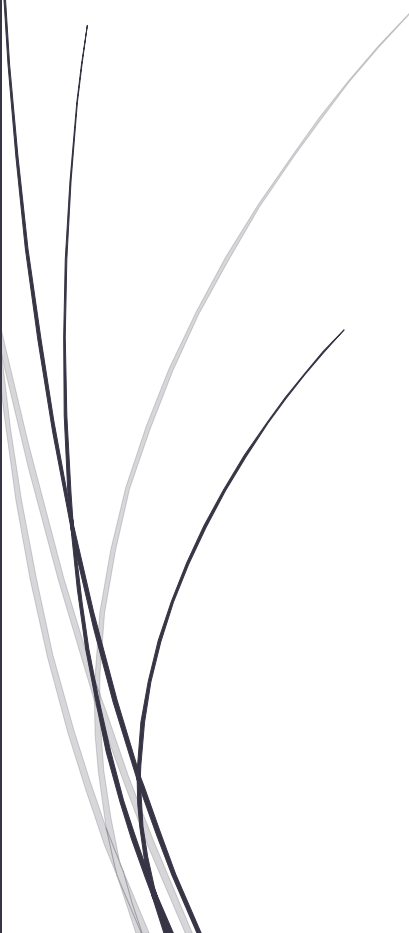




DISKRIMINERINGSNEMNDA

Årsrapport 2021

10.03.2022 (oppdatert 09.06.2022)



Innhold

I. Leders beretning	2
II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall	4
Omtale av virksomheten og samfunnsoppdraget	4
Omtale av organisasjon og ledelse	7
Sekretariatet	8
Nemnda	9
Presentasjon av utvalgte hovedtall	9
III. Årets aktiviteter og resultater	11
Samlet vurdering av prioriteringer, ressursbruk, resultater og måloppnåelse 2021	11
Resultater og måloppnåelse i 2021	12
Rapporteringskrav: Gjennomsnittlig saksbehandlingstid	12
Nærmere om behandlede klagesaker	14
Særlig om sakene avgjort i forsterket nemnd	17
Nærmere om saker som gjelder seksuell trakassering	17
Særlig om muntlige forhandlinger	17
Ny myndighet til å behandle saker om gjengjeldelse etter varsling	18
Andre oppgaver	18
Håndtering av covid19	18
Promoteringskampanje	19
Arkiv og nettsider	19
Høringssvar	20
IV. Styring og kontroll i virksomheten	20
Diskrimineringsnemndas oppfyllelse av aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26	22
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	22
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	24
Likestillingsarbeid for Diskrimineringsnemnda som myndighetsorgan:	28
Diskrimineringsnemndas oppfyllelse av regjeringens inkluderingsdugnad og krafttak for mangfold	31
V. Vurdering av framtidsutsikter	32
VI. Årsregnskap	34

I. Leders beretning

2021 har vært et svært produktivt år for Diskrimineringsnemnda, faktisk det aller beste resultatmessig siden vår oppstart i 2018. Vi har dermed for fjerde år på rad overoppfyllt departementets resultatkrav til oss. Samtidig har vi lagt nok et annerledes år bak oss. Koronapandemien har preget arbeidshverdagen til de ansatte og nemnda, med stor bruk av hjemmekontor og digitale nemndmøter gjennom hele året. I høst fikk virksomheten kjenne litt på hvordan den «nye normalen» kommer til å bli, der vi igjen fikk gleden av å samarbeide med hverandre ansikt til ansikt – både nemnda og sekretariatet. Gleden var imidlertid kortvarig da det nærmest ble full nedstenging igjen før jul.

Nemnda og de ansatte i sekretariatet har uansett gjort en fantastisk jobb dette året. Diskrimineringsnemnda nådde hovedmålet om å redusere den gjennomsnittlige saksbehandlingen sammenlignet med fjoråret. Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden gikk ned fra ca. syv måneder i 2020 til ca. fire måneder i 2021. Dette er et ekstremt gledelig og motiverende tall. Enda mer gledelig er det at den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden for nemndbehandlede saker har gått ned med fire måneder sammenlignet med i fjor. Det er viktig for oss å fortløpende være et lavterskeltilbud som raskt leverer partene kvalitetsmessig gode avgjørelser. Partene er på «vent» mens saken er under behandling, og vårt overordnede samfunnsoppdrag er å levere gode avgjørelser raskt innenfor de myndighetsområdene vi til enhver tid håndhever.

I 2020 startet virksomheten et promoteringsarbeid, med formål om å gjøre Diskrimineringsnemnda kjent for folk flest, og for å få inn flest mulig reelle klagesaker. Dette arbeidet har virksomheten fortsatt å prioritere i 2021. Ressursbruken og innsatsen på dette området har gitt resultater. I 2021 mottok Diskrimineringsnemnda totalt 513 nye klagesaker, noe som er en økning på ca. 70 % sammenlignet med fjoråret. Økningen i antallet klagesaker knytter seg ikke til en spesiell sakstype, men er en jevn økning på de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Når det gjelder vår nye myndighet knyttet til saker om seksuell trakassering hadde vi ved årsskiftet mottatt 53 slike saker siden vi fikk denne myndigheten 1. januar 2020. Når det gjelder gjengjeldelse etter varslings, hadde vi ved årsskiftet mottatt 17 slike saker. De tre diskrimineringsgrunnlaget som ellers ligger jevnt på topp er funksjonsnedsettelse, etnisitet og kjønn, mens de fleste klagesakene er innenfor samfunnsområdet arbeidsliv.

Baksiden med den store økningen i antall innkomne klagesaker, er at dette er virksomhetens første år hvor det er kommet inn flere saker enn det nemnda har ferdigbehandlet. I 2021 ferdigbehandlet virksomheten totalt 430 klagesaker, noe som også er en stor økning sammenlignet med fjoråret, da nemnda ferdigbehandlet 313 saker. Det er derfor fare for at saksbehandlingstiden nå

fremover vil gå opp med mindre vi nå raskt får satt inn tiltak for å ta unna den økte klagetilstrømningen.

Ressursene i 2021 er brukt til å realisere målet om at Diskrimineringsnemnda skal være et godt og effektivt håndhevingsapparatet. Hovedprioriteringen har vært en god og effektiv klagesaksavvikling. Diskrimineringsnemnda fikk i tillegg 1. juli 2021 myndighet til å behandle saker om gjengjeldelse etter varsling i arbeidslivet. For å håndtere det store volumet av antall nye klagesaker inn for Diskrimineringsnemnda, og samtidig forberede oss på den nye myndigheten til å behandle saker om gjengjeldelse, har det vært helt avgjørende med ekstra bemanning i sekretariatet. Belastningsfullmakten fra ASD gjorde det mulig for oss å ha en god klagesaksavvikling, samtidig som vi fikk fristilt arbeidskapasitet til å forberede oss på den nye myndigheten.

Den samlede ressursbruken ble holdt innenfor godkjent bevilgning. For nærmere detaljer vises det til Del 6 Årsregnskap.

Bergen, 09.06.2022

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. Nemnda skal være et reelt lavterskelalternativ til domstolsbehandling i disse sakene, og spiller en viktig rolle i rettsutviklingen på likestillings- og antidiskrimineringsfeltet, samt innenfor gjengjeldelse etter varsling fra og med nemnda ble lavterskeltilbud for denne typen saker. Diskrimineringsnemnda er administrativt underlagt Kulturdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet (saker om gjengjeldelse etter varsling).

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 personvernsikre 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 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.

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

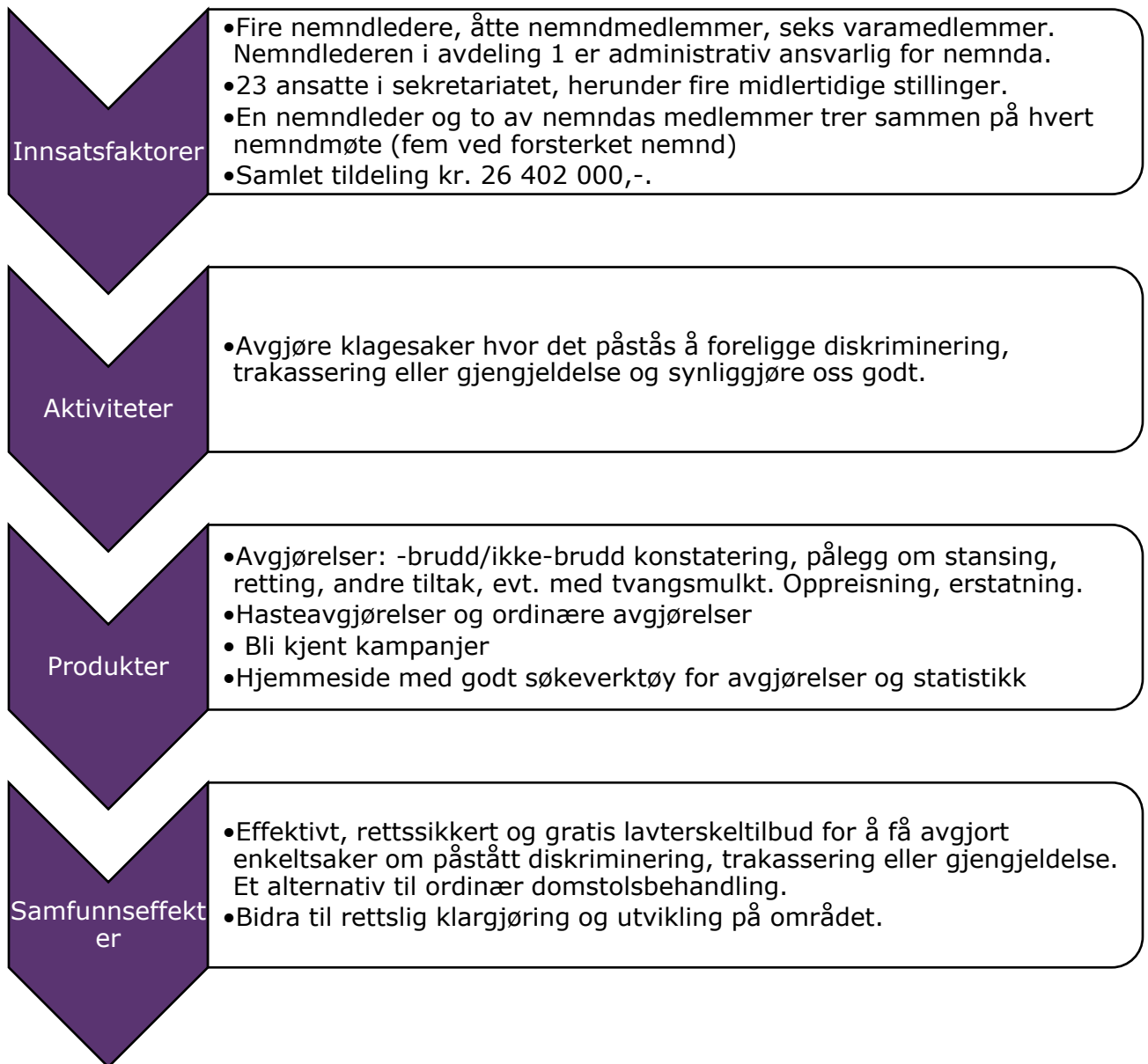
Nemndas hovedoppgave er først og fremst å konstatere hvorvidt et påstått forhold er i strid med likestillings- og diskrimineringsregelverket, eventuelt forbudet mot gjengjeldelse etter varsling. Nemnda kan i tillegg pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, 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 avvente 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. Prosessen i nemnda er en kontradiktorisk topartsprosess. Det innebærer at alt den ene parten fremlegger har den andre parten som hovedregel rett til å se og kommentere på. En egen gruppe i sekretariatet kan gi skrivehjelp til de som ikke selv kan forfatte skriftlige prosesskriv på norsk. Det kan imidlertid ikke gis råd eller øvrig partshjelp, ettersom nemnda har en upartisk rolle. Det er alltid en annen jurist enn den som saksbehandler saken som gir slik skrivehjelp.

