fortløpende informasjons- og erfaringsutveksling mellom organene så vi kan utfylle hverandre godt. Vi har også en god kontakt med Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, direktoratet for byggkvalitet, Digitaliseringsdirektoratet, samt Arbeidstilsynet. Sistnevnte med tanke på vår behandling av gjengjeldelsessaker etter arbeidsmiljøloven.

Når det gjelder Digitaliseringsdirektoratet, har nemnda en samarbeidsavtale med direktoratet som innebærer at direktoratet gir en IKT-faglig uttalelse i klagesakene nemnda behandler hvor det er påstand om brudd på regelverket for universell utforming av IKT (typisk i apper og på nettsider). Tilsynet for universell utforming av ikt har imidlertid det siste året hatt begrenset kapasitet til å gi ikt-faglige uttalelser til nemnda. Dette medfører at flere av sakene våre som gjelder universell utforming av ikt, ligger lenge i kø for behandling. Saksbehandlingen på disse sakene er nå uforholdsmessig lang, noe Diskrimineringsnemnda ønsker å løse i løpet av 2024.



## Omtale av organisasjon og ledelse

Figur 1: Organisasjonskart for Diskrimineringsnemnda



Diskrimineringsnemnda ledes av direktør Ashan Nishantha. Kristine F. Sandven er assisterende direktør og Ingelin Gammersvik er mellomleder. Arkivleder er Helene Reksten.

Diskrimineringsnemnda er oppdelt i en nemnd og ett sekretariat. Nemnda avgjør sakene, mens sekretariatet forbereder dem. Sekretariatet forbereder sakene for behandling, herunder har den nødvendige kontakt med partene, arrangerer møtene i nemnda, utformer utkast til nemndas avgjørelser og sørger ellers for den daglige driften av Diskrimineringsnemnda. Diskrimineringsnemnda har kontor i Statens hus i Bergen.

### Sekretariatet

Sekretariatet har i 2023 hatt totalt 20 ansatte (18 planlagte) fordelt på 18 utførte årsverk. Seks av de ansatte jobber i ledelsen/administrasjonen og resten er juridiske saksbehandlere.

Frem til sommeren 2023 hadde vi en juridisk saksbehandler i midlertidig stilling. Høsten 2023 ansatte vi fire nye juridiske saksbehandlere. En av disse tiltrådte rett før jul, mens de andre begynner utover våren 2024.

### Nemnda

Nemnda var i 2023 inndelt i fem avdelinger. Hver avdeling har en nemndleder. Samtlige nemndledere er dommere eller har dommerkompetanse. Nemndlederen i avdeling 1, Reidun Wallevik, var administrativt ansvarlig for nemnda.

Nemnda hadde i 2023 ti medlemmer og seks varamedlemmer. Medlemmene og varamedlemmene er som regel dommere, advokater eller juridiske professorer. Medlemmene oppnevnes av departementet for, som hovedregel, fire år av gangen, og for maksimalt to perioder.

Nemnda hadde i 2023 følgende faste medlemmer:

Nemndledere: Reidun Wallevik (leder av nemnda og avdeling 1) Elisabeth Deinboll (leder avdeling 2), Torstein Frantzen (leder avdeling 3) Bjørnar Borvik (leder av avdeling 4) og Anniken Mellegaard Douglass (leder av avdeling 5).

Nemndmedlemmer: Gislaug Øygarden, Andreas Skoe Cederkvist (sluttet i februar 2023), Liv Shelby (erstattet Cederkvist fra mars 2023), Jens Kristian Johansen, Usman Ivar Shakar, Møyfrid Eggebø, Thorkil H. Aschehough, Kirsti Coward, Lars Magnus Bergh, Tine Eidsvaag og May Britt Erstad.

Varamedlemmer: Henriette Nazarian, Marte T. Strand Sinkerud, Lola Magnussen, Eirik Eldjarn, Magne Strandberg og Maria Torvund.

## Presentasjon av utvalgte hovedtall

Tabell 1: Presentasjon av utvalgte volumtall for 2021-2023

<b>Volumtall 2021-2023</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Antall innkomne saker til behandling	516	576	523
Antall ferdigbehandlede saker	430	423	403
Antall saker henlagt og avvist	171	142	134
Antall saker hvor nemnda har gitt et vedtak i saken	45	72	79
Antall saker hvor nemnda har gitt en uttalelse i saken	82	75	73
Antall avgjorte saker med pålegg	1	17	8
Antall avgjorte saker med tilkjent oppreisning og/eller erstatning	11	14	19
Antall hastevedtak	0	0	2
Gjennomsnittlig saksbehandlingstid	133 dager (4 måneder)	182 dager (6 måneder)	270 dager (8,8 måneder)
Antall saker behandlet i forsterket nemnd	2	4	4
Antall søksmål	0	0	3

Tabell 2: Nøkkeltall fra årsregnskapet 2021-2023

<b>Nøkkeltall fra årsregnskapet 2023</b>	<b>2021</b>	<b>2022<sup>1</sup></b>	<b>2023</b>
Antall ansatte	23	25	20
Antall avtalte årsverk	21	21	18
Antall utførte årsverk	20,11	19,15	16,78
Samlet tildeling post 01-99 inkludert overføring av mindreforbruk året før	23 402 000	26 557 888, 00	28 354 000
Utnyttelsesgrad post 01-29	96,35	95	88,61
Benyttede midler post 01- 29 eks offentlig refusjoner lønn	25 992 085,54	25 192 345,0 0	25 920 854
Tilgjengelige midler post 01-29 + offentlig refusjon lønn	26 975 337,00	27 068 538,0 0	29 252 851
Driftsutgifter Sum utbetalinger til drift ekskludert investerings- og finansutgifter	25 418 749,32	25 470 994,0 0	26 279 046
Lønnsandel av driftsutgifter i %	69,75	72	71,67265583
Utbetalinger til lønn	17 730 025,96	18 260 218,9 2	18 834 890
Lønnskostnader per utført årsverk	948 132,62	953 536,24	1 122 460,66

<sup>1</sup> Det er ved en feil brukt lønnsutbetalinger i utregning av lønnsandel av driftsutgifter og ikke lønnsutgifter unntatt konto 530-534 slik fotnote 10 i veilederen viser til. Det er derfor noe feil i utregninger av utnyttelsesgrad for 2021. Korrigert for «unntatt konto 530-533» er utnyttelsesgrad for 2021 70.

### III. Årets aktiviteter og resultater

---

#### Samlet vurdering av prioriteringer, ressursbruk, resultater og måloppnåelse 2023

Diskrimineringsnemndas overordnede samfunnsoppdrag er å være et effektivt håndhevingsapparat som avgjør de diskriminerings-, trakasserings- og gjengjeldelsessakene som bringes inn for organet med kvalitet på ekspertnivå.

Kultur- og likestillingsdepartementet satt følgende overordnede mål for Diskrimineringsnemnda i 2023:

*«Effektivt håndhevingsapparat på likestillings- og ikke-diskrimineringsområdet».*

Diskrimineringsnemndas hovedfokus er derfor å tilby en effektiv og god klagesaksbehandling. Det meste av nemndas samlede ressursbruk er lønns- og honorarutgifter til ansatte og nemndmedlemmer, som går til å oppfylle styringsmålet for nemnda i 2023, som er:

- Maks 7 måneders gjennomsnittlig saksbehandlingstid

Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden i 2023 var 8,8 måneder (273 dager). Utviklingen er dessverre ikke overraskende, og vi har fortløpende kommunisert tett med overordnet departement om dette. Vi har likevel så godt som mulig fokusert på å holde saksbehandlingstiden nede og prioritere klagesaksbehandlingen, blant annet ved å sette andre prosjekter og oppgaver på vent. I 2023 har vi imidlertid dessverre hatt for lav bemanning i sekretariatet i forhold til antall klagesaker som kommer inn og den stadig økende restansen, til å klare å oppfylle målet.

Diskrimineringsnemnda er selvfølgelig ikke fornøyd med at styringsmålet for 2023 ikke er oppfylt. Formålet med vår opprettelse og vårt samfunnsoppdrag, er å avgjøre de klagesaker som bringes inn til oss på en kvalitativ god og effektiv måte, og det ønsker vi å oppfylle på. Samlet sett er vi likevel fornøyd med at saksbehandlingstiden ikke har gått opp ytterligere, og at vi på tross av stor arbeidsbelastning i sekretariatet og nemnda har klart å ferdigbehandle 402 saker.

## Resultater og måloppnåelse i 2023

Tabell 3 viser en oppstilling av mål, styringsparameter og resultatkrav fastsatt av Kultur- og likestillingsdepartementet, og Diskrimineringsnemndas oppnådde resultat i 2023.

Tabell 3: Oversikt over mål, styringsparametere, resultatkrav og resultater i 2023.

### Hovedmål, styringsparametere og resultatkrav fastsatt av Kultur- og likestillingsdepartementet

### Diskrimineringsnemndas resultater

Hovedmål: Effektivt håndhevingsapparat på likestillings- og diskrimineringsområdet			
#	Styringsparameter	Resultatkrav	Resultat
<b>S1.1</b>	Gjennomsnittlig saksbehandlingstid	Maks 7 måneders gjennomsnittlig saksbehandlingstid	Ikke oppfylt (273 dager, dvs. 8,8 måneder).

### Rapporteringskrav: Gjennomsnittlig saksbehandlingstid

Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2023 var 8,8 måneder (273 dager), noe som innebærer at resultatkravet vårt for første gang dessverre ikke er oppfylt.