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:



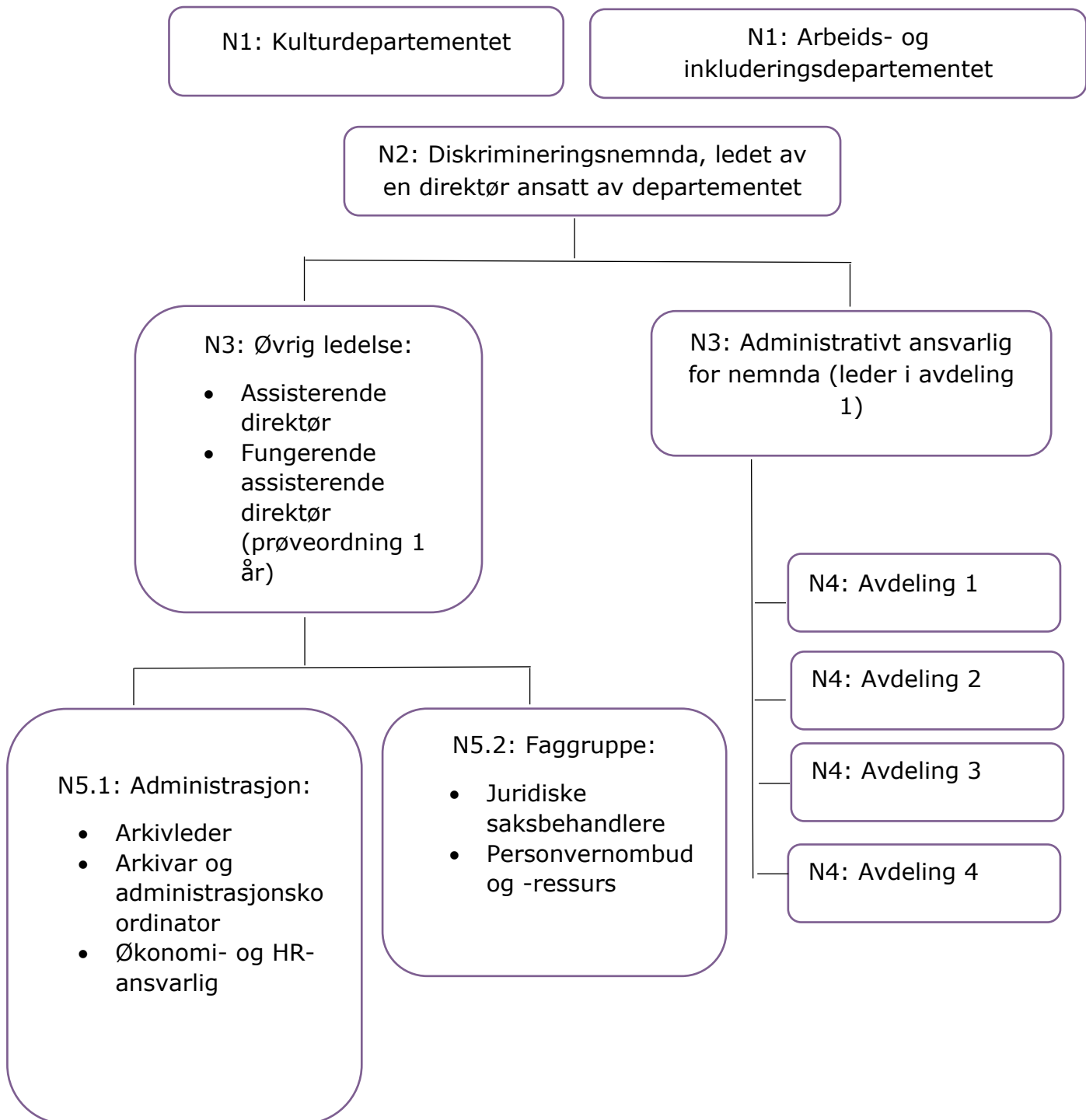
Diskrimineringsnemnda har en samarbeidsavtale med Digitaliseringsdirektoratet. I klagesaker om universell utforming av IKT er det lovbestemt at Diskrimineringsnemnda i enkelte tilfeller *skal* be Digitaliseringsdirektoratet om uttalelse, og i noen saker *kan* be direktoratet om uttalelse. Nemnda er i behandlingen av klagesaker om universell utforming av IKT ofte helt avhengig av direktoratets kompetanse, også der nemnda ikke er pålagt å innhente en uttalelse, og det er avgjørende for nemnda at direktoratet til enhver tid er rustet til å håndtere sin del av prosessen raskt.

Nemnda har også et godt løpende samarbeid med Ligestillings- 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.

Omtale av organisasjon og ledelse

Figur 1: Organisasjonskart for Diskrimineringsnemnda



Diskrimineringsnemnda ledes av direktør Ashan Nishantha. Kristine F. Sandven er assisterende direktør. Ingelin Gammersvik har vært ansatt i den midlertidige stillingen som fungerende assisterende direktør. Helene Reksten er arkivleder. Det ble foretatt ny fast tilsetting i stillingen som økonomi-, innkjøps- og HR-ansvarlig, da vår faste ansatte i denne stillingen sluttet ved årsskiftet til 2022.

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 2021 hatt totalt 23 ansatte fordelt på 20,11 utførte årsverk. Seks av de ansatte jobber i ledelsen/administrasjonen og resten er juridiske saksbehandlere, faste og midlertidige.

Som følge av en stor økning i saksmengden og nye myndighetsområder, ble det sommeren 2021 besluttet å gjøre de midlertidige stillingene som juridiske saksbehandlere faste. I 2021 har vi i tillegg hatt en prøveordning med en intern mellomleder (fungerende assisterende direktør), som blant annet har hatt hovedansvaret for nettsidene, nyhetsartikler, de skriftlige malene og saksbehandlingsrutinene. Det ble i samråd med departementet besluttet å gjøre denne stillingen fast fra og med 2022, med tittelen «mellomleder».

Stillingen som mellomleder og fire juridiske saksbehandlere ble derfor lyst ut høsten 2021, med fast ansettelse fra 1. januar 2022. I forbindelse med etableringen av den faste mellomlederstillingen, gjennomgikk ledelsen arbeidsfordelingen seg imellom. I den forbindelse ble det besluttet at personalansvaret for de juridiske saksbehandlerne ble flyttet til assisterende direktør.

Vi besluttet samtidig å ha en seks måneders prøveordning som juridisk rådgiver innen digitalisering, IKT og universell utforming fra og med 1. januar 2022. Dette har vært etterspurt i organisasjonen tidligere, og vi så at det nye WCAG 2.1 regelverket utløste et ekstra behov for denne typen stilling. Vi vil i løpet av våren 2022 vurdere om denne stillingen skal forlenges midlertid ut 2022 og til sommeren ta stilling til om dette er et varig behov for virksomheten, slik at stillingen i så fall utlyses fast.

I 2021 har sekretariatet i tillegg hatt to ansatte studentpraktikanter i august/september, og to masterstipendiater med skriveplass i september-desember. Praktikantene jobber tilnærmet likt som en juridisk saksbehandler under oppholdet i Diskrimineringsnemnda. Begge disse ordningene er svært

populære blant studentene og et fint tiltak for at flere tidlig fatter interesse for diskrimineringsregelverket.

Nemnda

Nemnda var i 2021 inndelt i fire avdelinger. Hver avdeling har en nemndleder. Samtlige nemndledere er dommere eller har dommerkompetanse. Nemndlederen i avdeling 1, Ivar Danielsen, er administrativt ansvarlig for nemnda. Nemnda hadde i 2021 videre åtte 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 2021 følgende faste medlemmer:

Nemndledere: Ivar Danielsen (leder av nemnda og avdeling 1), Anniken Mellegaard Douglass (leder av avdeling 2), Jon Østensvig (leder av avdeling 3 frem til juni 2021), Torstein Frantzen (leder avdeling 3 fra og med juni 2021) og Reidun Wallevik (leder av avdeling 4).

Nemndmedlemmer: Gislaug Øygarden, Andreas Skoe Cederkvist, Ingvild Mestad, Jens Kristian Johansen, Usman Ivar Shakar, Møyfrid Eggebø, Thorkil H. Aschehough og Kirsti Coward.

Varamedlemmer: Ingun Fornes, Anne Horn, Tine Eidsvaag, Elisabeth Deinboll, May-Britt Erstad, Torstein Frantzen (frem til juni 2021) og Bjørnar Borvik (fra og med juni 2021).

I desember 2021, ble det besluttet av departementet at det fra og med 2022 skal være fem faste nemndavdelinger. Det er vi svært glade for hensett det økende og store arbeidspresset det har vært på nemnda, særlig nemndlederne.

Presentasjon av utvalgte hovedtall

Tabell 1: Presentasjon av utvalgte volumtall for 2019-2021

Volumtall 2019-2021	2019	2020	2021
Antall innkomne saker til behandling	300	304	513
Antall ferdigbehandlede saker	296	313	430
Antall saker henlagt og avvist	139	123	171
Antall saker hvor nemnda har gitt et vedtak i saken	42	31	45
Antall saker hvor nemnda har gitt en uttalelse i saken	48	76	82
Antall avgjorte saker med pålegg	7	3	1
Antall avgjorte saker med tilkjent oppreisning og/eller erstatning	1	9	11

Antall hastevedtak	1	2	0
Gjennomsnittlig saksbehandlingstid	261 dager (8, 6 måneder)	216 dager (7, 1 måneder)	133 dager (4 måneder)
Antall saker behandlet i forsterket nemnd	0	1	2
Antall søksmål	0	0	0

Tabell 2: Nøkkeltall fra årsregnskapet 2019-2021

Nøkkeltall fra årsregnskapet 2021	2019	2020	2021
Antall ansatte	21,19	26	23
Antall avtalte årsverk	15,94	19,10	21
Antall utførte årsverk	13,54	17,69	20,11
Samlet tildeling post 01-99 inkludert overføring av mindreforbruk året før	20 146 600	23 286 000	23 402 000
Samlet tildeling post 01-99 inkludert budsjettfullmakten fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet		26 286 000	26 402 000
Utnyttelsesgrad post 01-29	92,81	90,48	96,35
Benyttede midler post 01-29 eks offentlig refusjoner lønn	18 981 116,86	24 388 587,95	25 992 085,54
Tilgjengelige midler post 01-29 + offentlig refusjon lønn	20 452 445,00	26 954 203,00	26 975 337,00
Driftsutgifter Sum utbetalinger til drift inkludert investerings- og finansutgifter	18 675 271,86	23 720 384,95	25 418 749,32
Lønnsandel av driftsutgifter i %	70,11	69,05	75,01
Utbetalinger til lønn	13 094 138,73	16 378 087,62	19 066 947,01
Lønnskostnader per årsverk	967 070,81	925 838,76	948 132,62

III. Årets aktiviteter og resultater

Samlet vurdering av prioriteringer, ressursbruk, resultater og måloppnåelse 2021

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.

Kulturdepartementet satt følgende sentrale hovedmål for Diskrimineringsnemnda i 2021:

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

I 2021 har hovedprioriteringen vært en god og effektiv klagesaksbehandling. Det meste av sekretariatets samlede ressursbruk er lønnsutgifter, som bidrar til å oppfylle hovedmålet og kravet i tildelingsbrevet om å redusere den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden.

En annen hovedprioritering for virksomheten har vært å sikre god kvalitet på Diskrimineringsnemndas avgjørelser. I år har vi hatt et større fokus på faglig oppdatering og kompetanseutvikling, og det ble satt av ressurser til å utvide rollen som intern fagansvarlig i sekretariatet. Fagansvarlig setter innenfor et eget forhåndsfastsatt budsjett sammen et årlig faglig opplegg for sekretariatet i form av fagdager, foredrag og kurs, og holder sekretariatet fortløpende oppdatert på nasjonal og internasjonal rett. Nemnda inviteres på de arrangementene som vi vurderer er relevant, og da primært digitalt.

Diskrimineringsnemnda fikk i tillegg fra og med 1. juli 2021 myndighet til å behandle saker om gjengjeldelse etter varsling i arbeidslivet, som vi har brukt tid og ressurser på å forberede oss til. Det ble videre brukt ressurser på videreutvikling av nettsidene og forberedelser til det nye WCAG 2.1-regelverket som trer i kraft i 2022/2023, og fortsettelse av promoteringsarbeidet som virksomheten påbegynte i 2020.

Samlet sett er Diskrimineringsnemnda fornøyd med årets resultater, måloppnåelse og ressursbruk. Vi har klart å redusere saksbehandlingstiden kraftig sammenlignet med fjoråret, samtidig som vi har fått en solid økning av antall innkomne saker. Sistnevnte forstår vi som at Diskrimineringsnemnda stadig blir mer og mer kjent blant folk flest, noe som er viktig for at personer kan bruke vårt lavterskeltilbud når de finner det hensiktsmessig, og nemnda gjennom sine avgjørelser fortløpende kan bidra til stadig mindre diskriminering, trakassering og gjengjeldelse i Norge.

Resultater og måloppnåelse i 2021

Tabell 3 viser en oppstilling av mål, styringsparameter og resultatkrav fastsatt av Kulturdepartementet, og Diskrimineringsnemndas oppnådde resultat i 2021.

Tabell 3: Oversikt over mål, styringsparametere, resultatkrav og resultater i 2021.

Hovedmål, styringsparametere og resultatkrav fastsatt av Kulturdepartementet

Diskrimineringsnemndas resultater

Hovedmål: Effektivt håndhevingsapparat på likestillings- og ikke diskrimineringsområdet			
#	Styringsparameter	Resultatkrav	Resultat
S1.1	Gjennomsnittlig saksbehandlingstid	Redusert gjennomsnittlig saksbehandlingstid sammenlignet med 2020	133 dager (4 måneder)

Rapporteringskrav: Gjennomsnittlig saksbehandlingstid

Målsettingen om et effektivt håndhevingsapparat på likestillings- og ikke diskrimineringsområdet innebærer at saksbehandlingstiden må være kortest mulig. Det er svært viktig, både for nemnda, parter og andre involverte, at nemnda har en så kort saksbehandlingstid som mulig. Kort saksbehandlingstid er en viktig rettsikkerhetsfaktor, ved siden av at nemndas avgjørelser skal holde et høyt kvalitetsnivå.

Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2021 var 4 måneder (133 dager), noe vi er svært fornøyde med. Denne tiden er betraktelig lavere enn i 2020, da den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden var 7,1 måneder (216 dager). Resultatkravet er derfor oppfylt med god margin.

Nemnda og sekretariatet har hatt et stort fokus på å redusere den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden i år. Hovedmålet har vært å forkorte saksbehandlingstiden på saker som behandles ved ordinær nemndbehandling. Statistikken viser at saker som blir behandlet på nemndmøter har gått ned til en saksbehandlingstid på ca. 8 måneder (248 dager). I fjor lå saksbehandlingstiden i disse sakene på ca. ett år (350 dager). Dette er en veldig gledelig utvikling.

Vårt andre hovedmål har vært å forkorte saksbehandlingstiden for henleggelses- og avvisningssaker. Sekretariatet har fokusert på å ferdigbehandle henleggelses- og avvisningssaker så raskt som mulig, i tråd med forskriften til diskrimineringsombudsloven § 4 som pålegger sekretariatet å vurdere om klagen bør avvises eller henlegges så snart den er mottatt. Saksbehandlingstiden for

avvisningssaker er likevel noe høyere i år enn i fjor (112 dager i år mot 97 dager i fjor). Saksbehandlingstiden for henlagte saker har imidlertid gått ned fra 184 dager til 106 dager, noe som også er en betraktelig nedgang.

Nemndledernes mulighet til å henlegge og avvise saker i medhold av diskrimineringsombudsloven § 10, gjør at disse sakene har en betraktelig kortere saksbehandlingstid. Vi ser at dette bidrar til at nemnda får konsentrert ressursene sine om de sakene som fortjener det, og at det har stor innvirkning på tallet for gjennomsnittlig saksbehandlingstid.

At saksbehandlingstiden har gått ned med så mye som tre måneder siden i fjor, har vært langt over det vi trodde var mulig. Vi er selvfølgelig fornøyde med resultatet, men enda mer fornøyde med at saksbehandlingstiden for nemndbehandlede saker er merkbart redusert. Både nemnda og saksbehandlerne har lagt inn en solid arbeidsinnsats for å få dette til, og det har vært helt avgjørende med flere dyktige juridiske saksbehandlerne og hyppigere møtevirksomhet enn tidligere. Å få på plass en assisterende direktør med det overordnede ansvaret for klagesaksbehandlingen, har i tillegg gitt rom for en tettere oppfølging av de juridiske saksbehandlerne og gode rammer rundt klagesaksavviklingen.

Nærmere om behandlede klagesaker

Det ble avholdt 23 møter i nemnda i 2021. Det blir normalt avholdt to nemndmøter i måneden, men ingen i juli. To saker ble behandlet i forsterket nemnd. Det ble tilkjent oppreisning og/eller erstatning i elleve saker.

Diskrimineringsnemnda hadde ved årsskiftet 2021/2022 en restanse på 202 saker. Ved årsskiftet 2020/2021 var restansen på 119 saker.

Tabell 4 nedenfor viser en oversikt over antall avgjorte saker og resultater i sakene for 2021.

Tabell 4: Oversikt over antall avgjorte saker i 2021, 2020 og 2019.

Oversikt over antall avgjorte saker i 2021, 2020 og 2019¹

Kategori	Antall 2021	Antall 2020	Antall 2019
Antall avgjorte klagesaker	430	313	296
Antall saker med regelbrudd	45	31	42
Antall saker uten regelbrudd	82	76	48
Antall saker henlagt	121	94	85
Antall saker avvist	50	29	54
Antall saker trukket eller avsluttet pga. manglende oppfølging fra klager	132	83	67
Antall hasteavgjørelser	0	2	1
Antall avgjorte saker med tilkjent oppreisning og/eller erstatning	11	9	1
Antall saker avgjort med muntlig forhandling	33	15	2
Antall saker avgjort av forsterket nemnd	2	1	0
Antall avgjorte saker med pålegg	1	3	7
Antall avgjorte saker med tvangsmulkt	1	1	0

Tabell 5 nedenfor viser statistikk over antall avgjorte klagesaker sortert etter grunnlag i 2021. Diskrimineringsnemnda behandlet i 2021 flest saker knyttet til diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsettelse. Dette grunnlaget har

¹ Merk at enkelte saker telles flere steder. Resultatet i saken telles bare en gang, men dersom saken eksempelvis har blitt hastebehandlet, avgjort med muntlig forhandling, forsterket nemnd eller tilkjent oppreisning og erstatning, registreres saken der også. Tallene for de to foregående årene er endret i tråd med oppdatert statistikk på våre nettsider.

gjennomgående ligget høyt på statistikken, tett etterfulgt av etnisitet, kjønn og alder.

Tabell 5: Statistikk over antall avgjorte klagesaker sortert etter grunnlag i 2021, 2020 og 2019.