Diskrimineringsnemnda har de siste årene hatt en fortløpende dialog med departementet om saksbehandlingstiden, ettersom vi lenge har vært klar over at den er stigende. Det tar tid før tallene får utslag på statistikken, og vi ser også at toppen ikke er nådd enda. Diskrimineringsnemnda har nå den største restansen siden oppstarten i 2018 og vi mottar fortsatt flere saker enn det vi klarer å ferdigbehandle. Nye saker som kommer inn blir også liggende i flere måneder, ettersom vi ikke har tilstrekkelig kapasitet til å påbegynne sakene før.

Årsaken til økningen i saksbehandlingstiden i 2023 er en kombinasjon av flere faktorer, blant annet stor økning i antall saker over tid, flere saker som behandles i nemndmøter, færre saksbehandlere og mer omfattende saker, blant annet flere saker som krever muntlige forhandlinger. På grunn av kapasitetshensyn hos Tilsynet for universell utforming av IKT, har vi i 2023 ikke hatt mulighet til å få testet IKT løsninger i saker hvor det er nødvendig med en slik uttalelse fra tilsynet. Disse sakene blir derfor liggende svært lenge før det blir tatt en avgjørelse i saken.

Saksbehandlingstiden har økt med over 100 % siden 2021, da gjennomsnittlig saksbehandlingstid var 4 måneder. Alle saker, både saker som behandles i ordinær nemnd, henlegges, avvises og avsluttes uten avgjørelse, har økt saksbehandlingstid i forhold til fjoråret. For saker som behandles i nemndmøter

er saksbehandlingstiden nå på over ett år (381 dager). Dette er en økning fra 248 dager i 2021 og 286 dager i 2022.

Det er essensielt at saksbehandlingstiden på våre saker er kortest mulig. Det er krevende for partene i våre typer saker å stå i prosessen, hvilket innebærer at rettssikkerhetshensyn tilsier at saksbehandlingstiden bør være så kort som en tilfredsstillende kontradiktorisk saksbehandlingsprosess nødvendiggjør. Å oppfylle på dette er derfor viktig først og fremst av hensyn til partene som benytter vårt nasjonale klage tilbud, men også av hensyn til nemndas legitimitet mer generelt. Med hensyn til at nemnda skal kunne bidra til mindre diskriminering, trakassering og gjengjeldelse i Norge, er vi avhengig av at folk som opplever dette bringer saken sin inn til nemnda. Hvis saksbehandlingstiden er for lang, er dette en faktor som kan bidra til at folk ikke gjør det.

Det er svært gledelig at Diskrimineringsnemnda har fått en økonomisk styrking i 2024, som i all hovedsak vil bli benyttet til å ansette flere juridiske saksbehandlere. Vi anslår at dette etter hvert vil gi utslag på den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden. Dersom antall saker inn holder seg like stabilt som de siste årene (I snitt 536 innkomne saker i året i perioden 2021 – 2023), vil det likevel være behov for varig økonomisk styrking for at Diskrimineringsnemnda skal kunne fortsette sitt viktige arbeid med å være en sentral aktør i kampen for et mer likestilt samfunn, og et reelt lavterskeltilbud med kort saksbehandlingstid. Vi trenger også en god løsning med hensyn til IKT-faglig uttalelse i sakene om universell utforming av IKT.

## Nærmere om behandlede klagesaker

Det ble avholdt 29 møter i nemnda i 2023. Til sammenligning ble det avholdt 28 møter i 2022, og 23 møter i 2021. Det blir normalt avholdt to nemndmøter i måneden, men ingen i juli.

Fire saker ble behandlet i forsterket nemnd. Det ble tilkjent oppreisning og/eller erstatning i 19 saker.

Diskrimineringsnemnda hadde ved årsskiftet 2023/2024 en restanse på 551 saker. Til sammenligningen var restansen i 2022/2023 på 359 saker, mens ved årsskiftet 2021/2022 var restansen på 202 saker.

Tabell 4 nedenfor viser en oversikt over antall avgjorte saker og resultater i sakene for 2023.

Tabell 4: Oversikt over antall avgjorte saker i 2023, 2022 og 2021.

<b>Kategori</b>	<b>Antall 2023</b>	<b>Antall 2022</b>	<b>Antall 2021</b>
Antall avgjorte klagesaker	402	423	430
Antall saker med regelbrudd	79	72	45
Antall saker uten regelbrudd	73	75	82
Antall saker henlagt	86	102	121
Antall saker avvist	48	40	50
Antall saker trukket eller avsluttet pga. manglende oppfølging fra klager	116	134	132
Antall hasteavgjørelser	2	0	0
Antall avgjorte saker med tilkjent oppreisning og/eller erstatning	19	14	11
Antall saker avgjort med muntlig forhandling	32	27	33
Antall saker avgjort av forsterket nemnd	4	4	2
Antall avgjorte saker med pålegg	8	17	1
Antall avgjorte saker med tvangsmulkt	5	10	1

Tabell 5 nedenfor viser statistikk over antall avgjorte klagesaker sortert etter grunnlag i 2023. Diskrimineringsnemnda behandlet i 2023 flest saker om diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsettelse, i likhet med de tidligere årene.

Tabell 5: Statistikk over antall avgjorte klagesaker sortert etter grunnlag i 2023, 2022 og 2021.

<b>Antall avgjorte klagesaker sortert etter grunnlag</b>	<b>Antall 2023</b>	<b>Antall 2022</b>	<b>Antall 2021</b>
Funksjonsnedsettelse	139	126	125
Etnisitet	99	98	96
Alder	85	93	47
Kjønn	53	43	77
Individuell tilrettelegging for funksjonsnedsette	31	29	29
Gjengjeldelse etter varslings	30	16	8
Universell utforming – IKT	25	18	6
Seksuell trakassering	23	23	26
Omsorgsoppgaver	18	19	21
Livssyn	17	14	23
Religion	16	12	21
Ikke oppgitt/ikke vernet	16	16	35
Permisjon ved fødsel eller adopsjon	13	14	21



Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker	12	7	3
Kjønnsidentitet	12	10	15
Graviditet	11	15	12
Seksuell orientering	11	7	5
Lik lønn for arbeid av lik verdi	10	3	14
Medlem i arbeidstakerorganisasjon	9	8	4
Politisk syn	9	18	17
Innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser	8	6	1
Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidstaker	8	1	3
Kjønnsuttrykk	5	7	10
Universell utforming - fysisk	4	9	11
Arbeidsgivers redegjøringsplikt	3	2	1
Individuell tilrettelegging for gravide	2	1	3
Innhold i læremidler og undervisning	2	1	3
Arbeidstakers rettigheter ved foreldrepermisjon	1	1	5
Universell utforming – aktivitetsplikt	0	1	0

Antall ferdigbehandlede saker som gjaldt gjengjeldelse etter varsling doblet seg sammenlignet med fjoråret, og vi mottar stadig flere saker av denne typen. Av de sakene av denne typen som ble behandlet i 2023, kom nemnda til ikke brudd i 8 av sakene. Videre ble 7 saker henlagt og 3 saker avvist. I tillegg ble 12 saker avsluttet uten avgjørelse på grunn av manglende nødvendig oppfølging fra klager eller at klagen ble trukket.

De fleste sakene som Diskrimineringsnemnda behandler er innenfor samfunnsområdet «arbeidsliv». Av 402 ferdigbehandlede saker i 2023 gjaldt 160 av disse spørsmål om diskriminering/trakassering/gjengjeldelse i arbeidslivet. Samfunnsområdet «varer og tjenester» fortsetter å ligge høyt på statistikken. De fleste av sakene innenfor dette området gjelder alder (50 saker), men også funksjonsnedsettelse (27 saker) og etnisitet (17 saker).

Vi ser også en økning av antall saker innenfor samfunnsområdet utdanning. De fleste av disse sakene gjelder diskrimineringsgrunlaget funksjonsnedsettelse, noen i kombinasjon med påstand om individuell tilrettelegging for funksjonsnedsatte eller universell utforming av IKT (totalt 32 av 39 saker).

Tabell 6: Statistikk over avgjorte klagesaker sortert etter samfunnsområde i 2023, 2022, og 2021.

<b>Antall avgjorte klagesaker sortert etter samfunnsområde</b>	<b>Antall 2023</b>	<b>Antall 2022</b>	<b>Antall 2021</b>
Arbeidsliv	160	179	180
Varer og tjenester	108	126	73
Offentlig forvaltning	42	47	68
Utdanning	39	21	24
Bolig	15	16	24
Politi, rettsvesen mv.	12	6	13
Samfunnsliv	11	13	28
Annet	9	11	9
Frivillig arbeid	2	1	0
Kombinasjon	1	3	10

Fem av Diskrimineringsnemndas vedtak ble brakt inn for domstolene i 2023. Sakene 2022/552, 2022/898 og 2022/1257 blir behandlet i ett søksmål og gjelder 23-års aldersgrense på utested. Sak 2022/805 er en gjengjeldelsessak som ble avvist av nemndlederen fordi saksforholdet lå mer enn tre år tilbake i tid. Sak 2022/603 ble også avvist av nemndlederen fordi saken var avgjort av en domstol. De fleste sakene er til behandling i domstolsystemet i 2024.

Alle avgjørelsene fra Diskrimineringsnemnda publiseres på vår hjemmeside, [www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no) og på Lovdata, med unntak av et fåtall avgjørelser som ikke kan publiseres av personvern hensyn eller fortrolighet pga. gradering. Vi publiserer [artikler](#) på nettsiden vår på de viktigste avgjørelsene og vi har en [abonnementsordning](#). Her får man tilsendt siste månedens avgjørelser og nyhetsartikler. Vi sender også fortløpende våre avgjørelser til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

### Saker avgjort i forsterket nemnd

Forskriften til diskrimineringsombudsloven § 6 gir nemndleder myndighet til å beslutte at en sak skal behandles ved forsterket nemnd, dersom særlige grunner tilsier det. I 2023 ble fire saker behandlet i forsterket nemnd.