Antall avgjorte klagesaker sortert etter grunnlag	Antall 2021	Antall 2020	Antall 2019
Funksjonsnedsettelse	124	96	103
Etnisitet	95	97	62
Kjønn	77	51	70
Alder	46	59	33
Ikke oppgitt/ikke vernet	39	5	12
Individuell tilrettelegging for funksjonsnedsatte	26	9	12
Seksuell trakassering	25	10	2
Livssyn	23	8	2
Permisjon ved fødsel eller adopsjon	21	25	13
Religion	21	14	9
Omsorgsoppgaver	21	12	4
Politisk syn	17	4	5
Kjønnsidentitet	15	6	5
Lik lønn for arbeid av lik verdi	14	5	0
Universell utforming – IKT	12	3	8
Graviditet	12	16	9
Universell utforming - fysisk	11	13	7
Kjønnsuttrykk	10	5	0
Gjengjeldelse etter varslings	8	-	-
Arbeidstakers rettigheter ved foreldrepermisjon	5	3	0
Seksuell orientering	5	4	1
Medlem i arbeidstakerorganisasjon	4	3	5
Individuell tilrettelegging for gravide	3	0	0
Innhold i læremidler og undervisning	2	1	0
Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker	2	0	0
Innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser	1	1	0
Arbeidsgivers redegjøringsplikt	1	1	0
Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidstaker	1	0	0
Universell utforming – aktivitetsplikt	0	1	0

Vi ser at økningen i antall klager generelt sett fordeler seg ganske jevnt utover de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Klager som gjelder diskrimineringsgrunnlaget graviditet har derimot gått noe ned, på tross av at

dette har vært et av fokusområdene i promoteringsarbeidet vårt og i 2021. Vi mottar også få saker knyttet til grunnlaget seksuell orientering.

Saker som gjelder universell utforming av IKT har økt betraktelig, vi mottok hele 10 ganger så mange slike saker i 2021 sammenlignet med de foregående år. Basert på tilbakemeldinger vi har mottatt, opplever vi at enkeltpersoner ser fordelene av å klage til Diskrimineringsnemnda på dette området. Alle sakene som har gått til nemndbehandling på dette feltet, har resultert i brudd, og vi er glade for at enkeltpersoner tar et viktig samfunnsansvar ved å bringe flere slike saker inn for oss. Bare slik kan vi få vurdert de og fatte bindende avgjørelser, herunder eventuelle rettepålegg med tvangsmulkt, når det er grunnlag for det.

De fleste sakene som Diskrimineringsnemnda behandler er innenfor arbeidslivet. Av 430 ferdigbehandlede saker i 2021 gjaldt 180 av disse spørsmål om diskriminering/trakassering i arbeidslivet.

Tabell 6: Statistikk over avgjorte klagesaker sortert etter samfunnsområde i 2021, 2020 og 2019.

Antall avgjorte klagesaker sortert etter samfunnsområde	Antall 2021	Antall 2020	Antall 2019
Arbeidsliv	180	128	103
Varer og tjenester	73	44	62
Offentlig forvaltning	68	59	70
Samfunnsliv	28	16	33
Utdanning	24	23	12
Bolig	24	18	12
Politi, rettsvesen mv.	13	16	2
Kombinasjon	10	4	2
Annet	9	3	13
Frivillig arbeid	0	2	2

Ingen av Diskrimineringsnemndas vedtak eller beslutninger ble brakt inn for domstolene i 2021.

Alle avgjørelsene fra Diskrimineringsnemnda publiseres på vår hjemmeside, 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. Man kan melde seg på denne ordningen på hjemmesiden vår. Vi sender pressemelding i de sakene media bør varsles særskilt om, og melding til relevante interesseorganisasjoner når det er relevant. Det er generelt sett også et høyt og økende antall henvendelser fra media og interesseorganisasjoner gjennom året. Det synes vi er svært positivt, hensatt viktigheten av at flest mulig blir kjent med avgjørelsene våre mht. den effekt én avgjørelse må antas å ha utenfor det den har for sakens parter.

Særlig om sakene 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 2021 ble to saker behandlet i forsterket nemnd, sak 20/372 og sak 20/288.

Begge sakene gjaldt diskrimineringsgrunnlaget alder, hvor spørsmålet var om to utesteder brøt forbudet mot aldersdiskriminering ved å ha en nedre aldersgrense på henholdsvis 23 og 25 år. Nemnda behandlet begge sakene i forsterket nemnd 6. april 2021, og kom til at det forelå brudd på diskrimineringsregelverket. I de konkrete sakene hadde ikke utestedene dokumentert at det forelå særlig grunner som ga grunnlag for å gjøre unntak fra utgangspunktet i loven. Verken risikoen for å skjenke til mindreårige, eller målet om å sørge for god kontroll og orden på utestedet, tilsa at forskjellsbehandlingen var lovlig.

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

Nærmere om saker som gjelder seksuell trakassering

Diskrimineringsnemnda mottok totalt 29 klager som gjaldt seksuell trakassering i 2021. Til sammenligning mottok Diskrimineringsnemnda 24 slike saker i 2020.

Totalt 25 saker om seksuell trakassering ble ferdigbehandlet i 2021. Fem av disse ble realitetsbehandlet av nemnda. Fire endte med vedtak om brudd på forbudet mot seksuell trakassering, mens i en sak ble det konstatert at det ikke var brudd. De øvrige sakene ble enten henlagt, avvist eller avsluttet uten avgjørelse på grunn av manglende oppfølging av saken fra klagers side, eller som følge av at klagen ble trukket. Av de sakene som kom inn i 2021, er 15 av dem fortsatt under behandling.

Særlig om muntlige forhandlinger

Saksbehandlingen i nemnda er som hovedregel skriftlig. Nemnda skal likevel vurdere om det av hensyn til sakens opplysning likevel bør gjennomføres muntlige forhandlinger, jf. diskrimineringsombudsloven § 9. I saker om seksuell trakassering, og i saker hvor det er fremmet krav om oppreisning, har partene i tillegg en rett til muntlige forhandlinger.

Vi ser en tydelig økning i bruk av muntlige forhandlinger i sakene våre. I 2021 ble det avholdt muntlige forhandlinger i 33 saker. Til sammenligning ble det i 2020 avholdt muntlige forhandlinger i 15 saker, mens i 2019 ble det bare avholdt i 2 saker. Av de 35 sakene det ble avholdt muntlige forhandlinger i, var 34 av disse innenfor arbeidslivet. De anførte diskrimineringsgrunnlagene i de ulike sakene varierer. I tillegg til at det har blitt avholdt flere muntlige forhandlinger i 2021, har det også vært en større bruk av vitner enn tidligere.

Vi foretok en oppdatering av våre rutiner for muntlige forhandlinger og bruk av vitner i 2021. Vi inngikk også en vitnestøtteavtale med Røde Kors, som gjør at vi nå kan tilby både digital og fysisk vitnestøtte til parter og vitner når det er behov for det i forbindelse med muntlige forhandlinger.

Ny myndighet til å behandle saker om gjengjeldelse etter varsling

Diskrimineringsnemnda fikk myndighet til å behandle saker om gjengjeldelse etter varsling i arbeidslivet 1. juli 2021. I 2021 mottok Diskrimineringsnemnda totalt 17 saker med påstand om gjengjeldelse etter varsling. Det er stor variasjon i hvilke gjengjeldelseshandlinger som påstås begått i sakene vi har mottatt. I de sakene vi har mottatt så langt har de påståtte gjengjeldelseshandlingene variert fra utfrysning og annen mobbing, til manglende intern ansettelse på stilling arbeidstakeren mener seg kvalifisert for. Ingen av de mottatte sakene på dette feltet har så langt blitt behandlet i nemnd.

Andre oppgaver

Håndtering av covid19

Koronapandemien har også i år preget arbeidsmetodene til de ansatte i sekretariatet og nemnda, men til tider i mindre grad enn i 2020. Hovedmålet har fortsatt vært å beskytte de ansatte og nemnda fra smitterisiko, i tillegg til å holde kjernevirksomheten og egenforvaltningen mest mulig upåvirket av pandemien.

De fleste ansatte i sekretariatet har arbeidet på hjemmekontor store deler av året. Dette har variert noe ut ifra smittetrykket i Bergen. Årets nemndmøter har stort sett blitt avholdt digitalt, men også fysisk de gangene smittesituasjonen har tillatt det. Antallet ferdigbehandlede saker og den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden i år, viser at vi til tross for unntakstilstanden har klart å holde kjernevirksomheten vår i gang på en god måte.

På våren ble det gjennomført et internt heldagseminar i sekretariatet - «hjemmekontordagen» - der formålet var å komme frem til hvordan vi ønsker at den nye arbeidsnormalen skal være hos oss. I etterkant ble det besluttet å innføre en prøveordning der det som hovedregel er obligatorisk å være tilstede på kontoret mandag og tirsdag, mens det tilbys fleksibilitet for hjemmekontor resten av uken. For de som ønsket fast fleksibilitet de øvrige tre dagene, ble det inngått skriftlige hjemmekontoravtaler i henhold til hjemmekontorforskriften. Denne ordningen er foreløpig forlenget ut februar 2022, og vil evalueres i forkant av ny ordning.

Promoteringskampanje

Diskrimineringsnemnda startet i 2020 et promoteringsarbeid med formål å gjøre Diskrimineringsnemnda kjent for folk flest, i tillegg til å få inn flest mulig reelle klagesaker. Dette arbeidet har virksomheten arbeidet videre med i 2021.

Vi benytter digitale annonsekampanjer som presenterer Diskrimineringsnemnda på ulike sosiale plattformer og media i dette arbeidet. Vi publiserer også jevnlig nyhetsartikler på våre nettsider, og henvender oss i større grad enn tidligere til media og aktuelle interesseorganisasjoner.

Våren 2021 var hovedsatsingen i promoteringsarbeidet diskrimineringsgrunnlaget graviditet, der fokuset med kampanjene var å understreke vernet mot diskriminering for gravide arbeidstakere, og promotere Diskrimineringsnemnda som håndhevingsorgan. Høsten 2021 fokuserte vi på å gjøre Diskrimineringsnemnda kjent som håndhevingsorgan for saker om seksuell trakassering. Hovedbudskapet i kampanjene var seksuell trakassering også i en digital verden.

Vi er godt fornøyde med resultatene av dette arbeidet. Evalueringen viser at det har vært en markant økning i antall innkomne klagesaker per måned siden vi startet promoteringskampanjene. Selv om enkelte av kampanjene er knyttet til spesifikke diskriminerings- og trakasseringsgrunnlag, er det den generelle effekten av promoteringen som hittil har vært størst.

Arkiv og nettsider

I 2021 har vi fått på plass en oppdatert arkivplan med tilhørende instruksjer, rutiner og planer. Den 3. desember hadde Diskrimineringsnemnda arkivtilsyn av Arkivverket. Tilsynet hadde hovedfokus på arkivorganisering og elektronisk arkivdanning, blant annet arkivplan, rutiner for elektronisk behandling av arkivdokumenter og elektroniske systemer. Den foreløpige rapporten inneholdt tre pålegg. To av disse ble lukket før endelig påleggsrapport kom, og det siste ble lukket i februar 2022. Oppdatert BK-plan ble godkjent 8.3.22.

Vi er svært fornøyde med nettsidene våre, som jevnlig oppdateres og forbedres. Vi mener nettsiden vår er et nyttig verktøy for å kunne gi ut god informasjon til befolkningen, og andre aktører som er interessert i statistikken og avgjørelsene våre. Det ble i 2021 brukt ressurser på å tilpasse nettsidene våre slik at de har bedre lesbarhet på mobil og nettbrett. Vi startet i tillegg arbeidet med å delta i Digitaliseringsdirektoratets pilot for en generator for tilgjengelighetserklæring.

Høsten 2021 la vi ut oppdatert informasjon på nettsiden om ulike klagegrunnlag, herunder gjengjeldelse etter varsling, seksuell trakassering, oppreisning og erstatning osv. Det ble også brukt ressurser på å oppdatere nettsidens cookie-banner i tråd med samtykkekravene i personvernreguleringen.

Høringssvar

I 2021 ga Diskrimineringsnemnda fem høringssvar. Dette gjaldt nasjonal digital samhandling til beste for pasienter og brukere – endringer i pasientjournalloven mv, forslag om unntak fra utlysning ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, gjennomføring av tilgjengelighetsdirektivet, forslag til regulering av konverteringsterapi og forslag til endringer i sameloven. 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. Dette i tillegg til at vi har 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.

Informasjonssikkerhet

Diskrimineringsnemnda behandler et stort omfang av personopplysninger som ledd i klagesaksbehandlingen, og tar derfor både personopplysningsvern og informasjonssikkerhet på høyeste alvor. Virksomheten har tydelig forankret arbeidet med informasjonssikkerhet i ledelsen. For å systematisere arbeidet og øke kompetansen på dette internt i virksomheten, ble det i 2021 opprettet en egen sikkerhetsgruppe. Gruppen består av assisterende direktør (sikkerhets- og beredskapssjef), IKT-ansvarlig, personvernombudet og en ytterligere personvernressurs. Gruppen sørger for å sette informasjonssikkerhet på agendaen, og arbeider jevnlig med dette gjennom året, herunder sørger for at alle de ansatte deltar i den årlige sikkerhetsmåneden i oktober.

Trusselbildet knyttet til informasjonssikkerhet er under stadig utvikling, og i 2021 fikk IT-driftsleverandøren vår kjenne på dette. Diskrimineringsnemnda ble ikke berørt av angrepet, men det ga oss en økt bevissthet på feltet. Vi ser at både arbeidet som gjøres i sikkerhetsgruppen, og det å ha en egen rådgiver innenfor IKT, er viktig for å holde tritt og for å ivareta informasjonssikkerheten i Diskrimineringsnemnda.

På vegne av Kulturdepartementet og digitaliseringsutvalget gjennomførte KPMG i 2021 en temperaturmåling på status for informasjonssikkerhet for alle de underliggende virksomhetene til departementet. KPMG utarbeidet en egen statusrapport for Diskrimineringsnemnda. Eksisterende kontroll og

styringssystemer ble hovedsakelig vurdert som tilfredsstillende for de aller fleste grunnprinsippene fra NSM, men med enkelte forslag til forbedringspotensial.

Sikkerhetsgruppen fulgte opp og gjennomførte tiltakene som ble foreslått i temperaturmålingen i 2021. På grunn av kapasitetshensyn ble det foreslåtte tiltaket om å gjennomføre en årlig ROS-analyse av den generelle informasjonssikkerheten i Diskrimineringsnemnda utsatt til 2022.

Personvern

Det er etablert gode systemer for å ivareta personvernprinsippene og informasjonssikkerheten ved behandlingen av personopplysninger i Diskrimineringsnemnda. Vi har et styringssystem for informasjonssikkerhet, en overordnet policy for informasjonssikkerhet og en behandlingsoversikt for personopplysninger. Det har blitt etablert retningslinjer og prosesser for å ivareta personvernet og sikre etterlevelse av regelverket. Det er etablert databehandleravtaler med alle leverandører der dette er påkrevd. Det ble i 2020 opprettet en personverngruppe som skal støtte opp under arbeidet på feltet. I 2021 bestod gruppen av personvernombudet og en ytterligere personvernressursperson.

I 2021 gjennomførte personverngruppen en GAP-analyse for å kartlegge dagens situasjon innenfor personvernfeltet. Analysen konkluderte med at nemnda overholder regelverket på en god måte og konkretiserte hvilke grep, strategier og tiltak vi kan arbeide videre med. Det ble blant annet etablert skriftlige prinsipper for årlig internrevisjon av vår driftsleverandør, etablert en arkitekturskisse/oversikt over Diskrimineringsnemndas IKT-arkitektur og utarbeidet skriftlige rutiner for personvernsaker i saksbehandlingssystemet vårt – herunder rutine for lagring av saks- og dokumenttyper i personalmappene. I tillegg ble behandlingsoversikten gjennomgått og oppdatert, og personvernerklæringen for informasjonskapsler på nettsiden ble fornyet. Diskrimineringsnemnda vil arbeide videre med funnene i GAP-analysen i 2022.

Digitalisering

I 2020 valgte Diskrimineringsnemnda å gå over til Microsoft Teams levert av vår IT-driftsleverandør som digital møteplattform. Denne overgangen ble gjort i 2021, og involverte både sekretariatet og nemnda. I den forbindelse ble det besluttet å bruke ressurser på å øke det generelle sikkerhetsnivået, da dette var en forutsetning for å ta i bruk løsningen.

Personalpolitikk og varsling av kritikkverdige forhold

Virksomheten har et godt samarbeid mellom ledelsen, tillitsvalgt og verneombud, som reguleres av Diskrimineringsnemndas tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten. Vår personalpolitikk er nedfelt i egen avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt. Ansettelsesreguleringer reguleres av vårt personalreglement, vår interne ansettelsesrutine og det generelle regelverket. Virksomheten har rutiner for

intern og ekstern varsling av kritikkverdige forhold i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2 A-3. Virksomheten benytter et internkontrollsystem som tilfredsstillende regelverkets krav og har egen modul for interne rutiner, inkludert HMS, avvik og varsling.

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

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Lønnskartleggingen for 2021 er gjort i samarbeid med tillitsvalgt. Direktør og tillitsvalgt har sammen diskutert og vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene som fremgår nedenfor. Direktøren har diskutert og evaluert funnene fra lønnskartleggingen sammen med tillitsvalgt.

Tabell 7: Kjønnbalanse og lønn i 2021

Beskrivelse av stillingsnivå/gruppe	Kjønnfordeling per stillingsnivå/gruppe			Lønnsforskjeller (kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent)	
	Kvinner	Menn	Total	M (%)	K (%)
Total	18	5	23		107,9 %
Ledernivå 1 (direktør, ansatt av KUD)		1	1	100	
Ledernivå 2 (assisterende direktør)	1		1		100
Ledernivå 3 (fung ass direktør)	1		1		100
Ansvarsnivå 4 (arkivleder og økonomi- og innkjøpsansvarlig)	3		3		100
Arkivar- og administrasjonskoordinator	1		1		100
Juridisk seniorrådgiver	11	2	12		90,36
Juridisk rådgiver	1		1		100
Juridisk førstekonsulent		2	2	100	

Tabellen viser kvinnens lønn i prosent av menn sin lønn på hvert stillingsnivå/gruppe per 31. desember 2021. Studentpraktikantene våre er ikke tatt med i statistikken. Direktøren ansettes og får lønnen fastsatt av Kulturdepartementet. Fra og med i år rapporteres derfor alle lønnstallene uten direktøren, men han inngår i rapporteringen på den totale kjønnfordelingen.

Tabell 8: Kartlegging av kjønnsbalansen fordelt på stillinger og lederstillinger, samt gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i virksomheten for perioden 2019-2021. Tallene refererer seg til antall ansatte per 31. desember 2021. Direktøren er ikke tatt med i beregningen.

	Alle stillinger			Lederstillinger			Lønn
	Antall menn	Antall kvinner	Totalt	Antall menn	Antall kvinner	Totalt	Kvinner/menn
2021	5	18	23	1	3	4	107,9 %
2020	5	16	21	1	2	3	98,5 %
2019	2	17	19	1	0	1	105,1 %

Kartleggingen viser at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten er redusert sammenlignet med fjoråret. Den største årsaken til dette er at vi har fått flere kvinner i lederstillinger. Lønnsforskjellen er størst i stillingsgruppen for juridiske seniorrådgivere. Dette skyldes at det er en overvekt av kvinner i gruppen, samtidig som det er et stort spenn i lønn blant seniorrådgiverne på grunn av kompetanse og arbeidserfaring. De to mennene er blant de seniorrådgiverne med lengst arbeidserfaring.

Tabell 9: Kartlegging av kjønnsbalansen i sekretariatet. Tallene refererer seg til alle som har vært ansatt i virksomheten i løpet av 2021. Studentengasjement er ikke medregnet.

	Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2021:	50%	50%	0,2% (2 uker)	0	6,3 %	0
2020:	50%	50%	1,7%	0	2 stk	0
2019:	80%	20%	1,9%	0	1	0

Ingen ansatte arbeidet ufrivillig deltid. De midlertidige stillingene i 2021 er stillinger som juridiske saksbehandlere. Disse ble ansatt i slutten av 2020 for å avlaste de mer erfarne saksbehandlerne med klagesaksbehandling, blant annet for å forberede oss på ny myndighet til å behandle gjengjeldelse etter varslings, uten at dette skulle gå utover saksbehandlingstiden og klagesaksavviklingen. I

tillegg var en av våre faste juridiske seniorrådgivere ansatt i midlertidig stilling som fungerende assisterende direktør og i permisjon fra den faste stillingen. Siden det her er en fast stilling i bunn, er hun regnet som fast ansatt i denne rapporteringen.

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, med en tydelig og kjent personalpolitikk, som fremmer likestilling og mangfold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i personalpolitikken, øvrige retningslinjer og rutiner i virksomheten. I 2021 utarbeidet vi i tillegg en egen strategi for likestilling og mangfold. Det fremgår tydelig av virksomhetens skriftlige verdigrunnlag at Diskrimineringsnemnda verdsetter mangfold og integrerer likestilling som bevisste elementer i all vår virksomhet. Hos oss skal ingen diskrimineres, trakasseres, eller utsettes for mobbing eller vold.

Strategien for likestilling- og mangfold ble presentert muntlig på et fellesmøte for alle ansatte i sekretariatet 2021, etter at den var utarbeidet av ARP-gruppen (ledelsen og TV og VO). I dette dokumentet 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. Strategien konkretiseres i årshjulet og handlingsplaner.