To av sakene (sak 22/44 og 22/205) gjaldt spørsmål om diskriminering på grunn av manglende medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, i forbindelse med at klager ikke fikk fremme lønnskrav, ikke hadde forhandlingsrett og hadde dårligere lønnsutvikling enn organiserte arbeidstakere. Nemnda kom til at forskjellsbehandlingen var lovlig fordi den var omfattet av unntaket i fra diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven § 13-2 fjerde ledd, og det ble derfor ikke funnet lovbrudd i disse sakene.

Sak 21/777 gjaldt spørsmål om trakassering på grunn av kjønn, i forbindelse med at en leder blant annet kalte en kvinnelig ansatt for en «megge», og opptrådte på en ubehagelig måte overfor henne i et møte.

Nemnda delte seg i et flertall og et mindretall i vurderingen av om «megge» var trakassering på grunn av kjønn. Flertallet la til grunn at benevnelsen «megge» ikke når opp til den kvalifiserte alvorlighetsgraden som lovforarbeidene gir henvisning på ved enkelttilfeller, mens mindretallet mente at terskelen var overskredet. Det ble derfor konkludert med at det ikke forelå lovbrudd i saken.

Saken gjaldt også spørsmålet om klager ble utsatt for gjengjeldelse etter varsling, ved at arbeidsgiver omtalte henne på en negativ måte og ekskluderte henne etter at hun sa ifra om måten daglig leder hadde omtalt henne og opptrådt overfor henne. Nemnda kom til at klager muntlig hadde varslet om eget arbeidsforhold og ikke kritikkverdige forhold generelt, og dermed ikke var utsatt for gjengjeldelse i rettslig forstand. Klager varslet også skriftlig, men nemnda kom i den sammenheng til at det ikke forelå årsakssammenheng mellom varselet og de påståtte gjengjeldelseshandlingene.

Den siste saken, sak 22/1104, gjaldt spørsmål om aldersdiskriminering på et utested. Utestedet hevdet at aldersgrensen på 23 år var fastsatt av kommunen som et vilkår i skjenkebevillingen. Nemnda kom til at klageren var blitt diskriminert på grunn av alder, og at forskjellsbehandlingen ikke var lovlig.

Avgjørelsene kan leses på vår [hjemmeside](#).

## Andre oppgaver

### Likestilling og deltakelse

Diskrimineringsnemnda skal som underordnet virksomhet til Kultur- og likestillingsdepartementet delta aktivt i et langsiktig og strategisk arbeid for å fremme likestilling og senke terskelen for deltakelse, ref. tildelingsbrevet punkt 2.3. Diskrimineringsnemnda skal innarbeide tiltak på eget område, med mål om å gi et bredere tilbud og et større mangfold av brukere.

Diskrimineringsnemndas samfunnsoppdrag går generelt sett ut på å være en sentral og viktig aktør i det nasjonale arbeidet for stadig mindre diskriminering, trakassering og gjengjeldelse i Norge. Vårt hovedbidrag med hensyn til dette, er altså å behandle de klagesakene som bringes inn for oss på en kvalitativ god måte og så effektivt som en tilstrekkelig saksbehandlingsprosess nødvendiggjør.

Dette punktet er videre også fulgt opp i styringsdialogen med departementet i 2023. På grunn av koronapandemien var det i årene 2020-2022 begrensede muligheter for å etablere og opprettholde kontaktpunkter med ulike virksomheter og interesseorganisasjoner på feltet. I 2023 bestemte derfor Diskrimineringsnemnda seg for å øke sin utadrettede kontakt med andre aktører på likestillings- og diskrimineringsfeltet, med særlig fokus på diskriminering og trakassering på grunn av etnisitet og religion. Vi viser til vår beskrivelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten i del 4 for mer informasjon om arbeidet vårt på dette feltet i 2023.

## Arkiv

Riksrevisjonen har gjennom undersøkelser avdekket at det generelt er svakheter ved forvaltningens arkivering og journalføring. Kultur- og likestillingsdepartementet forventer derfor at de underliggende statlige virksomhetene forsterker innsatsen for å arkivere, journalføre og sikre dokumentoffentlighet, jf. tildelingsbrevet pkt. 3.2.

Diskrimineringsnemnda har et pågående fokus på dokumentfangst internt i virksomheten og opplever at journalførte poster i sakarkivet stiger (saker og journalposter). I 2019, som var Diskrimineringsnemndas første år som fullelektronisk, ble det opprettet 105 forvaltningssaker, altså alt som ikke inngår som vår kjernevirksomhet. I 2023 var det tilsvarende tallet 403. Arkivdelen for klagesaksbehandling, som er vår kjernevirksomhet, har vært økende i takt med økt saksmengde siden dokumentfangsten i disse sakene har vært god fra virksomhetens oppstart.

Ved opplæring av nye medarbeidere har arkivleder opplæring i generell arkivdrift. Dette er på agendaen for å sikre forståelse for viktigheten av journalføring og for å oppnå kjennskap til arkivtjenesten med de oppgavene som ligger der og hva tjenesten kan bidra med i den daglige driften. Samarbeidet mellom arkivet og saksbehandlerne i Diskrimineringsnemnda fungerer veldig bra, og arkivet har en god fortløpende brukerstøtte og opplæring i nye funksjoner eller lignende. I tillegg, har vi to dedikerte superbrukere med hensyn til spørsmål direkte til vårt elektroniske saksbehandlingssystem.

Vi har på nåværende tidspunkt lite «saksbehandling» fra postmottak og andre uformelle kanaler, men arkivtjenesten er representert på de aller fleste interne kurs og møter, med et spesielt fokus på dokumentfangst. Arkivet bidrar også inn til ledelsen for å sørge for at det blir opprettet sak på løpende prosjekt som det blir rapport om.

I løpet av 2023 har det vært fokus på lagring av de lovpålagte økonomisakene i forbindelse med at DFØ skiftet noen av sine systemer hvor vi er kunder. Arkivleder og økonomiansvarlig har i fellesskap utviklet rutiner til henholdsvis arkiv og økonomi som er samkjørte og oppfyller alle bevarings- og kassasjonskrav. I noen tilfeller har vi valgt mer-bevaring på økonomisaker som skal bevares i 5 år eller mer.

I løpet av 2024 skal E-læringskurset «Kurs i journalføring og arkivering» inngå som en del av den ordinære opplæringsrutinen for nye medarbeidere, og bli gjennomført rett før innføringen i arkiv med arkivleder. I tillegg skal kurset gjennomføres for alle ansatte. Siden vi er en liten virksomhet har vi tett samarbeid mellom arkiv og saksbehandlere, og journalføringsplikten er godt ivaretatt i virksomheten ved at det er lav terskel for å spørre om veiledning dersom man er usikker.

## Språklov og tolkelov

Departementet ber i tildelingsbrevet om at Diskrimineringsnemnda i 2023 starter opp et arbeid med å forankre språkarbeidet systematisk i virksomheten for å sikre at virksomheten ivaretar sine plikter etter språkloven.

Når språkloven trådte i kraft, gikk vi gjennom loven og vurderte hvilken virkning den nye loven ville ha for virksomheten. Når det gjelder kvensk, romani og romanes, henvendte vi oss så til Språkrådet. Vi oppfattet svaret fra Språkrådet slik at det er få som utfører oversettelse til disse språkene. I tillegg opplyste rådet at det er vanskelig å oversette våre tekster fordi de krever juridisk terminologi. Når det gjelder kvensk, ble vi likevel anbefalt å ta direkte kontakt med Kvensk institutt. Vi har dessverre så langt ikke fått svar på vår henvendelse til instituttet.

Vi har en språkansvarlig, som jobber systematisk gjennom året med teksten på nettsidene og i brevene våre for å sikre et best mulig språk som både er klart, presist og tilgjengelig. For å oppnå samme formål har vi maler på de aller fleste brevene vi bruker i saksbehandlingen vår.

Språkansvarlig hos oss har også ansvaret for at vi etterlever språklovens krav om bruk av nynorsk og bokmål. Språkansvarlig fører oversikt over hvilket målføre vi bruker på stillingsannonser, promoteringskampanjer, nyhetsartikler og hørings svar. Språkansvarlig har også ansvaret for å svare på den årlige testen fra Språkrådet om etterlevelsen av språkloven. Siden denne testen ble endret i 2022, endret vi rutinene i 2023, for å sikre at nettsidene våre fortsatt oppfyller språklovens krav om bruk av nynorsk og bokmål.

I følge årshjulet vårt skal vi gjennomføre kurs i språk årlig, enten nynorsk-kurs eller klarspråk-kurs. I 2023 var en av dagene på vårt årlige sommerseminar dedikert til språk, hvor blant annet Språkrådet holdt kurs for samtlige i sekretariatet og nemnda. I 2024 planlegger vi et nytt nynorsk-kurs. I tillegg planlegger vi en kartlegging av språkutfordringer og skrivekulturen i Diskrimineringsnemnda. Vi ønsker også å lage en språkplan for virksomheten.

Vi har for øvrig også oppdatert våre rutiner etter ikrafttredelsen av ny tolkelov med hensyn til å oppfylle den nye lovens krav.