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

Diskrimineringsnemnda jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. For å følge opp arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 gjennomførte Diskrimineringsnemnda i 2021 en risikokartlegging av de ulike diskrimineringsgrunnlagene på ulike personalområder.

Risikokartleggingen ble gjennomført i januar 2021 i form av tre workshops mellom direktør, assisterende direktør, hovedverneombud og tillitsvalgt. Veiledningen og malene fra Barne- ungdoms- og familiedirektoratets nettsider ble benyttet som et utgangspunkt for kartleggingen.

Statistikk, medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelser og erfaringer ble benyttet som grunnlag for risikovurderingen. Basert på risikovurderingen ble det fastsatt mål og tiltak som virksomheten jobbet videre med gjennom året. Tiltakene ble presisert i en handlingsplan med tilhørende frister, og inntatt i virksomhetens verktøy for prosjektstyring.

Etter risikokartleggingen arbeidet ARP-gruppen med å utarbeide den overordnede strategien for likestilling- og mangfold for 2021-2022. Det ble også lagt ned et arbeid med innarbeidelse av diverse skriftlige tiltak i andre relevante dokumenter (personalpolitikk, ansettelsesrutine, rutine for prosjektgjennomføring etc.). Endringer som innføres i virksomhetens personalpolitikk og andre skriftlige rutiner og retningslinjer som følge av ARP-arbeidet, presenteres også for de ansatte i fellesmøter.

I november 2021 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 2021:

Vår oppfatning er at Diskrimineringsnemnda generelt har gode rutiner, systemer og holdninger i virksomheten som er egnet til å fremme likestilling og hindre diskriminering på ulike personalområder. Diskrimineringsnemnda er heldige som har medarbeidere med god kjennskap til og interesse for likestillings- og diskrimineringsregelverket. Det danner et godt grunnlag for en arbeidsplass som fremmer likestilling og hindrer diskriminering. Nedenfor vil vi gjennomgå de funnene som ble gjort på ulike personalområder, og hvilke tiltak som ble planlagt og iverksatt i 2021.

Rekruttering

Diskrimineringsnemnda har en målsetting om at våre ansatte skal speile det faktiske mangfoldet i befolkningen. Vi ønsker et større mangfold av ansatte, og er bevisste på verdien mangfold utgjør for en virksomhet. Vi vurderer at det er liten risiko for at de involverte i ansettelsesprosessene våre ikke har nok kompetanse innenfor likestillings- og diskrimineringsregelverket, og at det derfor ikke er noen risiko for diskriminering eller hindre for likestilling i de ulike delene av rekrutteringsfasen. Dette gjelder for samtlige diskrimineringsgrunnlag.

Selv om vi har foretatt flere nyansettelser de siste årene, så har vi fortsatt ikke det mangfoldet vi ønsker oss i ansattgruppen. Vi ser at kvalifikasjonsprinsippet, som er avgjørende i ansettelsesprosessene våre, i praksis kan være utfordrende i forhold til å få til det dette. Som følge av det besluttet vi å jobbe for å oppnå en mer variert søkermasse som gjenspeiler de ulike diskrimineringsgrunnlagene, samt øke kompetansen i rekruttering av mangfold i ansettelsesrådet.

Rutinen for ansettelse ble gjennomgått med særlig søkelys på om den kunne gi risiko for diskriminering, eller være til hinder for likestilling. Det ble konkludert med at det ikke forelå noen risiko for dette. Det ble også vurdert om virkemidler for rekruttering av mangfold burde reguleres nærmere i diverse rutiner, noe som

resulterte i at vi inntok enkelte presiseringer i vår interne ansettelsesrutine, for å sikre enda mer bevissthet rundt dette ved neste ansettelse.

Utlysningsteksten som ble brukt ved forrige ansettelse ble gjennomgått med særlig søkelys på om andre formuleringer burde brukes for å appellere til et bredere mangfold. Ved stillingsutlysningene høsten 2021 valgte vi å presisere hva vi tilbyr av tilrettelegging, herunder at vi er fleksible når det gjelder å tilrettelegge arbeidsplassen ut fra søkerens behov, for eksempel utstyr, arbeidsoppgaver, -mengde eller -tid.

For å øke kompetansen i ansettelsesrådet, deltok rådet på DFØ sitt kurs i rekruttering av mangfold. Direktøren holdt i tillegg et innlegg og deltok på mangfoldsdagen til advokatforeningen.

Som et forsøk på å oppnå en mer variert søkermasse, besluttet vi å synliggjøre virksomheten på det juridiske fakultet i Oslo. Dette arbeidet er påbegynt, og vi er deltakende på Arbeidslivsdagene i Oslo i 2022. Vi har videre etablert kontakt med Universitetet i Oslo for å promotere Diskrimineringsnemnda som arbeidsgiver, og vurderer i tillegg å inngå en traineeordning med Universitetet i Tromsø.

Vi planla i tillegg å vurdere å delta i traineeprogrammet i staten, samt et samarbeid med NAV, men dette ble utsatt til 2022 på grunn av kapasitetsutfordringer. Da vil vi også tilknytte oss Opplæringskontoret for statlige virksomheter OK stat eller lignende kontor.

Evalueringen viser at selv om ansettelsesrådet hadde et øye på de ulike virkemidlene og tiltakene for å rekruttere mangfold, og brukte dette i ansettelsesprosessene i høst, så hadde ikke tiltakene den effekten vi ønsket. Vi har fått et mer etnisk mangfold i ansettelsesgruppen, men samtidig en større prosentandel av kvinner. Vi ser at det fortsatt ikke er nok variasjon i de som søker på stillingene våre samt at av de som søker så fører kvalifikasjonsprinsippet til ansettelse av flere av de vi allerede har størst representasjon av. Diskrimineringsnemnda vil derfor fortsette å jobbe for at flere av de best kvalifiserte kandidatene i de gruppene som til nå er underrepresentert, søker jobb hos oss.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Personalpolitikken vår har tydelige kriterier for å sikre at stillingsopprykk gis på grunn av evner, prestasjoner, arbeidsoppgaver, kvalifikasjoner, erfaringer mv. Disse kravene er like for alle. Vi foretok likevel en gjennomgang av kriteriene før sommeren 2021, med søkelys på om noen av disse på noe vis kunne virke indirekte diskriminerende overfor personer pga. f.eks. etnisitet eller funksjonsnedsettelse. Det ble konkludert med at det ikke var noen risiko for dette.

Det er heller ingen forhold som tilsier at personer på grunn av kjønn, funksjonsnedsettelse, graviditet, omsorgsoppgaver eller andre grunnlag ikke har

lik mulighet til å utvikle seg i arbeidet. Ledelsen tar alltid opp ønsker og utviklingsmuligheter med alle ansatte i de faste medarbeidersamtalene (3 måneder, 6 måneder og årlige samtaler). Vi har en egen fagansvarlig som setter sammen et årlig program for kompetanseutvikling, som tilbys til alle ansatte.

Tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Avtalen om fleksibel arbeidstid i staten gjelder for Diskrimineringsnemnda. Flexibel arbeidstid er viktig for 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 kl. 14.30, noe som tar hensyn til ansatte med omsorgsoppgaver. Dersom møter skal avholdes utenfor kjernetiden, avklares det møtedeltakerne imellom om dette passer. Vi har en egen allergiliste for de ansatte, og sørger for at det tilbys likeverdige alternativer.

Fremgangsmåten og mulighetene for å be om tilrettelegging i virksomheten ble skriftliggjort i personalpolitikken sommeren 2021, etter at kartleggingen vår avdekket et behov for dette. Det ble også inntatt informasjon om tilrettelegging i mottaks- og opplæringsrutinen for nyansatte, og etablert en skriftlig rutine for samtaler om tilrettelegging med ansatte som er gravide eller venter barn. Ansatte som går ut i foreldrepermisjon tilbys nå en samtale i forkant, der det avklares hvordan den enkelte ønsker å bli kontaktet, og hva man ønsker å få informasjon om under permisjonstiden. Ved tilbakekomst etter endt permisjon, har vi også etablert en fadderordning der den ansatte blir oppdatert på sentrale endringer/avgjørelser og lignende som har skjedd i permisjonstiden.

Inntrykket vårt basert på høstens medarbeidersamtaler er at dette fungerer fint i praksis, men at det er for tidlig å måle effekten av de skriftlige presiseringene og rutinene som ble innarbeidet i løpet av året. Vi har besluttet å måle effekten av dette ved å undersøke det i medarbeiderundersøkelsen i 2022, og i medarbeidersamtaler for de det gjelder.

Et planlagt tiltak som ikke ble gjennomført under dette punktet, er muligheten for et universelt utformet saksbehandlingssystem siden dette pt. ikke tilbys i markedet. Vi har likevel satt dette som et ønskekrav i utlysningen vår på nytt saksbehandlingssystem som skal være på plass fra og med juli 2022.

Lønn og arbeidsforhold

Personalpolitikken vår inneholder tydelige kriterier for fastsettelse av lønn på ulike stillingsnivåer, lønnsutvikling og individuelle lønnsforhandlinger. Ved gjennomgangen av personalpolitikken i år, avdekket vi ingen risiko for diskriminering eller hindre for likestilling på dette området. Vi avdekket likevel et behov for å en skriftliggjøring av rutinen for hvordan ansatte i permisjon skal komme med lønnskrav. Dette avklares nå i samtalen som avholdes før den ansatte går ut i permisjon, og fremgår tydelig av personalpolitikken. Arbeidsgiver og tillitsvalgt følger også dette opp på tidspunktet lønnskravet skal behandles.

Hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Diskrimineringsnemnda har nulltoleranse for mobbing, diskriminering, trakassering og vold. Dette fremgår tydelig av personalpolitikken og strategien for likestilling og mangfold. Vi har en egen retningslinje for konflikthåndtering. 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 av sine kollegaer, er veldig lav.

Vi har vurdert det som mer sannsynlig at ansatte kan bli utsatt for trakassering og vold av eksterne, selv om risikoen basert på erfaringstall, også her er vurdert som lav. Vi har allerede rutiner for at det ved skrivehjelp til parter som møter opp fysisk, skal være to juridiske saksbehandlere til stede. Disse møtene avholdes alltid i et møterom med en alarmknapp.

Trusler og trakassering over telefon er også identifisert som en situasjon der våre ansatte kan bli utsatt for trakassering. I 2021 holdt politiet et foredrag for alle ansatte i sekretariatet, som gikk på hvordan man skal forholde seg til vanskelige samtaler over telefon. I etterkant ble det besluttet å utarbeide nye telefonrutiner for virksomheten, som inkluderer tips til hvordan man håndterer vanskelige telefonsamtaler, og hva virksomheten forventer av de ansatte på dette området. Dette er ferdigstilt og gjennomgått for alle ansatte våren 2022.

Varslingsrutinene våre ble oppdatert, videreutviklet og presentert for de ansatte under et seminar i november.

Ingen ansatte har meldt om trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold i 2021. Medarbeiderundersøkelsen i 2022 vil bli brukt til å måle dette mer nøyaktig.

Resultater av arbeidet og forventninger fremover

Vi er godt fornøyde med våre tiltak og resultater så langt, men vil samtidig understreke at dette må være et fortløpende arbeid og fokus. Årets arbeid og evaluering tar vi med oss i det videre arbeidet i 2022, der vi særlig ønsker å komme lenger mht. å rekruttere inn et bredere mangfold.

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. Dette jobber virksomheten med hver dag gjennom å avgjøre de konkrete klagesakene som bringes inn for organet på en effektiv måte og med høy kvalitet.

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.

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 vår promokampanje, vår nettside, 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.

Strategien for likestilling- og mangfold som vi utarbeidet i 2021, beskriver langsiktige og overordnede mål og strategier for Diskrimineringsnemnda som offentlig myndighetsorgan. Strategien skal være et styringsverktøy i dette arbeidet, og blir konkretisert i virksomhetens årshjul og årlige handlingsplaner.

Vi får i hovedsak kunnskap om likestillings situasjonen på alle diskrimineringsgrunnlag gjennom klagesaksbehandlingen, gjennom vår daglige medievarsling fra fysiske og sosiale medier og ved å samarbeide og utveksle erfaringer med andre aktører, særlig i likestillingsfamilien (LDO, Digdir og Bufdir). Vi ser at vi kan hente enda mer her, og ønsker å knytte oss enda tettere til Likestillings- og diskrimineringsombudet og Digitaliseringsdirektoratets avdeling for universell utforming av IKT, som vi allerede har et godt samarbeid med, samt etablere en god kontaktavtale med Direktoratet for byggkvalitet og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Dette slik at vi i enda større grad kan nyttiggjøre oss av de undersøkelsene, statistikk og fremtidsanalyser disse organene har. Siden Diskrimineringsnemnda er et rent klageorgan, vurderer vi det som mer naturlig å benytte oss av disse instansenes arbeid, enn at vi gjennomfører slike undersøkelser mv. på egenhånd. I tilknytning til vår myndighet i saker om gjengjeldelse etter varslings, har vi inngått en kontaktavtale med Arbeidstilsynet i 2022.

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

For å sørge for at Diskrimineringsnemndas samfunnsoppdrag og tjenestetilbud blir gjort godt kjent i samfunnet, er promoteringsarbeidet vårt som startet i 2020 en viktig faktor. I 2021 har hovedfokuset i promoteringskampanjene vært å understreke vernet mot diskriminering for gravide arbeidstakere, og gjøre

Diskrimineringsnemnda kjent som håndhevingsorgan for saker om seksuell trakassering. Vi har også fokusert mer generelt på hvordan en diskriminerings- eller trakasseringssak behandles hos oss, både i promoteringskampanjene og gjennom en mer offensiv mediestrategi. Den store økningen i antall klagesaker i 2021 tilsier at vi har lyktes med å gjøre Diskrimineringsnemnda mer kjent i samfunnet.

Diskrimineringsnemnda er opptatt av å møte partene med respekt uavhengig av diskrimineringsgrunnlag, og bruke kjønnsnøytrale ord og uttrykk i all vår kommunikasjon ut, både skriftlig og muntlig. Det ble planlagt å gjennomføre et nytt seminar for de ansatte innenfor kjønns- og seksualitetsmangfold i 2021 (lignende den Regnbuedagen vi hadde i 2018), for å heve kunnskapen hos de ansatte. På grunn av kapasitetsutfordringer og vanskeligheter med å avholde dette under koronapandemien, ble dette utsatt til 2022. Det er planlagt et heldagsarrangement til sommeren med temaet kjønns- og seksualitetsmangfold for sekretariatet og nemnda. Dette passer bra siden det er skeivt jubileumsår i 2022, og 50 år siden straffeforbudet mot homofili ble opphevet. Dette vil også være ett av temaene i promoteringskampanjen for 2022. De øvrige hovedtemaene vil være gjengjeldelse etter varsling og universell utforming, herunder vår nye håndhevingsmyndighet knyttet til WCAG 2.1 som blir gjeldende fra 2023.

I 2021 arbeidet vi med å sikre universell utforming av tjenestetilbudet på nettsidene våre. Universell utforming av nettsidene har blitt jevnlig verifisert, og det har blitt arbeidet mye med forberedelser og oppdateringer som følge av det nye WCAG 2.1-regelverket. Dette er et arbeid som vil fortsette videre i 2022.

Diskrimineringsnemnda planla i 2021 å rette et ekstra fokus på at de ansatte ved bruk av tjenesteleverandører skal være oppmerksomme på likestilling, riktig begrepsbruk, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotypisering. Dette ble presentert muntlig på et fellesmøte før sommerferien. Evalueringen i november avdekket at dette tiltaket ikke ble fulgt opp i like stor grad som det vi ønsket, fordi det mest sannsynlig ikke var godt nok kjent i virksomheten. Det ble derfor besluttet å skriftliggjøre dette i rutinen for prosjektgjennomføring, og igjen informere de ansatte om å være oppmerksomme på dette fremover.

Resultatene som ble oppnådd og forventninger fremover:

Vi er fornøyde med arbeidet vi har lagt ned på dette området så langt. Vi ser imidlertid at vi mangler et verktøy for å måle effekten av arbeidet. I 2022 vil vi derfor se på muligheten for å gjennomføre en brukerundersøkelse blant brukerne av våre nettsider, og hvordan partene opplever tjenestetilbudet og møtet med oss. Undersøkelsen som ble igangsatt av Likestillings- og diskrimineringsombudet og UiO av hvordan det går med partene etter at Diskrimineringsnemnda har avsaugt avgjørelse i saken, vil også kunne gi oss et evalueringsgrunnlag. Dette antas ferdigstilt i 2022. Til neste år ønsker vi også å foreta en grundigere

undersøkelse av om det er grupper som ikke har enkel tilgang til tilbudet vårt, eller om det er noen grupper som ikke klager, eller klager sjeldent til oss.

Promoteringsarbeidet ble evaluert i 2021. Vi har fått en stor økning i antall innkomne klagesaker, noe som tilsier at flere har blitt kjent med Diskrimineringsnemnda og vårt samfunnsoppdrag. Vi ser imidlertid ingen økning i antall klagesaker om graviditet, som var et satsingsområde for oss i 2021. Vi antar imidlertid at vi trenger noe mer tid før vi kan konkludere endelig på effekten av satsingen. Det er også svært få klager knyttet til diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering.

Diskrimineringsnemndas oppfyllelse av regjeringens inkluderingsdugnad og krafttak for mangfold

Diskrimineringsnemnda ønsker fortløpende å oppfylle Regjeringens inkluderingsdugnad og rekruttere flere personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CVen. Dette fremgår av virksomhetens strategi for likestilling og mangfold og ansettelsesrutine. Vi oppfordrer kandidater i disse gruppene til å søke i våre stillingsutlysninger og kaller inn kvalifiserte søkere til intervju. Vi foretar også en positiv særbehandling-vurdering av kandidatene hvor dette er aktuelt. I 2021 anga vi konkrete eksempler på hvordan vi kan tilrettelegge i stillingsutlysningene våre.

Vi er fornøyde med tiltakene og arbeidet vårt med inkluderingsdugnaden i 2021 og vi ser at vi mottar flere søkere med funksjonsnedsettelse og/eller hull i CV-en. Kvalifikasjonsprinsippet er imidlertid fortsatt svært avgjørende mht. om vi når målene vi har satt oss.

I henhold til beslutning fra overordnet departement, skal Diskrimineringsnemnda bare rapportere på vår oppfyllelse av inkluderingsdugnaden annethvert år. Bakgrunnen for det er personvern hensyn og arbeidsgivers taushetsplikt om ansattes opplysninger. Etersom Diskrimineringsnemnda rapporterte på dette i 2021, rapporteres det ikke på dette nå.

Departementet legger til grunn i tildelingsbrevet at alle underliggende virksomheter bidrar til krafttaket for mangfold i 2021. Diskrimineringsnemnda er svært positiv til dette krafttaket og vi viser til virksomhetens ARP-redegjørelse ovenfor, for hvordan Diskrimineringsnemnda arbeider med dette.

FNs bærekraftsmål og klima- og miljøtiltak

Diskrimineringsnemnda tilstreber å ha klima- og miljøhensyn med i vurderingene av hvordan den nye normalen etter koronapandemien skal være, med hensyn til bruk av mer hjemmekontor og digitale nemndmøter. Vi har et overordnet mål om å ha en heldigital saksbehandling, noe som bidrar til et mindre papirforbruk. Virksomheten har i 2021 undersøkt om det er tiltak som kan iverksettes for å medvirke til at de nasjonale klima- og miljømålene nås. De aktuelle tiltakene er endelig vurdert i 2022 og iverksatt via vår HMS-håndbok.

Når det gjelder FNs bærekraftsmål viser vi til tidligere rapporteringer på dette til departementet. Diskrimineringsnemnda bidrar til oppfyllelse av bærekraftsmålene hovedsakelig gjennom utøvelsen av vårt samfunnsoppdrag – altså avgjørelse av klagesaker om påstått diskriminering, trakassering eller gjengjeldelse mv. på grunnlag av de forbudte diskrimineringsgrunnlagene. Å avgjøre disse klagesakene, bidrar til å oppfylle flere av bærekraftsmålene, særlig mål 3 (god helse og livskvalitet), 5 (likestilling mellom kjønnene) og 10 (mindre ulikhet). Dette er i 2022 synliggjort i vår HMS-håndbok.

V. Vurdering av framtidsutsikter

Diskrimineringsnemnda har vært gjennom en hektisk etableringsfase, hvor vi har hatt som mål å ha full klagesaksproduksjon fra dag 1. I løpet av organets relativt korte levetid, på nå fire år, har vi i tillegg fått utvidet vårt myndighetsområde flere ganger og det ligger også ytterligere forslag om dette i bordet. Først ved å bli lavterskeltilbud for saker om seksuell trakassering (1.1.2020). Så ved å bli håndhevingsorgan for den styrkede redegjørelsesplikten under ARP (1.1.2021) og bli lavterskeltilbud for saker om gjengjeldelse etter varsling (1.7.2021). Videre skal vi også bli håndhevingsorgan for klager om brudd på WCAG 2.1 som blir gjeldende i 2023, herunder håndheve aktivitets- og redegjørelsesplikten knyttet til universell utforming av IKT. Til slutt, er vi nå også foreslått som håndhevingsorgan for EUs nye tilgjengelighetsdirektiv, antageligvis fra og med 2025.