## Nettsider

Diskrimineringsnemnda skiftet nettsideleverandør 1. januar 2023. Første halvår ble brukt til å gjøre nødvendige endringer på nettsidene og på de elektroniske skjemaene for å oppfylle de nye kravene til universell utforming. Høsten 2023 endret vi mindre forhold, som for eksempel å skrive om nyhetsbrevet slik at det sendes via Office 365, rette feil i lenker på søkeresultat og endre tekst etter råd fra Språkrådet. På grunn av ressursituasjonen, ble det ikke gjort større arbeider på nettstedet høsten 2023, men vi startet forberedelsene til å oppdatere publiseringsløsningen vår, fra Umbraco 7 til Umbraco 13.

## Promoteringskampanje

I 2023 hadde Diskrimineringsnemnda promoteringskampanjer som rettet seg mot Pride-arrangementene i Bergen og Oslo. Kampanjene presenterte nemnda som generelt klageorgan for blant annet saker om diskriminering og trakassering basert på seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Vi promoterte oss også via legekantor ved at vi viste en generell kampanje på digitale skjermer i venterom under høstens influensaepidemi.

## Faglig kompetanseutvikling

Diskrimineringsnemnda skal være et effektivt håndhevingsapparat som avgjør sakene som bringes inn for organet med høy kvalitet. Det er derfor svært viktig at både nemnda og sekretariatet holder seg faglig oppdatert og sikres en faglig utvikling.

I 2023 feiret Diskrimineringsnemnda fem år. Overordnet fokus på fagfronten var derfor hvordan nemnda fungerer som lavterskeltilbud, hvordan Diskrimineringsnemnda kan fungere bedre og hvem vi ønsker å være fremover. I tillegg hadde vi et særlig fokus på diskrimineringsgrunnlagene etnisitet og religion, og hvilke utfordringer det kan ha med tanke på at Diskrimineringsnemnda skal være et lavterskeltilbud på likestillings- og diskrimineringsfeltet.

Våren 2023 ble det gjennomført både eksterne og interne foredrag. Sekretariatet undersøkte og holdt foredrag internt om bruk av pålegg og tvangsmulkt i Diskrimineringsnemnda, og vi så nærmere på problemstillinger knyttet til rett innklaget i klagesakene våre.

I april 2022 holdt professor Magne Strandberg ved Universitetet i Bergen et foredrag for sekretariatet om utredning av saker for Diskrimineringsnemnda.

På sommeren arrangerte vi en femårsmarkering for nemnda og sekretariatet. Hovedtemaet for sommerseminaret var klarspråk og nemnda i utvikling. Språkrådet holdt et godt foredrag for oss om klarspråk i nemndas avgjørelser. Reklamebyrået AG&, som har bistått oss i promoteringsarbeidet, holdt også et foredrag og klarspråk og kommunikasjon. Begge foredragsholderne tok utgangspunkt i tekster og avgjørelser fra Diskrimineringsnemnda, noe som gjorde foredragene spesielt nyttige for oss. Likestillings- og diskrimineringsombudet holdt også en presentasjon av Diskrimineringsrettsrapporten og evaluering av lavterskeltilbudet. I tillegg holdt professor Vibeke Blaker Strand ved Universitetet i Oslo et foredrag om Diskrimineringsnemnda som håndhevingsorgan og utfordringsområder.

I mars 2023 deltok direktøren på den nasjonale konferansen mot rasisme i Bodø. Ledelsen og fagansvarlig hos oss deltok i etterkant på et innspillmøte i regi av Juristforbundets inkluderings- og mangfoldsutvalg i mai 2023. Møtet var mellom nemnda og aktører innenfor feltet etnisitetsdiskriminering, herunder Antirasistisk

senter og OMOD. Formålet med møtet var å opprette en direkte kontaktflate for dialog og informasjonsutveksling, med bakgrunn i de forbedringspunkter aktører har fremmet for nemnda med hensyn til vårt lavterskeltilbud.

Som ledd i oppfølging etter dette møtet, arrangerte Diskrimineringsnemnda en Antirasistisk dag i Bergen høsten 2023. OMOD holdt i den forbindelse et foredrag om Norsk borgerrettighetshistorie 1993-2023, mens Antirasistisk senter holdt et foredrag ut fra et brukerperspektiv på Diskrimineringsnemnda. Vi fikk også et interessant foredrag fra psykologspesialist og kommunepsykolog Winnie Nyheim-Jomisko om minoritetsstress, interseksjonalitet og traumer. Juristforbundets inkluderings- og mangfoldsutvalg lærte oss mer om bredden i etnisitetsbegrepet og arbeid med inkludering og mangfold, mens Likestillings- og diskrimineringsombudet holdt en presentasjon av deres veiledningssaker og pådriverarbeid knyttet til rasisme. Avslutningsvis holdt Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet et foredrag om samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn.

I oktober hadde vi besøk av Samarbeidsrådet for livs- og trossamfunn i Bergen og i november deltok vi og presenterte oss på deres årlige dialogmiddag. Der kom vi i kontakt med mange viktige aktører som arbeider innenfor dette feltet.

I desember 2023 holdt Diskrimineringsnemnda en presentasjon for arbeidsgruppen UN Working Group of Experts on People and African Decent, som er en del av FNs spesialprosedyrer for menneskerettigheter. Nemnda fortalte om vårt rammeverk og regelverket vi håndhever, og det ble en fin dialog om nemndas rolle.

### Arbeidsmiljø

På grunn av bemanningssituasjonen og den store økningen i antall klagesaker, har de ansatte i sekretariatet hatt en stor arbeidsbelastning over tid. I 2023 fokuserte vi derfor mye på å opprettholde et godt arbeidsmiljø og samtidig se på muligheter for å redusere arbeidspresset. I 2023 ble det opprettet AMU, som avløste vårt tidligere AM (arbeidsmiljømøte mellom direktør, assisterende direktør tillitsvalgt og verneombud). I den forbindelse gjennomførte ledelsen og fire ansattrepresentanter det lovpålagte 40 timers opplæringskurset. I tillegg inngikk vi en avtale med bedriftshelsetjenesten BHT Bergen, som blant annet deltok på vår HMS-samling på høsten, og som vil bistå oss videre med dette arbeidet.

### Høringssvar

I 2023 ga Diskrimineringsnemnda fire høringssvar. Dette gjaldt forslag til endringer i verneutstyrskriften og brukskriften, forslag til endringer i utenriktjenesteloven, forslag om videreføring av midlertidige regler i lovverket som følge av ankomst av fordrevne fra Ukraina m.m og bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper. Våre høringssvar kan leses på våre [nettsider](#).

## IV. Styring og kontroll i virksomheten

Diskrimineringsnemndas overordnede vurdering er at virksomheten tilfredsstillende oppfyller de krav som blir stilt til styring og kontroll i ulike regelverk. Vi har gode systemer, rutiner og arbeidsmetoder i virksomheten.

Virksomhetens lønns- og regnskapstjenester (fullservicekunde) leveres av Direktoratet for økonomistyring (DFØ) og oppfyller de krav som følger av økonomiregelverket og økonomiinstruksen. I tillegg har vi en egen controller i vår fast ansatte økonomi- innkjøps- og HR-ansvarlige. Riksrevisjonen reviderer regnskapet vårt. Innkjøp foretas i henhold til regelverket for offentlige anskaffelser og vår interne innkjøpsrutine.

Det var ingen merknader fra Riksrevisjonen å følge opp i 2023.

### Sikkerhet og beredskap

Diskrimineringsnemnda har et kontinuerlig øye til sikkerhet, beredskap og kontinuitet for å etterleve de til enhver tid gjeldende krav og føringer til digital sikkerhet, informasjonssikkerhet og personvern. Det vises til vedlagte rapport om det konkrete arbeidet på sikkerhets-, -kontinuitets- og beredskapsområdet i løpet av året.

### Personvern

Diskrimineringsnemnda har gode systemer for å ivareta personvernprinsippene og informasjonssikkerheten ved behandlingen av personopplysninger. Våre rutiner og emner på personvernfeltet, er inntatt i vårt Internkontrollsystem. Dette gir oss en god oversikt og felles kunnskap for alle i virksomheten, og holdes jevnlig oppdatert.

Ordningen for personvernombud i Diskrimineringsnemnda har i 2023 vært organisert ved at to juridiske saksbehandlere har blitt utpekt til oppgaven som henholdsvis personvernombud og fungerende personvernombud. Arbeidet er organisert som en sideoppgave til ordinær klagesaksbehandling på årlig basis.

Internkontrollsystemet er lagt til rette for at avviksmeldinger blir registrert og videre fanget opp i systemet. Personvernombudet følger opp og sørger for at avvik blir saksbehandlet og eventuelt meldt videre til Datatilsynet. I forbindelse med jevnlig virksomhetsmøter, blir meldte avvik og andre aktuelle saker på personvernfeltet gjennomgått.

I 2023 bidro personvernombudet inn i et prosjekt for å forbedre sikkerheten i skyløsningen til Diskrimineringsnemnda for PCer og mobile enheter og ved å gjennomgå nettlesere. Dette innebærer at enheter som skal ha tilgang til data for Diskrimineringsnemnda må oppfylle Diskrimineringsnemndas krav om sikkerhet og samsvar. Det er også satt opp begrensninger for hva som er tillatt i



nettlelere med hensyn til innstillinger og funksjoner. Blant annet er muligheten for å legge til tillegg i en nettleter blitt fjernet, og bruk av slike krever eventuelt særskilt godkjenning.

### Konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen

Diskrimineringsnemnda bruker konsulenttjenester i svært liten grad. Så langt fagkompetansen er til stede i virksomheten, forsøker vi å dekke behovene våre internt. I den grad vi bruker konsulenttjenester, er dette fordi virksomhetens størrelse og ressurser innebærer at dette er det mest kostnadseffektive og hensiktsmessige totalt sett. Dette både på grunn av omfanget og de store variasjonene i oppgavene.

Når det gjelder konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen, har vi i 2023 brukt konsulenter til bli-kjentkampanjer, herunder planlegging, oppsett og annonsering på sosiale medier og legekantor, samt diverse tekst arbeid til nok 188 195. Vi har også brukt konsulenter til vedlikehold og videreutvikling av nettsiden til en total sum på 477 090. Medieovervåkning kostet oss i underkant av 60 000 nok. Totalbeløpet for kjøp av tjenester fra kommunikasjonsbransjen var altså 725 285 nok.

### Lærlinger og praksisordning

Diskrimineringsnemnda knyttet seg i 2022 til Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, OK Stat som opplæringskontor og faget service og administrasjon. Diskrimineringsnemnda fikk godkjenning som lærebedrift i service og administrasjonsfaget 7. juni 2022. Arkivleder og økonomi, - innkjøps og HR-ansvarlig er godkjent som fagledere for lærling.

I begynnelsen av året vurderte vi at det ikke var aktuelt for oss å ha lærlinger i 2023 på grunn av økonomi- og kapasitetshensyn. Av samme hensyn var det ikke aktuelt for virksomheten å tilby opplæring i andre lærefag, eller å øke tallet på lærlinger.

I 2023 takket vi ja til å delta på praksisordningen til det juridiske fakultet ved Universitetet i Tromsø. Praksisordningen er i tråd med intensjonene i arbeidslivsrelevansmeldingen. Vi hadde en student i praksis i perioden 30. oktober til 24. november 2023. Hun hadde sin egen portefølje, fikk delta i nemndmøter og var tilhører på to foredrag vi holdt for eksterne i måneden hun jobbet her.

### Mulighetene for desentralisering av arbeid

Diskrimineringsnemnda har kontor i Statens Hus i Bergen. Alle de ansatte har arbeidssted i Bergen, bortsett fra én juridisk saksbehandler som har fast hjemmekontorordning i Oslo.

I forbindelse med utlysning av stillinger som juridiske saksbehandlere høsten 2023, vurderte Diskrimineringsnemnda muligheten for økt bruk av desentralisert arbeid i samarbeid med tillitsvalgte. Vi konkluderte med at det ikke er hensiktsmessig for vår virksomhet. Årsaken til at vi ikke ønsker ytterligere desentralisering er fordi vi er en liten virksomhet. Vi har vurdert det som viktig både av hensyn til fagmiljøet og arbeidsmiljøet at vi har et fast, felles arbeidssted. Dette sikrer også i større grad informasjonsflyten i virksomheten og likebehandling av sakene.

De ansatte i sekretariatet har samtidig en fleksibel hjemmekontorordning med mulighet for å arbeide to dager i uken på hjemmekontor. Vi tilbyr også utvidede hjemmekontorordninger ved særskilte forhold eller som følge av tilrettelegging. Arbeidsgiver sørger for at ansatte som har fast hjemmekontorordning inviteres når det er faglige arrangementer av en viss størrelse.

## Diskrimineringsnemndas oppfyllelse av aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26

Alle arbeidsgivere skal innenfor sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet skal dokumenteres og gjøres i samarbeid med de ansattes representanter.

### Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Lønnskartleggingen gjøres i samarbeid mellom direktør og tillitsvalgt. Direktør og tillitsvalgt har sammen diskutert og vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene som fremgår nedenfor. I 2023 ble lønnskartleggingen analysert av ARP-gruppen i fellesskap.

Tabell 7: Kjønnbalanse og lønn i 2023, per 31.12.2023<sup>2</sup>

	<b>Antall (N)</b>	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Lønn</b>
Totalt i Diskrimineringsnemnda inkl. midl. ansettelse	20	5	15	117,3 %
Toppledere	1	1		
Avdelingsdirektører				
Fagdirektører				
Underdirektører			2	
Seniorrådgivere	13	2	11	95,6 %
Rådgivere		1		
Førstekonsulenter		1		
Ev. andre stillingskategorier				
Arkivleder	1		1	
Kontorleder	1		1	
Ufrivillig deltid				

<sup>2</sup> I tabellen er kjønnbalansen vist ved at alle som har arbeidet i virksomheten i løpet av året er inkludert, mens lønn vises med lønnsbeløp for den 31.12.2023. Direktørens lønn er ikke inkludert da denne fastsettes av overordnet departement.

Tabell 8: Kartlegging av kjønnsbalansen fordelt på stillinger og lederstillinger i 2023. Studentengasjement er ikke medregnet.

Alle stillinger			Lederstillinger <sup>3</sup>		
Antall menn	Antall kvinner	Totalt	Antall menn	Antall kvinner	Totalt
5	15	20	1	3	4
6	18	24	1	3	4
5	18	23	1	3	4

Tabell 9: Kartlegging av kjønnsbalansen i sekretariatet for midlertidig ansatte, personer i foreldrepermisjon og deltidsarbeid. Tallene refererer seg til alle som har vært ansatt i virksomheten i løpet av 2023. Studentengasjement er ikke medregnet.

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
<b>2023:</b>	75%	25%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
<b>2022:</b>	76%	24%	0 %	100 %	3,1 %	0%	0	0
<b>2021:</b>	80%	20%	50%	50%	0,2%	0	6,3 %	0

Ingen ansatte arbeidet ufrivillig deltid. Den midlertidige stillingen i 2023 er en stilling som juridisk saksbehandler, og var besatt av en juridisk mann i perioden 6. september 2022 – 6. september 2023.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Diskrimineringsnemnda har som mål å være et forbilde for likestilling og-ikke diskriminering i all vår virksomhet. Vår arbeidsplass skal være et tilgjengelig og godt sted å arbeide for alle, som fremmer likestilling og mangfold. Vi har som mål å oppnå mest mulig mangfold i vår egen virksomhet, slik at våre ansatte gjenspeiler det faktiske mangfoldet i befolkningen.

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

<sup>3</sup> Inkluderer følgende stillinger; direktør, assisterende direktør, mellomleder og arkivleder. Det er kun de to førstnevnte stillingene som har personalansvar.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i personalpolitikken, en egen strategi for likestilling og mangfold, samt øvrige retningslinjer og rutiner i virksomheten. Det fremgår tydelig av virksomhetens skriftlige verdigrunnlag at Diskrimineringsnemnda verdsetter mangfold og innlemmer likestilling som bevisste elementer i all vår virksomhet.

I Strategien for likestilling og mangfold beskrives langsiktige og overordnede mål som Diskrimineringsnemnda har som arbeidsgiver, fordelt på de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Det presiseres også hvilken overordnet strategi Diskrimineringsnemnda har satt seg for å oppnå disse målene. Hvert år utarbeides det handlingsplaner som legges ved strategien, som følges opp aktivt og evalueres på slutten av året.

### Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Arbeidet vårt er organisert i en egen ARP-gruppe som består av direktøren, assisterende direktør, tillitsvalgt, verneombud og en juridisk saksbehandler som prosjektleder.

For å følge opp arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 gjennomfører Diskrimineringsnemnda en risikokartlegging av de ulike diskrimineringsgrunnlagene på ulike personalområder.

I 2023 ble risikokartleggingen gjennomført av ARP-gruppen i to workshops 28. og 30. mars. Agendaen for møtene var å undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling for alle grunnlag og områder som skissert i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det ble også satt av tid til å analysere virksomhetens lønnsstatistikk og eventuelle forskjeller. Veiledningene og malene fra Barne- ungdoms- og familiedirektoratets benyttes som et utgangspunkt for kartleggingen, i tillegg til risikokartleggingen som er gjennomført året før og evalueringen av fjorårets arbeid.

Statistikk, medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelser og erfaringer benyttes som grunnlag for risikovurderingen. Basert på risikovurderingen blir det fastsatt nye mål og tiltak i handlingsplaner som virksomheten jobber videre med gjennom året.

Endringer som innføres i virksomhetens personalpolitikk og andre skriftlige rutiner og retningslinjer som følger av ARP-arbeidet, presenteres for de ansatte i fellesmøter. I 2023 oppdaterte vi i tillegg Strategien for likestilling og mangfold.

I desember 2023 gjennomførte ARP-gruppen en evaluering av arbeidet med arbeidsgivers aktivitetsplikt. Her undersøkte vi om vi hadde gjennomført de planlagte tiltakene for året og om tiltakene hadde den effekten vi ønsket. I tillegg foretok vi en evaluering av hvordan arbeidsprosessene rundt arbeidet og involveringen av de tillitsvalgte og ansatte fungerte, og om risikoundersøkelsene

vi gjennomførte i år var tilstrekkelig, eller om vi burde gjøre andre typer undersøkelser.

#### Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i 2023:

Under risikokartleggingen vurderes alle de ulike grunnlagene på de ulike områdene som nevnt i likestillings- og diskrimineringsloven. I 2023 ble det valgt nytt verneombud og tillitsvalgt i virksomheten. Ettersom det var første gang representantene deltok i risikokartleggingen, gjennomførte vi kartleggingen «fra bunn», med utgangspunkt i notatskjemaet fra Bufdir.

Overordnet var gruppens oppfatning at Diskrimineringsnemnda har gode rutiner, systemer og holdninger i virksomheten som er egnet til å fremme likestilling og hindre diskriminering på ulike personalområder. Vi har jobbet regelmessig med ARP over flere år nå, noe som gjør det vanskelig å finne helt nye risikoer. Det ble likevel avdekket noen risikoer og fastsatt enkelte tiltak, særlig på området for rekruttering, som fremdeles er et område hvor vi oppnår lite resultater.

Nedenfor vil vi gjennomgå de funnene som ble gjort på ulike personalområder, og hvilke tiltak som ble planlagt og iverksatt i 2023.

#### Rekruttering

Diskrimineringsnemnda har en målsetting om at våre ansatte skal speile det faktiske mangfoldet i befolkningen. Vi har fortsatt ikke fått til det mangfoldet vi ønsker oss i ansattgruppen, selv om vi har forsøkt ulike tiltak på dette feltet over flere år.

I 2023 utformet vi nye utlysningstekster med særlig fokus på rekruttering av mangfold. Teksten ble brukt i ansettelsesprosessen av juridiske saksbehandlere høsten 2023. Utlysningsteksten ble kortet betraktelig ned. Vi gikk også vekk fra å stille krav om kompetanse innenfor diskrimineringsrett i utlysningsteksten, ettersom dette begrenser søkergruppen og ikke er en forutsetning for å lykkes i rollen som juridisk saksbehandler i Diskrimineringsnemnda.

Ønsket om at søkerne må beherske begge målformer ble tatt vekk, ettersom vi vurderte at dette ville kunne hindre rekruttering av ønsket mangfold. Det ble også vurdert om vi skulle la være å stille krav til «gode eksamensresultater» i utlysningsteksten, men det ble vurdert som nødvendig i kombinasjon med et godt juridisk skjønn for å løse rollen som saksbehandler i Diskrimineringsnemnda på en god måte. Vi ønsker imidlertid å ta en ny vurdering på dette igjen til neste år, ettersom kravet kan utelukke erfarne og dyktige kandidater.

For å tilegne oss mer kunnskap om bruken av positiv særbehandling i ansettelsesprosesser i staten, deltok ansattrepresentanten og tillitsvalgt høsten 2023 på LDO sitt kurs om positiv særbehandling, «Likestilt rekruttering er god rekruttering». Vi har besluttet å utrede og sette oss ytterligere inn muligheten for positiv særbehandling i ansettelsesprosesser til neste år.

Formålet med tiltakene var å oppnå en mer mangfoldig søkermasse og rekruttere et større mangfold. For å finne ut om tiltaket hadde effekt, hentet vi ut statistikk fra alle ansettelsesprosessene av juridiske saksbehandlere som vi gjennomførte i perioden fra 2019 til 2023.

Høsten 2023 mottok vi 56 søknader. Dette er det høyeste antall søkere vi har hatt. Ansettelsesprosessen resulterte i at det ble ansatt én mann og tre kvinner. Det ble gitt tilbud til en person med funksjonsnedsettelse, men vedkommende takket nei. Videre var det fire personer som krysset av for at de hadde innvandrerbakgrunn. Av disse, var det én som ble vurdert til å oppfylle kvalifikasjonskravene, og vedkommende ble innkalt til intervju. En av de som ble ansatt var over 45 år.

Det er vanskelig å fastslå om resultatene har sammenheng med tiltakene vi har gjort på feltet, men utviklingen er i alle fall gledelig. Kjønnfordelingen blant søkermassen og antall personer som har krysset av for at de har funksjonsnedsettelse er ganske lik som tidligere. Vi ser en positiv utvikling i antall søkere med innvandrerbakgrunn.

I 2022 kontaktet vi NAV for å samarbeide om inkluderende rekruttering. Vi inntok i ansettelsesrutinen at vi ved ansettelser skal ta kontakt med NAV. Dette ble dessverre glemt i høstens ansettelsesprosess. Vi har derfor merket oss at vi må sørge for at rutinen benyttes aktivt ved neste ansettelsesprosess.

#### Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Personalpolitikken vår har tydelige kriterier for å sikre at stillingsopptrykk gis på grunn av evner, prestasjoner, arbeidsoppgaver, kvalifikasjoner, erfaringer mv. Disse kravene er like for alle. Vi utlyser også sideoppgaver internt med jevne mellomrom (vanligvis hvert annet år), med hensyn til at flere skal få vise interesse og prøve seg i disse rollene.

Diskrimineringsnemnda er en liten virksomhet, noe som innebærer at de fleste ansatte får tildelt en del sideoppgaver og roller ved siden av kjerneoppgavene. Gruppen vurderte om det kan være en risiko for at ansatte som får tildelt interessante sideoppgaver og roller er de som leverer bra på de tildelte oppgavene over tid, og at mindre arbeidskapasitet som følge av for eksempel omsorgsoppgaver eller funksjonsnedsettelse, innebærer en fare for at man ikke får slike roller eller sideoppgaver.

Som et tiltak vil vi være bevisste på dette fremover, og sørge for at sideoppgaver og roller som blir tildelt kan utføres ved siden av kjerneoppgavene innenfor normal arbeidstid. Dette ble presisert i personalpolitikken høsten 2023.

#### Tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Diskrimineringsnemnda har en tydelig og uttalt ambisjon om å tilrettelegge for ansatte som trenger det, både som følge av for eksempel funksjonsnedsettelse, omsorgsoppgaver eller etnisitet. Fleksibel arbeidstid er med på å løse noen av de

praktiske utfordringene det er å kombinere arbeid og familieliv. I tillegg starter aldri de faste møtene våre tidligere enn kl. 09.00 og slutter senest 14.30. Vi har en egen allergiliste for de ansatte, og sørger for at det tilbys likeverdige alternativer. Vi har også en fleksibel hjemmekontorordning, med to valgfrie dager i uken på hjemmekontor. Ved spesielle forhold kan vi også tilrettelegge for enda mer spesialtilpasset hjemmekontorordning.

Det ble ikke avdekket noen ytterligere risikoer eller hindre for likestilling på dette feltet i 2023, men vi besluttet likevel å tydeliggjøre i personalpolitikken hva vi mener med tilrettelegging, både for funksjonsnedsettelse, men også mer generelt, for å sørge for god informasjon til de ansatte. Dette ble gjennomført høsten 2023. Det fremgår nå også tydelig av personalpolitikken at ansatte som har vært i foreldrepermisjon tilbys en tilbakekomstsamtale med nærmeste leder.

### Lønn og arbeidsforhold

Personalpolitikken inneholder tydelige kriterier for fastsettelse av lønn på ulike stillingsnivåer, lønnsutvikling og individuelle lønnsforhandlinger. Diskrimineringsnemnda har selvfølgelig som mål at ansatte skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi.

Det ble rapportert anonymt i medarbeiderundersøkelsen høsten 2022 at noen opplevde forskjellsbehandling på grunn av kjønn og alder. ARP-gruppen besluttet våren 2023 at dette burde følges opp i AMU med hensyn til å kunne være i stand til å behandle dette videre. AMU ba om mer informasjon fra de ansatte, med mulighet for å oppgi dette anonymt. Det kom én tilbakemelding som gjaldt utvelgelse av deltakere til en ekstern konferanse. AMU behandlet saken, og vi har tatt med oss at det er viktig å være særlig oppmerksom på dette fremover. I tillegg vil vi være åpne dersom det skulle bli vurdert at representasjon av ulike kjønn blir tillagt avgjørende vekt i en utvelgelse til denne typen deltagelse.

### Hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Diskrimineringsnemnda har nulltoleranse for mobbing, diskriminering, trakassering og vold. Virksomheten har tydelige rutiner for varsling og håndtering av saker om trakassering, og disse er gjort kjent og er lett tilgjengelig for de ansatte i virksomheten. Vi vurderer at risikoen for at ansatte kan bli utsatt for noen form for trakassering eller vold er veldig lav. Vi har derfor ikke satt i gang noen ytterligere tiltak på dette området i 2023.

Ingen ansatte meldte om trakassering, seksuell trakassering eller mobbing i medarbeiderundersøkelsen for 2022.

### Likestillingsarbeid for Diskrimineringsnemnda som myndighetsorgan:

Diskrimineringsnemndas samfunnsoppdrag er å arbeide for et Norge med stadig mindre diskriminering og trakassering. Diskrimineringsnemnda har som mål å



medvirke til økt likestilling, mindre diskriminering og motarbeiding av stereotypisering gjennom utøvelsen av samfunnsoppdraget.

Diskrimineringsnemnda benytter hele det tildelte budsjettet til å medvirke til redusert diskriminering og trakassering i Norge. Dette gjør virksomheten konkret både gjennom organets avgjørelser, skrivehjelp i klageprosessen for de som trenger det og gjennom en oppdatert hjemmeside med godt søkeverktøy for avgjørelser og statistikk, og gjennom deltagelse på ulike arrangement.

Vår oppfatning er at den beste måten Diskrimineringsnemnda som offentlig myndighetsorgan kan bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering, er å sikre kvalitetsmessige avgjørelser innen kortest mulig saksbehandlingstid. Samtidig må Diskrimineringsnemndas samfunnsoppdrag, tjenestetilbud og avgjørelser bli gjort godt kjent blant folk flest. Dette gjøres gjennom promoteringskampanjer, vår nettside, deltagelse og møter med ulike aktører på området, månedlige nyhetsbrev og gjennom info om avgjørelsene til media og relevante interesseorganisasjoner.

Offentlige myndigheters aktivitetsplikt innebærer i tillegg en plikt til å ivareta hensynet til likestilling og mangfold ved virksomhetens offentlige tjenestetilbud. Tjenestetilbudet vårt, både klagesaksbehandlingen og nettsiden, skal være et tilgjengelig og likeverdig tilbud for alle.

I 2023 oppdaterte vi Strategien for likestilling- og mangfold, som beskriver langsiktige og overordnede mål og strategier for Diskrimineringsnemnda som offentlig myndighetsorgan. Strategien skal være et styringsverktøy i arbeidet, og blir konkretisert i virksomhetens årshjul og årlige handlingsplaner.

Hvordan arbeidet virksomheten med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling i 2023?

Flere av tiltakene i handlingsplanen for Diskrimineringsnemnda som offentlig myndighet er fortløpende tiltak, som det arbeides med hvert år. Et av tiltakene er å samarbeide og ha kontakt med LDO, Bufdir, Arbeidstilsynet og direktoratet for byggkvalitet og andre aktører på likestillings- og diskrimineringsfeltet. Bakgrunnen for dette tiltaket er å holde oss oppdaterte på feltet og sikre en sømløs opplevelse mellom organene, slik at brukerne våre blir godt ivaretatt. Det er også en god måte for informasjonsutveksling og kunnskapsdeling mellom oss og de ulike aktørene.

I mars deltok direktøren på den nasjonale konferansen mot rasisme i Bodø. I mai var ledelsen og fagansvarlig på møte i regi av Juristforbundets inkluderings- og mangfoldsutvalg. Møtet var mellom nemnda og aktører innenfor feltet etnisitetsdiskriminering, herunder Antirasistisk senter og OMOD. Formålet med møtet var å skape en kontaktflate for dialog og informasjonsutveksling, med bakgrunn i de forbedringspunkter enkelte aktører har kommet med knyttet til vårt nasjonale lavterskeltilbud.

Som ledd i oppfølgingen etter dette møtet, besluttet vi å gjennomføre en Antirasistisk dag i Bergen. Tanken var å få innspill på hva nemnda bør ha med seg i disse sakene, øke sekretariatets og nemndas mangfoldkompetanse og lage rom for dialog rundt diverse problemstillinger som rører seg på feltet.

Vi hadde også besøk av Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn i Bergen i oktober og vi deltok og presenterte oss selv på deres årlige dialogmiddag i november.

Høsten 2023 deltok Diskrimineringsnemnda på LDOs årskonferanse. Vi stilte også med representanter må Nordic Equality Meeting i Stocholm og EURNOR oppstartkonferanse i oktober. I desember holdt Diskrimineringsnemnda en presentasjon for en arbeidsgruppe som er en del av FNs spesialprosedyrer for menneskerettigheter, der vi fortalte om rammeverket og regelverket nemnda håndhever.

Et annet tiltak er at vi jevnlig skal arbeide med universell utforming av nettsidene. I 2023 ble det lagt ned et ganske stort arbeid på dette feltet. Det ble opprettet en tilgjengelighetserklæring for Diskrimineringsnemndas nettside første gang 27. januar 2023. Tilgjengelighetserklæringen ble sist oppdatert 8. juni 2023. Nettsiden er testet og vurdert internt, i kombinasjon med ekstern hjelp. Nettstedet er nå i samsvar med de nye kravene til universell utforming av ikt.

Nettsideansvarlig tok i 2022 også kontakt med Språkrådet for å undersøke hvordan Diskrimineringsnemnda kan være med å verne og fremme kvensk, romani og romanes i tilknytning til våre informasjonsskriv som vi har på vår nettside. Vi oppfattet svaret fra Språkrådet slik at det er få som utfører oversettelse til disse språkene. I tillegg opplyste rådet at det er vanskelig å oversette våre tekster fordi de krever juridisk terminologi. Når det gjelder kvensk, ble vi likevel anbefalt å ta direkte kontakt med Kvensk institutt. Vi har dessverre så langt ikke fått svar på vår henvendelse til instituttet.

Informasjonsskrivet vårt på nettsiden er lagt ut på nordsamisk. Vi har også oppdatert rutinene våre i henhold til ny tolkelov.

Vi har også tatt en foreløpig vurdering av nettsiden for hvordan Diskrimineringsnemnda kan skape enda mer tillitt og appellere til et større mangfold. Dette må imidlertid ses i sammenheng med om Diskrimineringsnemnda for eksempel skal skifte logo. Det er planlagt å arbeide videre med dette i 2024.

Diskrimineringsnemnda er opptatt av å møte partene med respekt uavhengig av diskrimineringsgrunnlag, og å bruke kjønnsnøytrale ord og uttrykk i all vår kommunikasjon ut, både skriftlig og muntlig. Et tiltak i 2023 var i den forbindelse å utarbeide en intern veileder for språk- og begrepsbruk for sekretariatet og nemnda. På grunn av kapasitetshensyn ble det satt frist for tiltaket i 2024, så dette arbeidet er enda ikke ferdigstilt.

Vi har lenge hatt på planen å gjennomføre en brukerundersøkelse av tjenestene våre, både nettsiden og klagesakstilbudet vårt. På grunn av kapasitet og økonomiske begrensninger, klarte vi imidlertid ikke gjennomføre dette i 2023 heller. Vi har et stort ønske om å få gjennomført dette i 2024.

Vi er fornøyde med arbeidet vi har lagt ned på dette området så langt, og vil fortsette arbeidet videre i 2024.

## V. Vurdering av framtidsutsikter

---

Diskrimineringsnemnda skal være et godt og effektivt lavterskeltilbud på likestillings- og diskrimineringsfeltet, som skal tilby partene en tilgjengelig, kostnadsfri og rettssikker måte å få avgjort sakene sine på. Dette som et reelt alternativ til de ordinære domstoler. Det er i den forbindelse svært positivt at Diskrimineringsnemnda har fått en økonomisk styrking i 2024. Dette har gjort det mulig for oss å ansette flere juridiske saksbehandlere, og dermed jobbe for at saksbehandlingstiden slik den er nå, reduseres.

Som beskrevet i Diskrimineringsnemndas satsingsforslag for 2025, er det imidlertid avgjørende at nemnda nå dimensjoneres til å være det lavterskeltilbudet vi er ment å være, herunder å kunne være i stand til å gjøre de nødvendige justeringer etter 5 år i virke. Av rettssikkerhetshensyn, bør nemnda dimensjoneres slik at våre saker kan avgjøres innen den tid en forsvarlig saksbehandlingstid nødvendiggjør. Sakene nemnda avgjør, er krevende for partene å stå i og for lang saksbehandlingstid kan gjøre at folk ikke lenger benytter vårt nasjonale klagetilbud. Dette vil igjen ha betydning for nemndas mulighet til å bidra til stadig mindre diskriminering, trakassering og gjengjeldelse i Norge. Til dette trenger nemnda en vesentlig og varig økonomisk styrking, også utover det som tildelt i 2024.

Det er flere områder og oppgaver vi ønsker å prioritere fremover. Departementet har igangsatt en gjennomgang av håndhevingsapparatet, med formål om å oppnå et styrket diskrimineringsvern og et godt, utfyllende og samlet lavterskeltilbud hos Diskrimineringsnemnda og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Diskrimineringsnemnda ser frem til å bidra inn i dette arbeidet og en konklusjon på evalueringen. Diskrimineringsnemnda har allerede som følge av Likestillings- og diskrimineringsombudet anmodning om evaluering av lavterskeltilbudet i 2022, foretatt en intern kartlegging av de ulike aktørers forbedringsforslag og utarbeidet og igangsatt flere oppfølgingspunkter og tiltak. Dette er et arbeid vi er godt i gang med, som vi tar med oss videre i 2024.

Saker om universell utforming av IKT har nå en uforholdsmessig lang saksbehandlingstid, og situasjonen med manglende mulighet til å få testet disse løsningene er utilfredsstillende. Diskrimineringsnemnda vil i 2024 videreføre dialogen med Digitaliseringsdirektoratet, med sikte på å finne en løsning som sikrer en akseptabel saksbehandlingstid på disse sakene.

Vi følger også spent med på direktivforslaget fra EU om at håndhevingsorganer på likestillings- og diskrimineringsfeltet skal tilby et meklingsalternativ.

# VI. Årsregnskap

---

## Ledelseskommentar årsregnskapet 2023

Nemnda fører regnskap i henhold til kontantprinsippet.

### *Bekreftelse*

Årsregnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Kulturdepartementet i instruks om økonomistyring. Regnskapet gir et dekkende bilde av nemndas disponible bevilgninger, samt regnskapsførte utgifter og inntekter.

### *Vurderinger av vesentlige forhold*

Diskrimineringsnemnda hadde en samlet tildeling på 28 354 000 i 2023. Artskontorrapporteringen viser at rapporterte utgifter til drift (eksklusiv lønn) utgjorde 7 444 156 kroner. Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter beløp seg til 18 834 890 kroner. Årets mindreforbruk er på kroner 1 535 295. Av disse var kroner 135 163,08 bundet opp i prosjekt og kostnader som etter planen skulle avsluttes i desember 2023, men på grunn av ulike forsinkelser måtte forskyves til 2024. Kr. 898 851 refererer seg til ikke-budsjetteringsmulig refusjon av sykepenges.

Riksrevisjonen er ekstern revisor, og bekrefter regnskapet for Diskrimineringsnemnda. Årsregnskapet er per i dag ikke ferdig revidert, men vi forventer at revisjonsrapporten kommer i løpet av våren 2024, senest 1. mai. Rapporten vil bli publisert på hjemmesiden til Diskrimineringsnemnda.

Bergen, 22.04.2024 (revidert versjon)



Ashan Nishantha

*direktør*

## Prinsippnote til årsregnskapet

Årsregnskapet til Diskrimineringsnemnda er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, Finansdepartementets rundskriv R-115 og eventuelle krav fastsatt av overordnet departement. Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorrapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

- a) Regnskapet følger kalenderåret
  - b) Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
  - c) Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp
  - d) Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet
- Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorrapportering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Prinsippene samsvarer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen «*Netto rapportert til bevilgningsregnskapet*» er lik i begge oppstillingene.

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter tilføres ikke likviditet gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

### Oppstilling av bevilgningsrapportering

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen, og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som virksomheten har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet virksomheten har fullmakt til å disponere. Kolonnen «*samlet tildeling*» viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver statskonto (kapittel/post). Oppstillingen viser i tillegg alle finansielle eiendeler og forpliktelser virksomheten står oppført med i statens kapitalregnskap.

## Oppstilling av artskontorrapportering

Oppstillingen av artskontorrapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen. Artskontorrapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

### Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2023

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2023	Merutgift (-) og mindretgift
0350	Sekretariatet for Diskrimineringsnemnda	01	Driftsutgifter	A,B	28 354 000	26 819 705	1 535 295
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Driftsutgifter		0	1 057 814	
<i>Sum utgiftsført</i>					28 354 000	27 877 519	1 535 295

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2023	Merutgift (-) og mindretgift
3350	Inntekter (Tvangsmulkt)	85	Inntekter		683 000	683 000	
5309	Tilfeldige inntekter Folketrygdens inntekter	29	Tilfeldige inntekter	Ymse	0	29 471	
5700	Tilfeldige inntekter Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift - Folketrygden	Arbeidsgiveravgift	0	2 333 196	
<i>Sum utgiftsført</i>						<b>3 045 666</b>	
	<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>						<b>24 831 853</b>
	<b>Kapitalkontoer</b>						
60089201			Norges Bank KK /innbetalinger			898 851	
60089202			Norges Bank KK/utbetalinger			-25 466 160	

708049		Endring i mellomværende med statskassen		-264 544	
<i>Sum rapportert</i>					

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)				
Konto	Tekst	31.12.20 22	31.12.20 23	Endring
708049	Mellomværende med statskassen	-1 478 799	-1 743 343	-264 544

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
350-01	855 000	27 499 000	28 354 000

Note B Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart beløp til neste år				
Kapittel og post	Stikkord	Merutgift (-)/ mindre utgift	Sum grunnlag for overføring	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
35 001		1 534 295	1 374 950	1 374 950

### Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Mindreforbruket på kroner 1 534 295 er større enn de 5 prosent, som kan overføres til neste år. Overførbart mindreforbruk er på kroner 1 374 950. Av disse var kroner 135 163,08 bundet opp i prosjekt og kostnader som etter planen skulle avsluttes i desember 2023, men på grunn av ulike forsinkelser måtte forskyves til 2024. Kr. 898 851 refererer seg til ikke-budsjetteringsmulig refusjon av sykepenger.



Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2023 ink. utgiftskapittel 0601

	Note	2022	2023
<b>Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetalinger til lønn	2	19 473 324	18 834 890
Andre utbetalinger til drift	3	6 229 671	7 444 156
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		25 702 995	26 279 046
<b>Netto rapporterte driftsutgifter</b>		<b>25 702 995</b>	26 279 046
<b>Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetaling til investeringer/ datamaskiner	5		540 660
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>			540 660
<b>Netto rapporterte investerings- og finansutgifter</b>			540 660
<b>Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>			
Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m.	6		683 000
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>			683 000
<b>Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler *</b>			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		26 176	29 417
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		2 386 286	2 333 196
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		766 831	1 057 814
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-1 645 631	-1 304 852
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		<b>24 057 363</b>	<b>24 831 853</b>

Oversikt over mellomværende med statskassen	Note	2022	2023
Fordringer på ansatte		0	0
Kontanter		0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank		0	0
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-1 041 436	-1 117 809
Skyldige offentlige avgifter		0	0
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse		-437 363	-625 534
Mottatte forskuddsbetalinger		0	0
Lønn (negativ netto, for mye utbetalt lønn m.m)			0
Differanser på bank og uidentifiserte innbetalinger		0	0
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>	8	-1 478 799	-1 743 343
<b><u>Kontrollsum netto rapportert til bevilgningsregnskapet</u></b>			
Artskontorrapportering	24 057 363	24 831 853	
Bevilgningsrapportering	23 290 532	24 831 853	

<b>Kontrollsum mellomværende med statskassen</b>			
Artskontorrapportering	-1 478 799	-1 743 343	
Bevilgningsrapportering	-1 478 799	-1 743 343	

<b>Note 2 Utbetalinger til lønn</b>		
	<b>31.12.2022</b>	<b>31.12.2023</b>
Lønn	14 758 328	14 059 421
Arbeidsgiveravgift	2 386 286	2 333 196
Pensjonsutgifter*	976 168	1 095 892
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-510 650	-898 851
Andre ytelser	1 863 192	2 245 232
<b>Sum utbetalinger til lønn</b>	<b>19 473 324</b>	<b>18 834 890</b>

<b>Note 3 Andre utbetalinger til drift</b>		
	<b>31.12.2022</b>	<b>31.12.2023</b>
Husleie	2 106 652	2 235 996
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler		9 082
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	786 107	762 922
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	1 857	6 897
Mindre utstysanskaffelser	-503	35 669
Leie av maskiner, inventar og lignende	285 535	194 091
Kjøp av konsulenttenester	138 167	25 100
Kjøp av andre fremmede tenester	2 145 731	2 638 641
Reiser og diett	131 317	449 625
Øvrige driftsutgifter	634 808	1 086 132
<b>Sum andre utbetalinger til drift</b>	<b>6 229 671</b>	<b>7 444 156</b>

<b>Note 5 Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer</b>		
	<b>31.12.2021</b>	<b>31.12.2020</b>
<i>Utbetaling til investeringer</i>		
Immaterielle eiendeler og lignende	0	0
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	0	0
Infrastruktureiendeler	0	0
Maskiner og transportmidler	0	0
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende		<b>540 660</b>
<b>Sum utbetaling til investeringer</b>		<b>540 660</b>

Note 6 Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		
	31.12.2022	31.12.2023
Gruppelivsforsikring		683 000
Tilfeldige inntekter		
<b>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>		683 000

Note 8 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen			
<b>Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen</b>	31.12.2023	31.12.2023	
	Spesifisering av <u>bokført</u> avregning med statskassen	Spesifisering av <u>rapportert</u> mellomværende med statskassen	Forskjell
<b>Finansielle anleggsmidler</b>			
Investeringer i aksjer og andeler*	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
<i>Sum</i>	0	0	0
<b>Omløpsmidler</b>			
Kundefordringer	0	0	0
Andre fordringer	0	0	0
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
<i>Sum</i>	0	0	0
<b>Langsiktig gjeld</b>			
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
<i>Sum</i>	0	0	0
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld	-1 059 355	0	-1 059 355
Skyldig skattetrekk	-1 117 809	-1 166 957	49 148
Skyldige offentlige avgifter	0	0	0
Annen kortsiktig gjeld	-135 163	-576 386	441 223
<i>Sum</i>	-2 312 327	-1 743 343	-568 984
<b>Sum</b>	-2 312 327	-1 743 343	-568 984

<b>Kontrollsum rapportert mellomværende med statskassen</b>			
Rapportert mellomværende med statskassen note 8		-1 743 343	
Bevilgningsrapportering		-1 743 343	



# Riksrevisjonen

DISKRIMINERINGSNEMNDA

Org. Nr.: 988681954

## Riksrevisjonens beretning

### **Konklusjon**

Riksrevisjonen har revidert årsregnskapsoppstillingene for Diskrimineringsnemnda for regnskapsåret 1. januar - 31. desember 2023. Årsregnskapsoppstillingene består av oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapportering og noter, herunder sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapporteringen viser at 24 831 853 kroner er rapportert netto til bevilgningsregnskapet.

Etter Riksrevisjonens mening

- oppfyller årsregnskapsoppstillingene gjeldende krav, og
- gir årsregnskapsoppstillingene med noter et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger, inntekter og utgifter for 2023 og kapitalposter per 31. desember 2023, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten.

### **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-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til lov, instruks og disse standardene er beskrevet nedenfor under Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen. Vi er uavhengige av virksomheten i samsvar med kravene i lov og instruks om Riksrevisjonen og ISSAI 130 Code of Ethics utstedt av International Organisation of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

### **Øvrig informasjon i årsrapporten**

Ledelsen er ansvarlig for øvrig informasjon i årsrapporten. Øvrig informasjon består av ledelseskomentarene (i del VI) og annen øvrig informasjon (del I–V) i årsrapporten. Riksrevisjonens konklusjon ovenfor om årsregnskapsoppstillingene dekker ikke informasjonen i øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapsoppstillingene er det vår oppgave å lese øvrig informasjon i årsrapporten. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapsoppstillingene og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapsoppstillingene, eller hvorvidt den øvrige informasjonen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom den øvrige informasjonen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at den øvrige informasjonen i årsrapporten:

- er konsistent med årsregnskapsoppstillingene og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende regelverk

### **Ledelsens og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet**

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide 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 intern kontroll.

### **Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapsoppstillingene**

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapsoppstillingene 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 en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapsoppstillingene.

Som del av en revisjon i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapsoppstillingene, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av intern kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av virksomhetens interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige, og om tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapsoppstillingene 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.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapsoppstillingene, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapsoppstillingene gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten.

Vi kommuniserer med ledelsen blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunkt for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom revisjonen. Vi informerer overordnede departementet om funn og svakheter.

## 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 etterlevelsesrevisjon. Moderat sikkerhet for uttalelsen oppnår vi gjennom revisjon av årsregnskapsoppstillingene som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendige.

Basert på revisjonen av årsregnskapsoppstillingene, 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; 23.04.2024

Etter fullmakt

Åse Kristin Berglihn Hemsén  
ekspedisjonssjef

Erika Carola Nensén  
avdelingsdirektør

*Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt.*