Diskrimineringsnemnda er positive til utvidelser av myndighetsområdet vårt. Dette viser oss at vi oppfattes som et velfungerende organ, med god rettsikkerhet, en god saksbehandlingsprosess og raske og kvalitativt sett gode avgjørelser. De foreslåtte utvidelsene kan også naturlig tilføyes vårt allerede eksisterende myndighetsområde og vår eksisterende kontradiktoriske topartsprosess.

I et fremtidsperspektiv, er det imidlertid også svært viktig at nemnda fortløpende dimensjoneres og budsjetteres for denne utviklingen. Vi har så langt overoppfyllt departementets resultatmål, år for år, og videre også systematisk og fortløpende nedarbeidet saksbehandlingstiden. Kort saksbehandlingstid og kvalitativt sett gode avgjørelser er essensielt for Diskrimineringsnemnda og partene som benytter vårt klagebehandlingstilbud. At tilbudet benyttes er videre en svært viktig faktor i arbeidet med å redusere diskriminering, trakassering og gjengjeldelse i Norge.

Med utvidelsen av myndighetsområdet opplever vi en bredere kompleksitet i sakene. Vi opplever også at flere saker krever muntlige forhandlinger og vitnebruk. Dette gjør at hver sak krever økt ressursbruk, både fra nemnda og sekretariatet, og vi har nå økt antall nemndmøter i måneden til tre (vs. to i 2021

og ett i oppstarten). Dette både fordi det er flere saker som skal behandles ferdig hver måned og fordi flere saker nå krever mer tid. I 2021 opplevde vi også en økning i antall klagesaker inn på ca. 70 % og det er ingenting som tilsier at økningen i antall saker inn vil stoppe eller minskes. 2021 er videre det første året hvor vi avgjorde færre saker enn vi fikk inn. Dette betyr at vår saksbehandlingstid allerede nå er i ferd med å øke og restansene våre har aldri vært høyere. Utvidelsen i myndighetsområder øker også bredden i den kompetanseoppbygging og videreutvikling som både sekretariatet og nemnda trenger. Videre må det også tas hensyn til at både nemnda og sekretariatet nå fire år på rad har levert med en meget høy arbeidsintensitet, inkludert i to år med koronapandemi. Det må derfor tas høyde for at dette tempoet ikke kan forventes å vare evig.

Dette gjør samlet sett at nemnda nå trenger en rask og fremtidsdimensjonert styrking hvis vi skal klare å fortsette å levere de samme gode resultatene som vi har gjort så langt. Vi ønsker selv svært sterkt å levere raskt og godt, noe som også er svært viktig mht. rettsikkerheten til partene i sakene vi behandler. Det er vanskeligere å ta dette igjen jo større etterslepet blir. Vi er derfor glade for at Hurdalsplattformen og statsråden vår er tydelig på at det er ønskelig å styrke nemnda og at vi allerede er i en god dialog med departementet angående dette. Dette er helt nødvendig for at vi skal kunne fortsette å levere så godt som vi har gjort til nå.

VI. Årsregnskap

Ledelseskommmentar årsregnskapet 2021

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 23 402 000 i 2021. Artskontorrapporteringen viser at rapporterte utgifter til drift (eksklusiv lønn) utgjorde 5 919 068 kroner, inkludert investeringer på nok 432 735. Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter beløp seg til 19 066 947 kroner.

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 2021, senest 1. mai. Rapporten vil bli publisert på hjemmesiden til Diskrimineringsnemnda.

Bergen, 09.06.2022

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 31.12.2021

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling *	Regnskap 2021	Merutgift (-) og mindreutgift
0350	Sekretariatet for Diskrimineringsnemnda	01	Driftsutgifter	A,B	23 402 000,00	22 476 112	925 888
0601	Spesielle driftsutgifter under Arbeids- og sosialdepartementets budsjett	21	Driftsutgifter		3 000 000,00	2 942 638	
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Driftsutgifter		0	813 367	
Sum utgiftsført					26 402 000	26 232 116	983 251

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling *	Regnskap 2021	Merutgift (-) og mindreutgift
5309	Tilfeldige inntekter Folketrygdens inntekter	29	Tilfeldige inntekter	Ymse	0	28 428	
5700	Tilfeldige inntekter Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiver avgift - Folketrygden	Arbeidsgiveravgift	0	2 349 288	
Sum utgiftsført						2 377 716	
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						23 854 400	

Kapitalkontoer					
60089201		Norges Bank KK /innbetalinger		573 337	
60089202		Norges Bank KK/utbetalinger		-2 4327 514	
708049		Endring i mellomværende med statskassen		-100 223	
<i>Sum rapportert</i>					

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)				
Konto	Tekst	31.12.20 21	31.12.20 20	Endring
708049	Mellomværende med statskassen	-914 520	-814 297	-100 223

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
350-01	810 000	22 592 000	23 402 000

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		925 888	925 888	925 888

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Diskrimineringsnemndas sekretariat ble gitt en fullmakt til å belaste statsbudsjettet, kap. 601.

Utredningsvirksomhet, forskning mv., post 21 Spesielle driftsutgifter under Arbeids- og inkluderingsdepartementets budsjett, med inntil 3 mill. kroner i 2021 til videre arbeid av oppstartet i 2020, lavterskeltilbud for behandling av saker om gjengjeldelse på grunn av varsling.

Det ble ført kr 2 942 637,54 på belastningsfullmakten.

Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2021 ink. utgiftskapittel 0601

	Note	2021	2020
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	2	19 066 947	16 378 088
Andre utbetalinger til drift	3	5 919 068	7 085 034
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		<i>24 986 015</i>	<i>23 463 122</i>
Netto rapporterte driftsutgifter		24 986 015	23 463 122
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer/ datamaskiner	5	432 735	257 263
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		<i>432 735</i>	<i>257 263</i>
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		432 735	257 263
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m.	6	-1 945	0
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		<i>-1 945</i>	<i>0</i>
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler *			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		-26 483	22 700
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		-2 349 288	2 006 777
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		813 367	1 139 574
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		<i>-1 562 404</i>	<i>-889 903</i>
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		23 854 400	22 830 483

Oversikt over mellomværende med statskassen	Note	2021	2020
Fordringer på ansatte		0	0
Kontanter		0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank		0	0
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-917 930	-814 297
Skyldige offentlige avgifter		0	0
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse		0	0
Mottatte forskuddsbetalinger		0	0
Lønn (negativ netto, for mye utbetalt lønn m.m)		3 410	0
Differanser på bank og uidentifiserte innbetalinger		0	0
Sum mellomværende med statskassen	8	-914 520	-814 297
<u>Kontrollsum netto rapportert til bevilgningsregnskapet</u>			
Artskontorrapportering	23 854 400		
Bevilgningsrapportering	23 854 400		

Kontrollsum mellomværende med statskassen			
Artskontorrapportering	-914 520		
Bevilgningsrapportering	-914 520		

Note 2 Utbetalinger til lønn		
	31.12.2021	31.12.2020
Lønn	14 233 450	12 293 131
Arbeidsgiveravgift	2 349 288	2 006 777
Pensjonsutgifter*	1 607 023	1 364 617
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-573 337	-668 203
Andre ytelser	1 450 523	1 381 765
Sum utbetalinger til lønn	19 066 947	16 378 088

Note 3 Andre utbetalinger til drift		
	31.12.2021	31.12.2020
Husleie	2 041 281	1 820 372
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	39 864	79 634
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	623 361	1 139 616
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	0	0
Mindre utstyersanskaffelser	19 450	305 485
Leie av maskiner, inventar og lignende	577 972	322 663
Kjøp av konsulenttenester	18 835	153 280
Kjøp av andre fremmede tenester	1 504 874	2 234 551
Reiser og diett	115 575	113 237
Øvrige driftsutgifter	977 855	916 196
Sum andre utbetalinger til drift	5 919 068	7 085 034

Note 5 Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer		
	31.12.2021	31.12.2020
<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	432 735	257 263

Sum utbetaling til investeringer	432 735	257 263
---	----------------	----------------

Note 6 Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		
	31.12.2021	31.12.2020
Grupelivsforsikring	-26 483	0
Tilfeldigeinntekter	-1 945	
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	-28 428	0

Note 8 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen			
Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen	31.12.2021	31.12.2021	
	Spesifisering av <u>bokført</u> avregning med statskassen	Spesifisering av <u>rapportert</u> mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler*	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
<i>Sum</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Omløpsmidler			
Kundefordringer	0	0	0
Andre fordringer	0	0	0
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
<i>Sum</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
<i>Sum</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-1 059 834	0	-1 059 834
Skyldig skattetrekk	-917 930	-917 930	0
Skyldige offentlige avgifter	0	0	0

Annen kortsiktig gjeld	3 410	3 410	0
<i>Sum</i>	<i>-1 974 354</i>	<i>-914 520</i>	<i>-1 059 834</i>
Sum	-1 974 354	-914 520	-1 059 834
Kontrollsum rapportert mellomværende med statskassen			
Rapportert mellomværende med statskassen note 8		-914 520	
Bevilgningsrapportering		-914 520	



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Org. nr.: 988681954

Riksrevisjonens beretning

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Diskrimineringsnemndas årsregnskapsoppstillinger for regnskapsåret 1. januar - 31. desember 2021. Årsregnskapsoppstillingene består av oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapportering og noter, herunder sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapporteringen viser at 23 854 400 kroner er rapportert netto til bevilgningsregnskapet.

Etter Riksrevisjonens mening:

- oppfyller årsregnskapsoppstillingene gjeldende krav, og
- årsregnskapsoppstillingene gir et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger, inntekter og utgifter for 2021 og kapitalposter per 31. desember 2021, 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 2000–2899). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves 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 informasjonen i øvrig informasjon. 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 årsregnskapsoppstillingene

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapsoppstillingene 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 årsregnskapsoppstillingene 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

Målet med revisjonen 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 som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukerne foretar basert på årsregnskapsoppstillingene.

Som en del av revisjonen 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 den interne 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 omfanget av revisjonen og når revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen, og informerer det overordnede departementet om dette.

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 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; 21.06.2022

Etter fullmakt

Åse Kristin Berglihn Hemsén
ekspedisjonssjef

Stein Jahren
avdelingsdirektør

Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt