DISKRIMINERINGSNEMNDA

Årsrapport 2024



Revidert versjon
07.05.2025

Innhald

Innhald 1
I. Leiaren si fråsegn 3
II. Introduksjon om verksemda og hovudtal 4
Omtale av verksemda og samfunnsoppdraget 4
Omtale av organisasjon og leiing 6
Sekretariatet 6
Nemnda 7
Presentasjon av utvalde hovudtal 8
III. Aktivitetar og resultat i år 9
Samla vurdering av prioriteringar, ressursbruk, resultat og måloppnåing 2024 9
Resultat og måloppnåing i 2024 11
Rapporteringskrav: Saksbehandlingstid 11
Tiltak for å redusere saksbehandlingstida 12
Nærare om behandla klagesaker 14
Saker om universell utforming av IKT 16
Fagleg kompetanseutvikling 17
Gjennomgang av handhevingsapparatet 18
Høyringssvar 18
IV. Styring og kontroll i verksemda 19
Overordna vurdering av styring og kontroll i verksemda i 2024 19
Tryggleik og beredskap 19
Arkiv 19
Personvern 20
Konsulenttenester frå kommunikasjonsbransjen 21
Systematisk og heilskapleg arbeid for å redusere klimagassutslepp, naturfotavtrykk og energibruk 21
Positiv utvikling i talet på tilsettingar av personar med funksjonsnedsettingar 22
Språklova 23
Likestilling og deltaking 23

Diskrimineringsnemnda si oppfylling av aktivitetsplikta i likestillings- og diskrimineringslova §§ 24 og 26 23
Del 1: Status for kjønnslikestilling 24
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering 24
Me oppdaga fylgjande risikoar for diskriminering og hinder for likestilling i 2024: 25
V. Vurdering av framtidsutsikter 33
VI. Årsrekneskap 34
Leiaren sin kommentar til årsrekneskapen 2024 34
Prinsippnote løyvingsrapportering og artskontorapportering i årsrekneskapen 35
Løyvingsrapporteringa 35
Artskontorapporteringa 36
Rekneskapsprinsipp for bruttobudsjetterte verksemder – 36
Verksemdsrekneskap avlagt i tråd med dei statlege 36
rekneskapsstandardane (SRS) 36
Opningsbalanse 36
Klassifisering og vurdering av anleggsmiddel 37
Investeringar i aksjar og andelar 38
Klassifisering og vurdering av omløpsmiddel og kortsiktig gjeld 38
Innkrevjingsverksemd og andre overføringar til staten 39
Tilskotsforvaltning og andre overføringar frå staten 39
Statlege rammevilkår 39
Oppstilling av løyvingsrapportering 31.12.2024 40

I. Leiaren si fråsegn

Diskrimineringsnemnda si viktigaste oppgåve i 2024 har vore å avgjera sakene som er klaga inn for organet. Me har dei siste åra jobba motstraums sett i samanheng med at me framleis årleg mottek langt fleire saker enn det me årleg klarar å ferdigbehandla. I 2024 fekk Diskrimineringsnemnda 617 nye saker, medan me ferdigbehandla 378 saker. Ved årsskiftet hadde nemnda ein restanse på 807 saker. Det førte til at den gjennomsnittlege saksbehandlingstida auka med ytterlegare fire månadar i 2024, og at me diverre ikkje klarte å oppfylla hovudkravet om ei maksimal saksbehandlingstid på sju månadar. Det er andre år på rad at me ikkje oppfyller tildelingsmålet, og det er uheldig.

Saksbehandlingstida er ein viktig rettstryggleiksfaktor og det er krevjande for partane å stå i prosessen. Me har difor no gjort fleire interne grep for å endre delar av måten me jobbar på for å bidra til at saksbehandlarane skal klare å ferdigbehandle fleire saker enn tidlegare. I tillegg har den økonomiske styrkinga me har fått i 2023 og 2024 vore essensiell med omsyn til å kunne auke talet på tilsette. Det er for tidleg å sjå effekten av desse grepa, men samla sett håpar me at det som er gjort så langt vil kunne bremse på den negative utviklinga. Doblinga av talet på innkomne klagesaker som har skjedd sidan 2021, vil likevel gjere det vanskeleg å kome i balanse med ei god saksbehandlingstid.

Ved sida av klagesaksbehandlinga, har me i år sett på korleis me fungerer som handhevingsorgan og me har bidrege inn i evalueringa av handhevingsapparatet på likestillingsområdet. I november var i tillegg heile organisasjonen på besøk hjå systerorganet vårt, Ligebehandlingsnævnet i København, for å utveksla erfaringar og læra om kvarandre. Me ser fram til fortsetjinga og målet er å oppnå eit endå sterkare og meir effektivt lågterskeltilbod hjå Diskrimineringsnemnda og Likestillings- og diskrimineringsombodet.

Ressursane i 2024 er i hovudsak brukt i arbeidet knytt til at Diskrimineringsnemnda skal vere eit godt og effektivt handhevingsapparat, og jobba for å halda saksbehandlingstida under 7 månadar. Den samla ressursbruken vart halde innanfor godkjent løyving. For nærare detaljar vert det vist til Del 6 Årsrekneskap.

Bergen, 07.05.2025



Ashan Nishantha
direktør

II. Introduksjon om verksemda og hovudtal

Omtale av verksemda og samfunnsoppdraget

Diskrimineringsnemnda er eit domstolsliknande og uavhengig forvaltningsorgan som avgjer klager om diskriminering, trakassering og gjengjelding, inkludert seksuell trakassering og gjengjelding etter varsling i arbeidsmiljølova. Nemnda skal vere eit reelt lågterskelalternativ til vanleg domstolsbehandling i desse sakene og skal spele ei viktig rolle i rettsutviklinga på feltet. Det er same beviskrav i nemnda som for dei ordinære domstolane.

Diskrimineringsnemnda er administrativt underlagt Kultur- og likestillingsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet (saker om gjengjelding etter varsling i arbeidsmiljølova).

Nemnda fører ikkje tilsyn og kan ikkje ta opp saker på eige initiativ. Ein part, ombodet eller andre med rettsleg klageinteresse kan ta ein sak inn for nemnda. Det er gratis å få saka behandla, og partane vel sjølv om dei vil bruke advokat. Ein part vert heller ikkje ansvarleg for motparten sine saksomkostningar.

Heile prosessen kan gjennomførast digitalt via skjema som er tilgjengelege på Diskrimineringsnemnda si heimeside. Det er difor heller ikkje behov for å møte motparten fysisk. Prosessen kan også gjennomførast via fysisk post for dei som ynskjer det. Det er ikkje mogleg å sende ei anonym klage til nemnda. Nemnda har ein kontradiktorisk topartsprosess der partane som hovudregel får sjå alt motparten sender inn av informasjon og dokumentasjon, og får høve til å imøtegå dette. Nemnda gjev rettleiing på vakttelefon kvar dag mellom kl. 10 og 14, bortsett frå onsdagar. Nemnda har også skrivehjelps-ordning for partar som ikkje sjølv kan skriva på norsk. I tillegg har nemnda ei heimeside der det vert gjeve rettleiing og informasjon på totalt 10 ulike språk. Avgjerdene til nemnda vert publiserte i anonymiserte versjonar på nettsidene våre, saman med statistikk på sakene.

Nemnda har vitnestøtteordning via Raude Kors og tilbyr tolk i tråd med tolkelova. Til skilnad frå dei ordinære domstolane, har nemnda ei sjølvstendig undersøkingsplikt for å få saka tilstrekkeleg opplyst før ho vert avgjort. Kvar sak vert avgjort av ein erfaren dommar, og i nemndsaker er ytterlegare to juristar med spesialkompetanse innanfor rettsfelta nemnda handhevar, med og avgjer saka. Dei som førebur sakene i sekretariatet er juristar.

Diskrimineringsnemnda si verksemd 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 gjeld enkelte av reglane i forvaltningslova og tvistelova for saksbehandlinga.

Nemnda kan treffe vedtak eller gje fråsegner om at det føreligg brot på dei lovene som nemnda er sett til å handheve, jf. diskrimineringsombodslova § 1. Nemnda behandlar også saker om gjengjelding etter arbeidsmiljølova § 2 A-4 og oppreisning og erstatning etter § 2 A-5, med unntak av saker om oppseiing eller avskjed.

Nemnda si hovudoppgåve er fyrst og fremst å avgjere kor vidt eit påstått tilhøve er i strid med likestillings- og diskrimineringsregelverket, eventuelt forbodet mot gjengjelding etter varsling. Nemnda kan i tillegg påleggje stans, retting og andre tiltak som er naudsynte for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjelding stoppar, og for å hindra gjentaking jf. diskrimineringsombodslova § 11. Vidare kan Diskrimineringsnemnda treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av eit pålegg, dersom fristen for å oppfylle pålegget er brote. Diskrimineringsnemnda kan tilkjenne oppreisning i arbeidstilhøve og erstatning i enkle sakstilhøve, dersom ein part krev det. Nemndleiaren kan gje hastepålegg om retting, stans eller andre tiltak dersom ei sak ikkje kan vente på ordinær nemndbehandling. Saksbehandlinga i Diskrimineringsnemnda er i hovudsak skriftleg, med moglegheit for munnleg forhandling avslutningsvis dersom bevissituasjonen krev det. Partane kan også krevje munnlege forhandlingar i saker der det er kravd oppreisning og i saker om seksuell trakassering.

Nemnda behandlar alle klagesaker i éin instans. Vedtaka til nemnda er endelege forvaltningsvedtak som ikkje kan overprøvast gjennom forvaltningsklage. Vedtaka kan takast inn for domstolane til full prøving. Det same gjeld avgjerder om tvangsmulkt. Dersom eit vedtak eller ei avgjerd om tvangsmulkt ikkje vert teken inn for domstolane innan søksmålsfristen på 3 månadar, får det verknad som ein rettskraftig dom. Nemnda sine ikkje-bindande fråsegner kan derimot ikkje takast inn til domstolsprøving, men her kan båe partar ta saka inn for domstolane uavhengig av fråsegna til nemnda.

Diskrimineringsnemnda samarbeider med Likestillings- og diskrimineringsombodet slik at me kan utfylle kvarandre på ein god måte. Det gjer me særleg innanfor rettleiinga ovanfor våre felles målgrupper, samt for å sikre informasjons- og erfaringsutveksling mellom organa. Me samarbeider også med Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), Direktoratet for byggkvalitet, Digitaliseringsdirektoratet (Dig.dir.) og Arbeidstilsynet på de felta der det er relevant.

Diskrimineringsnemnda si resultatkjede:



Omtale av organisasjon og leiing

Diskrimineringsnemnda vert leia av direktør Ashan Nishantha, som er tilsett av Kultur- og likestillingsdepartementet. Kristine F. Sandven er assisterande direktør og Ingelin Gammersvik er mellomleiar. Arkivleiar er Helene Reksten og Elena Wangsholm er økonomi-, innkjøps- og HR-ansvarleg.

Diskrimineringsnemnda er delt inn i ei nemnd og eit sekretariat. Nemnda avgjer sakene, medan sekretariatet førebur sakene. Sekretariatet sørgjer for at sakene er tilstrekkeleg opplyst, har kontakt med partane, arrangerer møta i nemnda, utformar utkast til nemnda sine avgjerder og sørgjer elles for den daglege drifta av Diskrimineringsnemnda. Diskrimineringsnemnda har kontor i Statens hus i Bergen.

Sekretariatet

Sekretariatet hadde i 2024 totalt 28 tilsette (21,73 planlagde) fordelt på 19,92 utførte årsverk. Ein av desse var ein studentpraktikant. Seks av dei tilsette jobbar i leiinga/administrasjonen og resten er juridiske saksbehandlarar. Ein av juristane fungerer også som fagansvarleg i verksemda og ein annan er personvernombod. Hausten 2023 tilsette me fire nye juridiske saksbehandlarar. Ein av desse starta rett før jul, medan dei andre byrja våren 2024. Hausten 2024 tilsette me ytterlegare seks juridiske saksbehandlarar, samstundes som tre saksbehandlarar slutta. Sekretariatet hadde i 2024 ein turnover på 10,71 % og sjukefråværet var 6,48 %.

Nemnda

Nemndmedlemmane har vervet i tillegg til sine vanlege stillingar. I 2024 var nemnda delt inn i fem avdelingar. Kvar avdeling har ein nemndleiar, som er dommar eller har dommarkompetanse. Nemndleiaren i avdeling 1, Reidun Wallevik, er administrativt ansvarleg for nemnda.

Nemnda hadde i 2024 ti medlemmar og seks varamedlemmar. Medlemmane og varamedlemmane er som regel dommarar, advokatar eller juridiske professorar. Som hovudregel er medlemmane oppnemnt av departementet for fire år av gangen, og for maksimalt to periodar.

Nemnda hadde i 2024 fylgjande medlemmer:

Nemndleiarar	Nemndmedlemmar	Varamedlemmar
• Reidun Wallevik • Elisabeth Deinboll • Torstein Frantzen • Bjørnar Borvik • Anniken Mellegaard Douglass	• Gislaug Øygarden • Kirsti Coward • Jens Kristian Johansen • May Britt Erstad • Tine Eidsvaag • Selma Ilyas • Lars Magnus Bergh • Maria Mirijanyan • Magne Strandberg • Imran Haider	• Lola Magnussen • Maria Torvund • Henriette Nazarian • Marte Strand Sinkerud • Erik Eldjarn • Marco Lilli

Presentasjon av utvalde hovudtal

Tabellen visar utvalde volumtal for 2022-2024

Volumtal 2022-2024	2022	2023	2024
Innkomne saker til behandling	573	528	617
Ferdigbehandla saker	425	401	378
Saker bortlagt og avvist	142	132	147
Saker der nemnda har gjeve eit vedtak i saka	73	78	52
Saker der nemnda har gjeve ei fråsegn i saka	75	76	79
Avgjorte saker med pålegg	17	7	6
Avgjorte saker med tilkjent oppreisning og/eller erstatning	15	19	15
Hastevedtak	0	3	0
Gjennomsnittleg saksbehandlingstid	181 dagar (6 månader)	275 dagar (8,8 månader)	386 dagar (12,7 månader)
Saker behandla i forsterka nemnd	4	4	4
Søksmål	0	3	6

Tabell 2: Nøkkeltal frå årsrekneskapen 2022-2024

Nøkkeltal frå årsrekneskapen 2024	2022[1]	2023	2024
Tilsette	25	20	28
Avtalte årsverk	21	18	21,73
Utførte årsverk	19,15	16,78	19,92
Samla tildeling post 01-99 inkludert overføring av mindreforbruk året før	26 557 888, 00	28 354 000	34 546 000
Utnyttingsgrad post 01-29, inkludert gjeve budsjettfullmakt til Dig.dir.	95	88,61	98,35
Brukte midlar post 01-29 eks offentleg refusjonar løn, inkludert gjeve budsjettfullmakt til Dig.dir.	25 192 345,00	25 920 854	33 977 125,39
Tilgjengelege midlar post 01-29 + offentleg refusjon løn	27 068 538,00	29 252 851	35 742 968
Driftskostnadar Sum utbetalingar til varekostnadar, lønskostnadar og andre driftskostnadar. Summen av kontoklasse 4, 5, 6 og 7.	25 470 994,00	26 279 046	31 580 157
Lønsandel av driftskostnadar i %	72	71,67265583	72,1133775
Utbetalingar til løn	18 260 218,92	18 834 890	22 779 959
Lønskostnadar per utført årsverk	953 536,24	1 122 460,66	1 218 179,64

III. Aktivitetar og resultat i år

Samla vurdering av prioriteringar, ressursbruk, resultat og måloppnåing 2024

Diskrimineringsnemnda sitt samfunnsoppdrag og overordna mål er å vere eit effektivt handhevingsapparat på likestillings- og ikkje-diskrimineringsområdet. Diskrimineringsnemnda sitt hovudfokus er difor å tilby ei effektiv og god klagesaksbehandling. Det meste av den samla ressursbruken til nemnda er løns- og honorarutgifter til tilsette og nemndmedlemmar, som går til å oppfylle styringsmålet for nemnda i 2024, som er:

- Maks 7 månadar gjennomsnittleg saksbehandlingstid

Den gjennomsnittlege saksbehandlingstida i 2024 var 12,7 månadar (386 dagar). Dette er diverre ei auke på 4 månadar frå fjoråret. Hovudårsaken til auka at me gjennom fleire år har hatt ei stor auke av mottekne klagesaker, utan tilsvarande auke i talet på tilsette. Dette er andre året på rad der me ikkje oppfyller resultatkravet.

I 2024 auka derimot tildelinga med 3,5 millionar kroner, noko som i all hovudsak vart brukt til å auke talet på tilsette i sekretariatet. Dette er positivt og vil bidra til at Diskrimineringsnemnda årleg får behandla fleire saker, og dermed at den gjennomsnittlege saksbehandlingstida etter kvart vil gå ned. Det er likevel for tidleg å sjå tilsettingane si effekt på saksbehandlingstida, og me har framleis ein omfattande og aukande restanse som må byggjast ned.

Det er ikkje tilfredsstillande at både saksbehandlingstida og restansane har auka. Dette går sjølvsagt ut over dei som brukar vårt felles nasjonale lågterskeltilbod. Samstundes er det krevjande å levere på samfunnsoppdraget vårt og oppfylle Stortinget sin intensjon med oss innanfor dei rammevilkåra me no har. Me er difor samla sett nøgde med prioriteringane, innsatsen og ressursbruken me har lagt ned i 2024.

Resultat og måloppnåing i 2024

Tabellen nedanfor visar ei oppstilling av mål, styringsparameter og resultatkrav fastsett av Kultur- og likestillingsdepartementet, og Diskrimineringsnemnda sine oppnådde resultat i 2024.

Hovudmål, styringsparameter og resultatkrav bestemt av Kultur- og likestillingsdepartementet			**Diskrimineringsnemnda sine resultat**
Hovudmål: Effektivt handhevingsapparat på likestillings- og diskrimineringsområdet			
#	Styringsparameter	Resultatkrav	Resultat
S1.1	Gjennomsnittleg saksbehandlingstid	Maks 7 månadar gjennomsnittleg saksbehandlingstid	Ikkje oppfylt (386 dagar, dvs. 12,7 månadar)

Rapporteringskrav: Saksbehandlingstid

Gjennomsnittleg saksbehandlingstid i 2024 var 12,7 månader, noko som inneber at resultatkravet ikkje er oppfylt. Det betyr også at saksbehandlingstida har auka med 4 månader samanlikna med fjoråret.

Saksbehandlingstida har vore stigande dei tre siste åra. Årsaka til auka i saksbehandlingstid er ein kombinasjon av fleire faktorar, mellom anna ei dobling av talet på innkomne saker sidan 2020, utan at det har skjedd ei tilpassa auke i tilsette, at breidda og kompleksiteten i myndigheitsområdet har auka og at stadig fleire saker krev munnlege forhandlingar. Faktorane gjer at det tek lengre tid å behandle sakene og at færre saker kan behandlast per nemndmøte.

Restansen med saker som ikkje er starta opp er no ganske stor. I 2024 fekk me inn langt fleire saker enn det me klarte å ferdigbehandle (617 saker inn og 378 saker ut). Frå me oppretta silo, har innkomne saker blitt liggjande nesten eit år før dei har blitt starta opp, fordi me ikkje har hatt tilstrekkeleg kapasitet til å ta sakene før. Dette har gjeve eit stort utslag på saksbehandlingstida for alle typar saker, og betyr i realiteten at enkelte klagesaker har tatt om lag to år å ferdigbehandle. Fordi me i 2024 gjorde ei endring i klagemottaket ved at assisterande direktør no går gjennom alle saker ved innkomst, vil saker som ikkje skal i nemnd silast ut mykje raskare. Dette vil føre til kortare gjennomsnittleg saksbehandlingstid. Dette grepet vil særleg få effekt dersom me i tillegg får budsjettmoglegheit til å gjennomføra jamlege overtidsaksjonar for å få unna saker som ikkje skal til full nemndbehandling. Opprettinga av silo var naudsynt frå det tidspunktet det totale talet på klager under behandling vart for høgt til at alle saker kunne vere fordelt mellom dei juridiske saksbehandlarane.

Samanlikna med fjoråret har saksbehandlingstida auka for alle saker, både saker som vert behandla i nemnd, bortlagt, avvist og avslutta utan avgjerd. For saker som vert behandla i nemndmøte er saksbehandlingstida no på nesten 18 månadar.

Tabellen nedanfor visar gjennomsnittleg saksbehandlingstid i dagar for dei ulike avgjerdstypane.

Saksbehandlingstid	2022	2023	2024
Nemndbehandla saker	285	386	548 dagar
Bortlagte saker	171	235	322 dagar
Avviste saker	152	267	338 dagar
Avslutta utan avgjerd – klage trekt	110	214	251 dagar
Avslutta utan avgjerd – manglande oppfølging frå klagar	80	165	281 dagar

For at Diskrimineringsnemnda igjen skal oppfylle Stortinget sin intensjon med oss og vere eit reelt lågterskeltilbod til dei ordinære domstolane, er det avgjerande at saksbehandlingstida ikkje er lenger enn det ei naudsynt opplysing av saka tilseier. Sakstypane me handterer er saker som det er krevjande for partane å stå i, i tillegg til at rettstryggleiksomsyn tilseier at saksbehandlingstida bør vere så kort som mogleg.

Tiltak for å redusere saksbehandlingstida

Hovudprioriteringa i 2024 har vore å fortsetje å jobbe for at me skal vere eit sterkt og effektivt lågterskeltilbod som bidreg til at færre i Noreg opplever diskriminering, trakassering og gjengjelding, og at dei som har saker hjå oss får kortast mogleg saksbehandlingstid. Dette arbeidet vil også vere vårt største fokus framover.

For å gjere det me kan på vår kant, iverksette me ei rekkje tiltak i 2024, som me håpar etter kvart vil bidra til at me oppfyller samfunnsoppdraget vårt på ein endå betre måte og at saksbehandlingstida vår ikkje er lengre enn det som er naudsynt i kvar sak. Me har også planlagt ein del ytterlegare tiltak som me vil setje i verk kontinuerleg, men då innanfor dei økonomiske rammene me til ei kvar tid har.

I 2023 fekk Diskrimineringsnemnda ei økonomisk styrking på 1 millionar kroner og i 2024 fekk nemnda ei ytterlegare styrking på 3,5 millionar kroner. Strykinga var svært positiv og er i all hovudsak brukt til å auka talet på tilsette. På slutten av 2023 og i byrjinga av 2024 starta fire nytilsette juristar. Det vart deretter tilsett ytterlegare seks juristar i løpet av året. Tre av desse erstatta erfarne saksbehandlarar som slutta. Dette gjer at me i ein periode no er fleire nytilsette juristar enn juristar med arbeidserfaring hjå oss. I tillegg er midlane brukt til å tilsette ein arkivar.

Tilsettingane vil naturlegvis gjera at Diskrimineringsnemnda etter kvart klarar å ferdigbehandle fleire saker, men i byrjinga tek det kapasitet frå dei meir erfarne juristane, som fungerer som fadrar og lærer opp dei nytilsette i ein periode på 3-6 månadar. Dette er derimot ei viktig investering, som etter kvart vil gje utslag på den gjennomsnittlege saksbehandlingstida.

Vidare har me gjort ein fullstendig gjennomgang av saksbehandlingsrutinen vår for å kunne kutte og slå saman steg utan at dette skal gå ut over rettstryggleiken til

partane. Me prøver også å skåne juristane for flest mogleg arbeidsoppgåver utanom klagesaksavviklinga, slik at desse kan fokusere mest mogleg på denne. Juristane vert skåna ved at slike arbeidsoppgåver i all hovudsak vert gjort av administrasjonen og leiinga. Innan klagesaksoppgåvene er det også gjort nokre grep, til dømes ved at andrehands-lesing av anonymiserte avgjerder er lagt til éin person, i staden for at kvar enkelt saksbehandlar gjer dette. Me vil også framover sjå på ulike typar spesialisering, slik at breidda i den enkelte si portefølje og ulike typar arbeids-oppgåver eventuelt kan avgrensast. Me vil også sjå på om andre stillingstypar, til dømes kontormedarbeidar eller studentar, kan utføre enkelte av arbeidsoppgåvene innanfor klagesaksavviklinga slik at juristane sitt fokus og del av arbeidsutføringa kan spissast ytterlegare.

Hausten 2024 vart det også brukt midlar på ein overtidsaksjon der dei juridiske saksbehandlarane gjekk gjennom dei då 402 klagesakene som ikkje var starta opp. Føremålet var å vurdere om nokre av sakene var openberre avvisingar eller skulle leggjast bort, slik at desse kunne behandlast raskt. Dette kunne frigjera tid hjå saksbehandlarane til å behandla sakene som skal i nemnd. Aksjonen kosta rundt kr 200 000 og resulterte i at totalt 71 saker vart avslutta. Innanfor den disponible budsjettramma, vil me også fortsetje med så mange slike aksjoner som mogleg for å få ut saker som ikkje skal gjennom full nemndbehandling. I tillegg vil me setje opp ekstra nemndmøter for å få unna ekstra nemndsaker, innanfor den kapasitet eksisterande nemnd har, eventuelt dersom talet på nemndavdelingar eller liknande kan aukast.

Assisterande direktør har også overteke ansvaret for mottaket av nye klagesaker for å raskt kunne skilje ut saker som ikkje skal gjennom full nemndbehandling slik at desse kan førebuast raskt av ei eige gruppe av juristane. Grepet skal føra til at desse sakene ikkje trekkjer opp den gjennomsnittlege saksbehandlingstida meir enn naudsynt. Vidare har assisterande direktør innført porteføljesamtale med den enkelte jurist kvar tredje månad, for å sikre eit tettare samarbeid i klagesaksavviklinga.

Som fylgje av evalueringa har me i år også sett på korleis me fungerer som handhevingsorgan og lågterskeltilbod meir generelt, med eit særleg blikk på effektivitet. Hausten 2024 reiste difor alle tilsette i Diskrimineringsnemnda til Ligebehandlingsnævnet i København for å hente inspirasjon og dele erfaringar. Besøket gav oss ein viktig sparringspartnar framover når me no skal jobbe vidare med restansenedbygging og effektivisering samt å vidareutvikle lågterskeltilbodet i tråd med dei funna som vart gjort i departementet si evaluering av oss og LDO.

Endeleg har me sett i gang eit eige effektiviseringsprosjekt som i 2025 skal levere ein rapport over kva ytterlegare tiltak som bør setjast i verk for å effektivisere drifta og byggje ned restansane. Me vil fylgje opp dette arbeidet vidare i samarbeid med overordna departement med omsyn til kva moglegheiter det er her, slik at me saman vonleg kan snu utviklinga med restansar og auka i saksbehandlingstid. Etter

vårt syn bør saksbehandlingstida vere maks 6 månadar for at me skal oppfylle Stortinget sin intensjon med oss og vårt felles nasjonale lågterskeltilbod.

Nærare om behandla klagesaker

Me hadde 35 nemndmøte i 2024. Til samanlikning hadde me 29 møte i 2023 og 28 møte i 2022. Me heldt ikkje nemndmøter i juli. Dei tidlegare åra har me vanlegvis hatt to nemndmøte i månaden, men gjennomsnittet for 2024 var altså tre nemndmøte i månaden.

Tabellen nedanfor viser ein oversikt over talet på avgjorte saker og resultat i sakene for 2024, 2023 og 2022.

Kategori	2024	2023	2022
Avgjorte klagesaker	378	401	425
Saker med regelbrot	52	78	73
Saker utan regelbrot	79	76	75
Saker lagt bort	112	85	102
Saker avvist	35	47	41
Saker trekt eller avslutta pga. manglande oppfylging frå klagar	100	115	134
Hasteavgjerder	0	2	0
Avgjorte saker med tilkjent oppreisning og/eller erstatning	15	19	15
Avgjort med munnleg forhandling	39	34	35
Saker avgjort av forsterka nemnd	4	4	4
Avgjorte saker med pålegg	6	7	17
Avgjorte saker med tvangsmulkt	5	5	10

Talet på ferdigbehandla saker gjekk noko ned i 2024 samanlikna med 2023. Det er naturleg fordi verksemda hadde svært mange nytilsette som både produserer mindre og som krev at dei erfarne saksbehandlarane brukar kapasitet på opplæring. I tillegg hadde med ein turnover på 10,71%.

Årsaka til at talet på bortlagte saker er så høgt, har samanheng med overtidsaksjonen hausten 2024, der føremålet var å ferdigbehandla openberre avvisings- og bortleggingssaker. Tala visar også ein nedgang i talet på saker der nemnda kom til at det har skjedd eit brot på regelverket, utan at det har ei openberr forklaring.

Som tidlegare år, behandla Diskrimineringsnemnda i 2024 flest saker som omhandla diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsetting. Talet på saker som gjeld gjengjelding etter varsling heldt fram med å auke. Desse sakene er ofte komplekse og store med eit langt historisk faktum, noko som gjer at denne sakstypen er ekstra krevjande å behandle. Tabellen nedanfor viser statistikk over talet på avgjorte klagesaker sortert etter grunnlag i 2024, 2023 og 2022.

Talet på avgjorte klagesaker sortert etter grunnlag	2024	2023	2022
Funksjonsnedsetting	111	142	126
Etnisitet	91	98	98
Alder	59	83	94
Kjønn	49	53	44
Gjengjelding etter varsling	38	30	16
Omsorgsoppgåver	28	18	19
Ikkje oppgjeve/ikkje verna	27	16	16
Individuell tilrettelegging for funksjonsnedsette	26	34	29
Seksuell trakassering	19	23	23
Religion	18	17	12
Livssyn	17	17	14
Universell utforming – IKT	18	25	18
Graviditet	16	11	15
Permisjon ved fødsel eller adopsjon	14	13	14
Universell utforming - fysisk	11	11	9
Arbeidsgjevar si opplysningsplikt ovanfor arbeidssøkjar	11	12	7
Arbeidsgjevar si opplysningsplikt ovanfor arbeidstakar	9	8	1
Arbeidsgjevar si utgreiingsplikt	9	3	2
Innhenting av opplysningar i tilsettingsprosessar	9	8	6
Seksuell orientering	8	10	7
Lik løn for arbeid av lik verdi	8	10	3
Medlem i arbeidstakarorganisasjon	7	9	8
Kjønnsidentitet	7	12	10
Politisk syn	6	9	18
Kjønnsuttrykk	5	5	7
Innhald i læremiddel og undervisning	3	2	1
Arbeidstakar sine rettar ved foreldrepermisjon	3	1	1
Universell utforming – aktivitetsplikt	2	1	1
Individuell tilrettelegging for gravide	2	2	1
Positiv særbehandling	1	0	0

Dei fleste sakene som Diskrimineringsnemnda behandlar er framleis innanfor samfunnsområdet «arbeidsliv», tett fylgt av «varer og tenesten». Tabellen nedanfor visar oversikt over avgjorte klagesaker sortert etter samfunnsområde i 2024, 2023, og 2022.

Talet på avgjorte klagesaker sortert etter samfunnsområde	2024	2023	2022
Arbeidsliv	154	159	180
Varer og tenester	86	107	127
Offentleg forvaltning	60	43	47
Utdanning	28	41	21
Samfunnsliv	18	11	13
Bustad	12	15	16
Politi, rettsvesen mv.	10	12	6
Kombinasjon	4	1	3
Anna	3	9	11
Frivillig arbeid	2	2	1

Ved årsskiftet 2023/2024 hadde Diskrimineringsnemnda totalt 807 saker med status «under behandling». Til samanlikning var restansen i 2023/2024 på 551 saker, medan restansen ved årsskiftet 2022/2023 var på 359 saker.

Seks av Diskrimineringsnemnda sine vedtak vart tekne inn for domstolane i 2024. Sakene 2022/1243, 2022/657, 2022/1244 og 2022/658 er eit felles sakskompleks om seksuell trakassering. Nemnda fekk medhald i tingretten, men sakene er anka til lagmannsretten. Sak 2022/1244 gjeld gjengjelding etter varsling og skal behandlast i Oslo tingrett i mars 2025. Sak 2022/1245 gjeld diskriminering på grunn av graviditet i arbeidslivet og det er førebels ikkje fastsett kor tid den skal behandlast i tingretten.

Alle avgjerdene frå Diskrimineringsnemnda vert publiserte på heimesida vår, www.diskrimineringsnemnda.no og på Lovdata, med unnatak av nokre få avgjerder som ikkje kan publiserast av omsyn til personvern eller av fortrulegheit (gradering). Me publiserer artiklar på nettsidene våre om dei viktigaste avgjerdene og me har ei abonnementsordning. Her får ein tilsendt avgjerdene og nyheitsartiklar frå den siste månaden. Me sender også kontinuerleg avgjerdene våre til Likestillings- og diskrimineringsombodet.

Saker om universell utforming av IKT

Diskrimineringsnemnda har ein samarbeidsavtale med Digitaliseringsdirektoratet (UU-Tilsynet) som inneber at direktoratet gjev ei IKT-fagleg uttale i klagesakene som nemnda behandlar, dersom saka gjeld påstand om brot på regelverket for universell utforming av IKT.

I åra 2021-2022 auka sakene som handla om ikt-løysingar både i kompleksitet og omfang. Auka førte til at UU-tilsynet ikkje hadde kapasitet til å gje uttaler i alle sakene, og at saksbehandlingstida på desse sakene vart svært lang. I revidert

nasjonalbudsjett for 2024 fekk Diskrimineringsnemnda 1,2 millionar øyremerka til å opprette ei prosjektstilling hjå UU-tilsynet, med sikte på å finne ei løysing som kunne bidra til å sikre ei akseptabel saksbehandlingstid i desse sakene. Diskriminerings-nemnda inngjekk difor ein avtale om ei prosjektstilling med Digitaliseringsdirektoratet i 2024. Prosjektstillinga skulle bidra til å behandle restansar, med ei øvre ramme på 10 uttaler, i tillegg til dei ordinære uttalene som direktoratet leverer etter den eksisterande samarbeidsavtalen. Denne samarbeidsavtalen vart også fornya i 2024. Avtalen resulterte i at Diskrimineringsnemnda ferdigbehandla 18 saker om universell utforming av IKT i 2024. Ytterlegare 16 saker vart behandla i nemndmøter på slutten av året, men desse vil ikkje bli ferdige før i 2025. Ekstraløyvinga førte også til at restanseproblemet på denne typen saker vart løyst.

Me er no attende på den ordinære samarbeidsavtalen der UU-tilsynet kan gje 3-5 uttaler i året. For at ikkje det på nytt skal oppstå eit restanseproblem, er det viktig at me snarleg får på plass ei permanent løysning på at UU-tilsynet kontinuerleg har kapasitet til å behandle dei sakene som krev IKT-fagleg uttale frå dei. Me håpar at UU-tilsynet, me, og båe overordna departement kan sjå på dette saman og finne ei god løysing slik at dei som brukar den viktige individklageretten på dette området, kan få sakene sine løyst innan den tida som er naudsynt for å opplyse og vurdere desse sakene.

Fagleg kompetanseutvikling

Ei høveleg saksbehandlingstid er viktig, men avgjerdene til Diskrimineringsnemnda skal også halde ekspertkvalitet og klagesaksprosessen skal vere god for dei involverte. Diskrimineringsnemnda jobbar difor jamleg med å halde seg fagleg oppdatert og sikre at dei tilsette og nemnda får fagleg utvikling.

I 2024 var det overordna temaet diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsetting, som også var hovudtema på nemnda sitt sommarseminar. Der heldt Likestillings- og diskrimineringsombodet eit føredrag om CRPD, knytt til korleis konvensjonen kan tolkast og brukast i praksis. Me hadde også eit innlegg frå Norges handikapforbund om unntaksvilkåret «uforholdsmessig byrde». Vidare heldt ADHD Norge ein presentasjon av prokrastinering, maskering og utbrentheit, medan Bufdir snakka om den menneskerettslege forståinga av omgrepet funksjonsnedsetting. Avslutningsvis hadde me også eit interessant føredrag frå professor Lisa Waddington og førsteamanuensis Tine Eidsvaag om mellom anna praksis frå EU-domstolen og nyare Høgsterettspraksis om individuell tilrettelegging i arbeidstilhøve. Dag to av sommarseminaret var sett av til arbeidsrett og gjengjelding etter varsling, særleg sett opp mot nemnda sin praksis.

Hausten 2024 arrangerte me ein fagdag om seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn. Advokat Nina Odberg heldt eit føredrag for oss om seksuell trakassering og arbeidsgjevar sitt ansvar for å førebyggje og søkje å hindre trakassering. Professor Anne Hellum og Vibeke Blaker Strand heldt også føredrag

knytt til det individuelle vernet mot seksuell trakassering og strukturelle dimensjoner, samt koplingane mellom desse.

Internt jobba me for å vidareutvikle fagkompetansen vår innanfor universell utforming av fysiske tilhøve, som resulterte i ein fagdag og eit utgreiingsarbeid som vil verte gjennomført våren 2025.

Ved sida av kunnskapsutvikling knytt til den materielle jussen på feltet vårt, har me i år sett på korleis me fungerer som handhevingsorgan. Me har gjennomført både workshop og tilsettesamling med LDO, med sikte på kunnskapsdeling og å forbetre det samla lågterskeltilbodet. I tillegg var me i november på besøk til Ligebehandlingsnævnet i København for å dele erfaringar og lære av kvarandre.

Gjennomgang av handhevingsapparatet

Kultur- og likestillingsdepartementet gav Advokatfirmaet Lund & Co i oppdrag å gjennomgå handhevingsapparatet på likestillingsområdet og vurdere om det fungerer etter intensjonane som låg til grunn for omorganiseringa i 2018. Diskrimineringsnemnda har i 2024 bidrege inn i dette arbeidet i form av dialog og intervjuundersøkingar med Proba samfunnsanalyse samt ved å dele statistikk og saksbehandlingsrutinar med dei. Både leiinga, nemndleiar Reidun Wallevik og ei gruppe saksbehandlarar deltok i prosessen. Rapporten vart ferdig 16. september 2024, og me har fått tilbakemelding frå departementet om at me vil verte involvert før det vert fastsett oppfølgingspunkt og tiltak. Me ser fram til fortsettinga og målet om å oppnå eit endå sterkare lågterskeltilbod hjå Diskrimineringsnemnda og Likestillings- og diskrimineringsombodet.

Høyringssvar

I 2024 gav Diskrimineringsnemnda to høyringssvar. Høyringssvara gjaldt utredning av inkorporering av FNs konvensjon om rettigheitene til menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD) i norsk lov og forslag om endringar i forskrift til sameloven sine språkreglar. Våre høyringssvar kan lesast på nettsidene våre. I tillegg vurderte me totalt 35 høyringsinvitasjonar, der me ikkje fann grunn til å gje høyringssvar. Me har ein eigen høyringsansvarleg som, saman med vår assisterande direktør, gjer denne jobben. Direktør, tillitsvalt og administrativt ansvarleg for nemnda vert kopla på når det er relevant.

IV. Styring og kontroll i verksemda

Overordna vurdering av styring og kontroll i verksemda i 2024

Diskrimineringsnemnda si overordna vurdering er at verksemda tilfredsstiller krava til styring og kontroll som fylgjer av ulike regelverk. Me har gode system, rutinar og arbeidsmetodar i verksemda. Ved starten av året vert det gjennomført ei risikovurdering av måla for året, og det vert utarbeidd ein plan for verksemda med mål og tiltak som skal sørgje for at resultata vert oppnådd.

Verksemda sine løns- og rekneskapstenester (fullservicekunde) er levert av Direktoratet for økonomistyring (DFØ) og oppfyller dei krava som fylgjer av økonomiregelverket og økonomiinstruksen. I tillegg har me har ein eigen controller i vår fast tilsette økonomi-, innkjøps- og HR-ansvarlege. Riksrevisjonen reviderer rekneskapen vår. Innkjøp vert gjort i tråd med regelverket for offentlege anskaffingar og vår interne innkjøpsrutine. Når det gjeld revisjonen for 2023, var det ingen merknadar frå Riksrevisjonen å fylgje i 2024.

I 2024 har det blitt utarbeidd nye rutinar som fylgje av ny verksemdsinstruks, særleg økonomirutinar og internkontrollrutinar.

Tryggleik og beredskap

Diskrimineringsnemnda har eit kontinuerleg blikk på tryggleik, beredskap og kontinuitet for å etterleve dei gjeldande krav og føringar til digital tryggleik, informasjonstryggleik og personvern. Det vert vist til vedlagte rapport om det konkrete arbeidet på tryggleiks-, kontinuitets- og beredskapsområdet i løpet av året.

Arkiv

På grunn av sjukefråvær og ei intern omorganisering, var arkivet i ein krevjande situasjon delar av året. Hovudprioriteringa i 2024 var difor å oppfylla lovkrava på registrering og journalføring av post, samt å gje rask brukarstøtte til saksbehandlarane.

I tillegg vart det gjeve opplæring i sak- og arkivsystemet til dei nye juristane som byrja gjennom året. Den store auka i talet på juristar skapte også ei kraftig auke i talet på saker som var under aktiv behandling, med påfølgjande auke av registreringar og journalføringar (samt rettingar m.m.) for arkivet.

Diskrimineringsnemnda har dei siste åra kontinuerleg forbetra arbeidet innanfor arkivering, journalføring og dokumentoffentlegheit. I 2024 tok alle tilsette DFØ-kurset *Journalføring og arkivering*. Kurset er vidare innlemma som ein obligatorisk del av opplæringa for alle nytilsette. I tillegg jobbar arkivet aktivt med å styrke medvitet rundt saksoppretting i eigenforvaltningssaker, ved sidan av kjerneverksemda vår.

Denne type dokumentfangst skjer mellom anna i arbeids- og fildelingsområdet Teams, saman med de respektive saksbehandlarane.

Arkivet jobbar kontinuerleg med skanning av LDN-arkivet, og fekk i løpet av 2024 fullskanna 42 saker frå denne perioden. Dette er ei førebuing til elektronisk avlevering av denne perioden til Arkivverket i tråd med føringar gjeve i arbeidet med ei ny arkivlov.

Arkivleiaren deltok på konferansen Sikri Treffpunkt 2024 i november og starta i den samanheng planlegginga av implementering av «Elements Next» i løpet av 2025. Denne oppgraderinga vil føre til at brukargrensesnittet for saksbehandlarane og leiarane vert heilt annleis enn det er i dag, og det vil difor krevja intern opplæring samt revisjon av alle rutinar og brukarrettleiingar.

På slutten av året vart det ei prioritert oppgåve for arkivleiaren å delta som arbeidsgjevarrepresentant i tilsettingsrådet ved tilsetting av ny arkivar. Kandidaten som fekk tilslag på stillinga skal etter planen byrja 1. april 2025 og føre til at bemanninga i arkivet vert meir tilfredsstillande framover. Stillinga har også gjort det mogleg å byta om på andre naudsynte arbeidsoppgåver generelt i administrasjonen.

Personvern

Diskrimineringsnemnda har gode system for å ivareta personvernprinsippa og informasjonstryggleiken ved behandlinga av personopplysningar. Rutinar og emne på personvernfeltet er teke inn i internkontrollsystemet. Det gjev ein god oversikt og felles kunnskap for alle i verksemda, og vert oppdatert jamleg.

Ordninga for personvernombod i Diskrimineringsnemnda var i 2024 organisert ved at ein juridisk saksbehandlar vart utpeika til personvernombod. Fram til oktober 2024 arbeidde også ein juridisk saksbehandlar som personvernressurs. Arbeidet er organisert som sideoppgåver til ordinær klagesaksbehandling.

I 2023 vart prosjektet MDM og personvern gjennomført for å auke tryggleiken i sky-løysinga og for å forbetre personvern ved bruk av nettlesarane. Det vart gjennomført fleire endringar for dei tilsette i sekretariatet. Våren 2024 vart endringane iverksett for alle, slik at også nemndleiarane, nemndmedlemmane og varamedlemmane vart omfatta. I 2024 fekk også alle dei nytilsette juristane opplæring innanfor personvern. Det vart vidare lagt ned eit arbeid gjennom året med å fornye og forbetre behandlingsoversikten. God oversikt gjev god styringsinformasjon for verksemda. Ny behandlingsoversikt vart ikkje sluttført i løpet av året, men skal vere klar i løpet av februar 2025.

Konsulenttenester frå kommunikasjonsbransjen

Diskrimineringsnemnda skal jobbe for å redusere konsulentbruken på område der det ligg til rette for å bruke interne ressursar og kompetanse.

Totalbeløpet for kjøp av konsulenttenester var kr 375 449. Av dette vart kr 313 093, i samråd med overordna departement, brukt på bistand frå Statsbygg i samband med å finna nye lokale. Kr 20 056 vart brukt på ein modenheitsanalyse frå IT-leverandøren vår. I tillegg brukte me kr 42 300 kroner på interiørarkitekt, i samband med flyttinga.

Etter vår oppfatning er desse kjøpa naudsynte og det ville vore umogleg eller ikkje føremålstenleg å utføre desse oppgåvene ved bruk av intern kompetanse. Me har per i dag ikkje denne kompetanse, og det ville ikkje vore føremålstenleg å tilsette nokon for å skaffe oss den.

Systematisk og heilskapleg arbeid for å redusere klimagassutslepp, naturfotavtrykk og energibruk

Diskrimineringsnemnda skal som statleg verksemd arbeide systematisk og heilskapleg for å redusere klimagassutslepp, naturfotavtrykk og energibruk, jf. tildelingsbrevet for 2024 og Rundskriv D-2/24.

Verksemda har innlemma måla frå tildelingsbrevet i vår HMS-handbok for 2024. I oktober 2024 hadde administrasjonen eit møte saman med de tillitsvalte, der målet var å fastsette ambisjonsnivået og eventuelt ytterlegare tiltak knytt til dette punktet i tildelingsbrevet.

Diskrimineringsnemnda er ei kontorverksemd og arbeidet med berekraft og miljø i verksemda må ta utgangspunkt i det. Me jobbar for å ha klima- og miljøomsyn med i vurderingane av kontorkvardagen. Mellom anna møter partar og vitne som hovudregel digitalt ved munnlege forhandlingar, heimekontorordninga bidreg til å redusere utslepp til reise mellom heim og arbeidsstad, digital saksbehandling gjer at me skriv ut og sender papirpost i mykje mindre gard enn før og me er medvitne på avfallssortering. Verksemda tek også omsyn til presset på klima- og miljø ved innkjøp og offentlege anskaffingar.

I 2024 gjekk Diskrimineringsnemnda i gang med ein flytteprosess, fordi avtalen med noverande utleigar ikkje kunne forlengast. Dette var eit godt høve for oss til å kunne påverke, ved å stille krav til berekraft og miljø i dei nye lokala våre.

Leverandøren me valte informerte i fyrste tilbod om at dei var i gang med ei oppgradering av bygget med høg grad av gjenbruk og bruk av klimavenlege materiale, der dei ville oppnå «Breeam Nor Very Good»-klassifisering. Me vart også

tilbydd at me i stor grad kunne behalde eksisterande materiale og struktur i ein av etasjane til arbeidsplassar.

Med omsyn til energibruk, viste utleigar i tilbodet til at dei var i gang med ei rekkje tiltak for å få til ei energiforbetring for kontordelen av bygget. Taket skulle isolerast, solcelleanlegg skulle etablerast og varmepumpe kombinert med elektrokjele skulle forsyne kontoretasjane med vannbåren varme. I tillegg skulle dei etterisolere fasaden mot gardsplassen og installere nye vindauge. Alle kontoretasjar skulle få radiatorar med vannbåren varme.

Statsbygg gjorde ei tilbodsevaluering av dei tre tilbydarane som stod att i prosessen. Tilbodet frå utleigaren me valte, vart vurdert til å skåre høgast på klima og miljø. Ut frå tilbodet skulle ein i stor grad gjenbruka eksisterande løysingar i kontordelen, noko som ville redusere miljøfotavtrykket. Bygget vart også vurdert til å vere det mest energieffektive. Tilbodet skåra også best på låg ressursbruk, fordi tilbodet innebar lite rehabilitering, men meir gjenbruk samanlikna med andre.

Avstand til kollektivt knutepunkt vart også teke med i vurderinga internt. Her skåra også valte utleigar godt. I vurderinga av tilboda la me vekt på at flybussen stoppar i kort avstand frå bygget, slik at nemndmedlemmar og andre tilreisande med fly har enkel tilkomst utan behov for fleire transportmiddel. I tillegg la me vekt på at bygget ligg i nærleiken av hotell, slik at nemnda ikkje er avhengig av å ta annan transport frå hotell til lokala dersom dei overnattar.

Positiv utvikling i talet på tilsettingar av personar med funksjonsnedsettingar

Statlege verksemder skal ha ei positiv utvikling i talet på tilsettingar av personar med funksjonsnedsetting og/eller fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring.
Leiinga har i samarbeid med dei tillitsvalte diskutert kva ambisjonsnivå det er føremålstenleg at Diskrimineringsnemnda legg seg på. Det var semje, ut frå karakteren og storleiken på verksemda, å halde fram med målet om at 5 % av nytilsettinga skal vere personar med funksjonsnedsettingar og/eller med fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring.

Av totalt ti tilsettingar i 2024, var diverre ingen av desse personar med funksjonsnedsettingar og/eller med fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring. Me ser derimot at talet på kandidatar i denne gruppa som vert teken inn på intervju, har auka mykje etter at me justerte utlysingsteksten og avgjorde at me skulle kalla inn minst to kvalifiserte kandidatar på kvart spesialgrunnlag til intervju. Som fylgje av kvalifikasjonsprinsippet, har me derimot ikkje lukkast med å tilsette nokon innanfor denne gruppa i år.

Utviklinga har difor gått ned samanlikna med verksemda sitt gjennomsnitt for 2020 og 2021, der 1 av 14 nytilsettingar oppfylte kriteria. I 2020 og 2021 tilsette me derimot 7,1% innanfor denne gruppa, og låg difor godt over målet på 5 %.

Språklova

I tildelingsbrevet for 2024 ber Departementet om at Diskrimineringsnemnda jobbar systematisk med å fylgja opp språklova.

Ansvaret for å fylgja opp språklova er lagt til mellomleiar i verksemda. Me jobbar rutinemessig for å oppfylla språklova med tanke på å ha minst 25% av ny tekst på bokmål og nynorsk. Mellomleiaren involverer seg også både i arbeidet med høyringar og utlysingar for at minst 25 % av desse vert utarbeidd på nynorsk. I tillegg har me eit årleg språk-kurs for dei tilsette. I 2024 hadde me klarspråk-kurs, medan me i 2025 skal ha eit nynorsk-kurs.

På bakgrunn av rapporten frå Språkrådet om kor vidt me oppfyller språklova, hadde mellomleiar eit møte med ein representant frå Språkrådet fordi det i den fyrste rapporten stod at me ikkje oppfylte språklova på tekst på nettsidene. Det viste seg derimot at verktøyet som Språkrådet brukte ikkje kunne lese nettsidene våre fordi dei i stor grad er basert på skript. Den endelege rapporten konkluderte difor ikkje med dette.

Målet for 2024 var å starte arbeidet med å lage ein samla språkplan for Diskrimineringsnemnda. Mellomleiar henta i den samanheng råd og døme frå Språkrådet på kva ein slik språkplan skal innehalde. Arbeidet med språkplan held fram i 2025.

Likestilling og deltaking

Diskrimineringsnemnda skal som underordna verksemd til Kultur- og likestillingsdepartementet delta aktivt i eit langsiktig og strategisk arbeid for å fremje likestilling og senke terskelen for deltaking, ref. tildelingsbrevet punkt 2.2. Diskrimineringsnemnda skal innarbeide tiltak på sitt område med mål om å gje eit breiare tilbod og eit større mangfald av brukarar.

Dette punktet er fylgt opp i styringsdialogen med departementet i 2024. Me visar elles til skildringa vår av aktivitets- og utgreiingsplikta for meir informasjon om arbeidet vårt på dette feltet i 2024.

Diskrimineringsnemnda si oppfylling av aktivitetsplikta i likestillings- og diskrimineringslova §§ 24 og 26

Alle arbeidsgjevarar skal innanfor si verksemd arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremje likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet skal dokumenterast og gjerast i samarbeid med representantane til dei tilsette.

Del 1: Status for kjønnslikestilling

Verksemda har plikt til å kartlegge og gjere greie for lønstilhøva fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid annakvart år. Neste rapportering på dette vert difor i årsrapporten for 2025.

Lønskartlegginga vert gjort i samarbeid mellom direktør og tillitsvalt, der ein saman diskuterer og vurderer likt arbeid og arbeid av lik verdi. Enkelte gonger vert dette arbeidet gjort i ARP-gruppa. Me brukar kartleggingsskjemaet frå Bufdir som eit utgangspunkt for å få oversikt over lønsopplysningar på dei ulike lønsområda, og tilpassar skjemaet til verksemda.

Tabellen nedanfor viser kartlegging av kjønnsbalansen i sekretariatet totalt, for mellombels tilsette, personar i foreldrepermisjon og deltidstilsette. Tala refererer seg til alle som har vore tilsett i verksemda i løpet av 2024. Studentengasjement er ikkje rekna med.

Årstal	**Kjønnsbalanse** ***(oppgjeve i tal)***		**Mellombels tilsette** ***(oppgjeve i tal)***		**Foreldre-permisjon** ***(oppgjeve i gj.snitt. tal veker)***		**Deltidstilsette** ***(oppgjeve i tal)***	
	K	M	K	M	K	M	K	M
2024	21	6	0	0	0	0	0	0

Fordi Diskrimineringsnemnda ikkje hadde mellombelse tilsette eller deltidstilsette i 2024, reknar me det ikkje som naudsynt å fylle ut tabell 2 i vedlegg 2 i tildelingsbrevet frå departementet.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Diskrimineringsnemnda har som mål å vere eit førebilete for likestilling og-ikkje diskriminering i alt me gjer. Arbeidsplassen vår skal vere ein tilgjengeleg og god stad å jobbe for alle, og skal fremja likestilling og mangfald.

Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankra i ein eigen strategi for likestilling og mangfald, personalpolitikken, samt andre retningslinjer og rutinar i verksemda. Det står tydeleg i verksemda sitt skriftlege verdigrunnlag at Diskrimineringsnemnda verdset mangfald og innlemmar likestilling som medvitne element i alt me gjer.

I Strategien for likestilling og mangfald vert langsiktige og overordna mål som Diskrimineringsnemnda har som arbeidsgjevar skildra, fordelt på dei ulike diskrimineringsgrunnlaga. Der vert det også presisert kva overordna strategi Diskrimineringsnemnda har sett seg for å nå desse måla. Kvart år utarbeider me

handlingsplanar som me legg ved strategien, som vert aktivt fylgt opp og evaluert på slutten av året.

Slik jobbar me for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis

Arbeidet vårt er organisert i ei eiga ARP-gruppe. I 2024 var gruppa samansett av direktøren, assisterande direktør, tillitsvalt, verneombod og ein juridisk saksbehandlar som prosjektleiar.

For å fylgje opp arbeidsgjevar si aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringslova § 26, gjennomfører Diskrimineringsnemnda ei risikokartlegging av alle dei ulike diskrimineringsgrunnlaga på ulike personalområde. Sjølv om ldl. § 26 pålegg arbeidsgjevarar å kartlegge lønstilhøva fordelt etter kjønn annakvart år, har Diskrimineringsnemnda halde fram med å gjera dette kvart år. Lønskartlegginga i 2024 vart gjennomført i samarbeid mellom direktør og tillitsvalt i april.

I 2024 gjennomførte ARP-gruppa risikovurderinga i ein workshop. Under workshopen vart risikoar for diskriminering og hinder for likestilling for alle grunnlag og område som skissert i likestillings- og diskrimineringslova § 26 undersøkt, diskutert og vurdert. Rettleiarane og malane frå Bufdir vart brukt som eit utgangspunkt for kartlegginga, i tillegg til risikokartlegginga som var gjennomført året før og evalueringa av fjorårets arbeid.

Statistikk, medarbeidarsamtalar, medarbeidarundersøkingar og erfaringar vert brukt som grunnlag for risikovurderinga. Basert på risikovurderinga vert det fastsett nye mål og tiltak i handlingsplanar som verksemda jobbar vidare med gjennom året. Endringar i verksemda sin personalpolitikk og andre skriftlege rutinar og retningslinjer som fylgje av ARP-arbeidet, vert presentert for dei tilsette i fellesmøte, eller formidla skriftleg til alle dersom det eignar seg best.

I desember 2024 gjennomførte ARP-gruppa ei evaluering av arbeidet med arbeidsgjevar si aktivitetsplikt. Her undersøkte me om me hadde gjennomført dei planlagde tiltaka for året og om tiltaka hadde den effekten me ynskte. I tillegg evaluerte me korleis arbeidsprosessane rundt arbeidet og involveringa av dei tillitsvalte og tilsette fungerte, og om risikoundersøkingane me gjennomførte i år var tilstrekkeleg, eller om me burde gjere andre typar undersøkingar.

Me oppdaga fylgjande risikoar for diskriminering og hinder for likestilling i 2024:

Under risikokartlegginga vurderer me alle dei ulike grunnlaga på dei ulike områda som nemnt i likestillings- og diskrimineringslova. Fordi fjorårets risikovurdering vart gjennomført grundig «frå botn av», tok ARP-gruppa utgangspunkt i den. Me vurderte særleg om det var nokre endringar i risikobilete.

Då me har jobba regelmessig med ARP over fleire år, opplever me at det er vanskeleg å finne heilt nye risikoar. Me opplever likevel at det er nyttig å diskutere og gjennomføre årlege vurderingar. Det gjer at me kjem på nye måtar å undersøkje

risikoar på, men også at me oppdagar nye risikoar og tiltak som kan setjast i verk. Nedanfor går me gjennom funna våre på dei ulike personalområda/ diskrimineringsgrunnlaga, og dei viktigaste tiltaka som vart planlagt og sett i verk i 2024. På dei andre grunnlaga/personalområda vart det ikkje oppdaga risikoar.

Rekruttering

Me oppdaga ikkje nye risikoar for diskriminering på nokre av diskrimineringsgrunnlaga i sjølve rekrutteringsfasen, under intervju eller ved tilsetting. Me er svært medvitne på inkludering og tilrettelegging, og har også fleire gongar tidlegare diskutert og sett i verk tiltak for å hindre indirekte diskriminering på grunn av ulike grunnlag i tilsettingsprosessen, særleg funksjonsnedsetting og etnisitet.

Diskrimineringsnemnda har eit mål om at våre tilsette skal spegle det faktiske mangfaldet i befolkninga. Me har sett i verk ulike tiltak på dette feltet over fleire år i eit forsøk for å oppnå dette.

I 2023 tilpassa me utlysingsteksten for juridiske saksbehandlarar for å appellere til eit breiare mangfald. Me såg ei positiv auke på talet på søkjarar med innvandrarbakgrunn og med funksjonsnedsetting, men kjønnsfordelinga mellom søkjarane stod uendra (77 % kvinner og 23 % menn). Tilsettingsprosessen i 2023 resulterte i at me tilsette tre kvinner og ein mann.

ARP-gruppa gjorde difor eit ytterlegare arbeid med dette under tilsettinga av juridiske saksbehandlarar i 2024. Utlysingsteksten vart gjennomarbeidd på nytt for å fange interessa til eit endå breiare mangfald. Direktøren tok også kontakt med LDO for å diskutere kor vidt ein kan oppmoda utvalde grupper til å søkje (i dette tilfellet menn, personar med innvandrarbakgrunn og personar med funksjonsnedsetting), fordi det kan bidra til å fjerne barrierar for å søkje på juriststillingar i det offentlege. At Diskrimineringsnemnda manglar mangfald tydar på at det faktisk er ei barriere. LDO oppmodar sjølv menn til å søkje, og meinte vidare at ein burde kalle inn minst to kvalifiserte i kvar spesialgruppe til intervju. Direktøren avgjorde difor å setja inn ei oppmoding om dette utlysingsteksten for 2024, og det vart skrive uttrykkeleg at minst to kvalifiserte i kvar gruppe ville bli kalla inn til intervju – også personar med hol i CV-en.

Føremålet med tiltaka var å oppnå ein meir mangfaldig søkjarmasse og rekruttere eit større mangfald. For å finne ut om tiltaket hadde effekt, henta me ut statistikk frå tilsettingsprosessen og samanlikna tala med førre tilsettingsrunde.

Me fekk totalt 35 søknadar til utlysinga vår på juristar, noko som var eit mykje lågare tal enn fjoråret (56 mottekne søknadar, men dette har variert litt frå gong til gong). Av søkjarmassen var det éin person som opplyste å ei funksjonsnedsetting. Vidare var det fire personar som kryssa av for at dei hadde innvandrarbakgrunn, der tre av dei vart vurdert til å oppfylle kvalifikasjonskrava og vart kalla inn til intervju.

Kjønnsfordelinga mellom søkjarane var ganske lik som tidlegare (75 % kvinner og 25 % menn), men me opplevde at dei beste søkjarane no var i kategoriane der me frå før har lite representasjon.

Me kalla inn 10 personar til intervju med ei kjønnsfordeling på 50 %. Tilsettings-prosessen resulterte i at det vart tilsett tre menn og tre kvinner. Ein av dei som vart tilsett hadde også kryssa av for at vedkomande hadde innvandrarbakgrunn, og ein av de tilsette var over 45 år.

Når me seinare lyste ut arkivarstillinga, brukte me på nytt formuleringane som er meint å oppmoda grupper der me har lite representasjon, til å søkje. Dette gav gode resultat også her. Av totalt 101 søkjarar, vart dei 10 beste kalla inn til intervju og kjønnsfordelinga var også her 50 %. I tillegg var 6 av dei 10 på spesialgrunnlag. Vedkommande som til slutt vart vurdert som best i tråd med kvalifikasjonskravet var ein mann.

Dette gjev grunn til å tru at tiltaka me har iverksett gjev resultat, og det er me svært nøgde med. Dette bidreg til at mangfaldet vårt internt i større og større grad speglar mangfaldet i den generelle befolkninga.

I tillegg har direktøren no oppretta dialog med NAV med føremål å kunne rekruttere frå ordninga med lønstilskot dersom det skal bli økonomisk mogleg i 2025. At Diskrimineringsnemnda også bidreg her, er positivt med omsyn til det overordna samfunnsmålet at flest mogleg ikkje skal stå utan jobb.

Opprykk og utviklingsmoglegheiter

Personalpolitikken vår har tydelege kriterium for å sikre at stillingsopprykk vert gjeve på grunn av kompetanse, prestasjonar, arbeidsoppgåver, kvalifikasjonar, erfaringar mv. Krava er like for alle. Me lyser også ut sideoppgåver internt med jamne mellomrom (vanlegvis annakvart år), med omsyn til at fleire skal få vise interesse og prøve seg i desse rollane. Det vart ikkje avdekka nye risikoar eller hinder for likestilling på diskrimineringsgrunnlaga på dette område i 2024.

Tilrettelegging for mangfald og moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv

Diskrimineringsnemnda har ein tydeleg ambisjon om å leggje til rette for tilsette som treng det, inkludert som fylgje av funksjonsnedsetting, omsorgsoppgåver, etnisitet eller andre grunnar. Her tilbyr me alt frå tilrettelagt arbeidsutstyr, tilpassa arbeidstid og andre individuelle ordningar. Fleksibel arbeidstid er også med på å løyse nokre av dei praktiske utfordringane det er å kombinere arbeid og familieliv. Me har ei eiga liste med allergiar og andre omsyn for dei tilsette, og sørgjer for at det vert tilbydd likeverdige alternativ. Me har også ei fleksibel heimekontorordning, med to valfrie dagar i veka på heimekontor. Ved spesielle tilhøve kan me også leggje til rette for endå meir spesialtilpassa heimekontorordning.

Kor vidt dette er tilfredsstillande, spør me dei tilsette om regelmessig, i medarbeidarsamtalar og i vernerunden. Tilbakemeldinga her er at me leverer svært raskt og bra. I 2024 fekk me nye nemndmedlemmar og tilsette i sekretariatet, og såg då at nye matomsyn gjorde seg gjeldande. For å sørgja for at dette vart fylgt godt opp når me til dømes har nemndmøte eller arrangement, avgjorde me å skaffa oss meir kunnskap om matreglar knytt til religion. Dette vil me sjå på i 2025.

I 2024 valte me også å gjere nokre endringar i velferdsordningane våre, med tanke på det å kombinere arbeid med fritid og familieliv i Diskrimineringsnemnda. Maksdagane for velferdspermisjon knytt til dei enkelte velferdsgrunnane vart fjerna (til dømes kunne ein tidlegare få fri med løn for planleggingsdagar i skule og barnehage i inntil 2 dagar i året). Det vart i tillegg lagt til nokre fleire løna velferdsgrunnar, mellom anna for religiøse høgtidsdagar som ikkje er offentlege fridagar.

Løn og arbeidstilhøve

Personalpolitikken inneheldt tydelege kriterium for fastsetting av løn på ulike stillingsnivå, lønsutvikling og individuelle lønsforhandlingar. Politikken skal medverke til like løns- og utviklingsmoglegheiter for alle, uavhengig av bakgrunn. Diskrimineringsnemnda har som mål at tilsette skal ha lik løn for arbeid av lik verdi, og arbeidsgjevar vektlegg likeløn mellom kjønn ved lokale forhandlingar og lønsfastsettinga ved rekruttering.

Det ble ikkje funne nye risikoar for diskriminering eller hindre for likestilling på dette området i 2024. ARP-gruppa har tidlegare diskutert om det finns risikoar for å ikkje bli tilgodesett på lik linje som andre ved lønsforhandlingar, på grunn av dei ulike diskrimineringsgrunnlaga. Til dømes at funksjonsnedsetting eller omsorgsoppgåver gjer at ein produserer mindre enn andre. Verksemda har soleis eit sterkt fokus på individuelle mål og vurderingar, og at ein ser på heilskapen i arbeidsoppgåvene til den enkelte. Dette vert snakka om med dei tilsette på medarbeidarsamtalar, og er noko arbeidsgjevar er medviten om på gjennom året.

Hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald

Ingen tilsette melde om trakassering, seksuell trakassering eller mobbing i 2024. Diskrimineringsnemnda har nulltoleranse for mobbing, diskriminering, trakassering og vald. Verksemda har tydelege rutinar for varsling og handtering av saker om trakassering, og desse er gjort kjent og er lett tilgjengeleg for dei tilsette i verksemda. Me vurderer framleis at risikoen for at tilsette kan bli utsett for noko form for trakassering eller vald er veldig låg. Me har difor ikkje sett i gang ytterlegare tiltak på dette området i 2024.

Resultat av arbeidet og forventningar til arbeidet framover

Me er nøgde med arbeidet me har gjort i 2024. På grunn av den lange saksbehandlingstida og aukande restansen, har me likevel måtte bruke det meste

av kapasiteten vår på klagesaksbehandling. Dette har resultert i at me har vore nøydt til å utsetje enkelte planlagde ARP-tiltak, til dømes å utarbeide eit kunnskapsnotat om positiv særbehandling i tilsettingsprosessar og å delta på enkelte kurs/seminar som ARP-gruppa hadde planar om å delta på.

Me ser også fram til å få gjennomført ei ny medarbeidarundersøking i 2025, som me meiner er eit viktig verktøy i arbeidet med ARP i verksemda. Me vil freiste å tilpasse denne undersøkinga slik at me får eit endå betre grunnlag til å finna risikoar og diskriminering og hinder for likestilling, samt måle effekten av tiltaka me har iverksett dei siste åra.

Likestillingsarbeid for Diskrimineringsnemnda som myndigheitsorgan

Diskrimineringsnemnda sitt samfunnsoppdrag er å jobba for eit Noreg med mindre diskriminering, trakassering og gjengjelding. Diskrimineringsnemnda har som mål å medverke til auka likestilling, mindre diskriminering samt motarbeiding av stereotypisering gjennom å gjera samfunnsoppdraget vårt.

Diskrimineringsnemnda brukar det tildelte budsjettet til å medverke til redusert diskriminering og trakassering i Noreg. Dette gjer verksemda konkret både gjennom avgjerdene til nemnda, skrivehjelp i klageprosessen for dei som treng det, gjennom ei oppdatert heimeside med godt søkjeverktøy for avgjerder og statistikk, og gjennom deltaking på ulike arrangement.

Vår oppfatning er at den beste måten Diskrimineringsnemnda som offentleg myndigheitsorgan kan bidra til å fremje likestilling og hindre diskriminering, er å sikre avgjerder innan kortast mogleg saksbehandlingstid med høg kvalitet. Samstundes må Diskrimineringsnemnda sitt samfunnsoppdrag, tenestetilbod og avgjerder bli gjort godt kjent blant folk flest. Dette vert gjort gjennom promoteringskampanjar, nettsida, deltaking og møte med ulike aktørar på området, månadlege nyheitsbrev og gjennom informasjon om avgjerdene til media og relevante interesseorganisasjonar.

Offentlege myndigheiter si aktivitetsplikt inneber i tillegg ei plikt til å ivareta omsynet til likestilling og mangfald ved verksemda sitt offentlege tenestetilbod. Tenestetilbodet vårt, både klagesaksbehandlinga og nettsida, skal vere eit tilgjengeleg og likeverdig tilbod for alle.

Vår Strategi for likestilling- og mangfald skildrar langsiktige og overordna mål og strategiar for Diskrimineringsnemnda som offentleg myndigheitsorgan. Strategien skal vere eit styringsverktøy i arbeidet, og vert konkretisert i årshjulet vårt og dei årlege handlingsplanane våre.

Korleis arbeidde verksemda med å omsette prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og ikkje-diskriminering til handling i 2024?

Diskrimineringsnemnda prøver å ha jamleg kontakt med aktørar på likestillings- og diskrimineringsfeltet. Det gjer me både for å halde oss oppdaterte på feltet, men også for å sikre ei saumlaus oppleving mellom organa slik at brukarane våre vert ivaretekne. Me erfarer at dette også er ein god måte for informasjonsutveksling og kunnskapsdeling. I januar 2024 hadde me eit samarbeidsmøte med Likestilling- og diskrimineringsombodet og Bufdir. Føremålet med møtet var dels oppfylging etter Antirasistisk dag som me hadde i Bergen i 2023, samt korleis organa kan utfylle kvarandre på best mogleg måte framover.

Leiinga deltok også på den Nordiske ombodskonferansen og hadde eit møte med LDO våren 2024. Det overordna temaet for møtet var korleis me saman kan sikre eit godt lågterskeltilbod og eventuelt kva justeringar organa kan gjera for å forbetra det felles tilbodet vårt. I september 2024 hadde me også ei tilsettesamling i Oslo med LDO. Her utveksla me informasjon om dei viktigaste oppgåvene organa jobbar med no og korleis me jobbar. I tillegg heldt Regional kompetanseteneste for autisme, ADHD og Tourettes syndrom (Helse Sør-Øst) eit nyttig føredrag om autismespekterforstyrringar/ADHD og tilretteleggingsbehov i skule og arbeidsliv. LDO presenterte også eit interessant føredrag for oss om kunstig intelligens og diskriminering.

Hausten 2024 reiste alle tilsette i sekretariatet til Danmark. Her hadde me ein dag saman med Ligebehandlingsnævnet og Institut for Menneskrettigheder. Dette var en svært inspirerande tur, der organa presenterte korleis dei er organisert, statistikk og arbeidsmetodar for kvarandre. Avslutningsvis hadde me gruppeoppgåver der me diskuterte spørsmål på tvers av organa. Det gav oss viktig inspirasjon og ein ny kontaktpartnar som me kan sparre med når me skal jobbar med kontinuerleg utvikling og forbetring.

Det er viktig at alle delar av befolkninga, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag, skal kunne bruke oss og ha tillit til prosessen i Diskrimineringsnemnda. Dette jobbar me kontinuerleg med, og freistar ulike tiltak for å oppnå dette. I den samanheng er me opptekne av, og medvitne på, å bruke kjønnsnøytrale ord og uttrykk i all vår kommunikasjon ut. Fordi det stadig skjer utskiftingar i verksemda, har me kome fram til at me framover årleg skal senda ut ei ARP-oppsummering til sekretariatet og til nemnda. Den vil innehalde ei påminning om omgrepsbruk, kva tiltak som er gjennomført og annan relevant informasjon.

I 2024 såg me også ei auke i bruk av tolk under dei munnlege forhandlingane. For å sørgje for at det vert sikra eit likt og godt tilbod til alle som har behov for det, samla me erfaringane våre og igangsette ei oppdatering av rutinen for bruk av tolketenester. Ved munnlege forhandlingar der høyrsleteknisk utstyr skal brukast, tilbyr me å testa dette i forkant av nemndmøte.

I 2023-2024 hadde me som mål i Strategien for likestilling og mangfald å synleggjere forbodet mot diskriminering på grunn av graviditet i samfunnet. Me skreiv fleire artiklar om graviditetsdiskriminering i 2024, som vart lagt ut på nettsidene våre i januar, mars, juni og september. ARP-gruppa har nyleg avgjort at det er føremålstenleg og ressurs-sparande at dette målet endrar seg årleg, slik at det samsvarar med diskrimineringsgrunnlaget som verksemda fordjupar seg i internt.
I 2025 har me planar om å fokusere på kjønn og interseksualitet. Me ser at me får inn få saker innanfor diskrimineringsgrunnlaga kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering. Me ynskjer generelt at fleire innanfor denne gruppa brukar klagetilbodet vårt, og det er også ynskjeleg med fleire slike saker for å heve kompetansen i sekretariatet og nemnda, som igjen kan skape tillit hjå befolkninga. Me har freista å få inn fleire saker ved å synleggjera oss på Pride. I tillegg til å vere synleg på Pride i Bergen og Oslo, vil ARP-gruppa vurdere om det er andre tiltak som også kan bidra til dette i 2025.

Nettsida og klageskjemaa

Me ynskjer å vere eit førebilete innanfor universell utforming, og nettsideleverandøren gjennomgår difor årleg nettsidene for å sikre at dei framleis er universelt utforma. Leverandøren oppdaga nokre feil som vart retta hausten 2024, og tilgjengelegheitsfråsegna vart deretter oppdatert. Ifylgje leverandøren har rettleiaren til UU-tilsynet blitt klarare, noko som gjorde at dei no hadde betre grunnlag for å vurdere nettsidene.

I 2024 bytta me i tillegg ut fotografia på nettsidene med illustrasjonar i eit forsøk på å fremje mangfald. I juni hadde me Pride-flagg i logoen både på nettsidene og i nyheitsbrevet som me sender ut kvar månad.

Etter at utgreiinga «Håndhevingsapparatet på diskrimineringsområdet – gjennomgang og vurdering» kom 16. september 2024, vurderte me om det var forslag i rapporten som me kunne innføre allereie no. Dette resulterte i at me i større grad no visar til LDO i dei elektroniske skjemaa våre og at me revurderte obligatoriske felt i skjemaa. I tillegg sette me gang eit arbeid med forenkling av dei elektroniske skjemaa og eit nytt engelsk klageskjema. Skjemaa vert lansert i byrjinga av 2025.

Nye lokalar

Våren 2025 skal Diskrimineringsnemnda byte lokalar. I den samanheng vart det i kravspesifikasjonen spesifisert at lokala skal vere i tråd med regelverket for universell utforming. Dette har også blitt understreka i dialog med utleigaren både på forhandlingsmøte og i ettertid, og me har også kome med konkrete forslag til forbetringar. Vidare skal me få installert teleslynger i nemndsalen. Før innflytting vil me gå på synfaring for å undersøkje at alt er på plass.

Resultat av arbeidet og forventningar til arbeidet framover

Me er nøgde med arbeidet så langt, men manglar ein måte å måle resultata av arbeidet på. Så langt ser me ikkje endringar i kva grupper som brukar eller ikkje brukar tilbodet vårt. Brukarundersøking av tenestene våre (nettsida og klagesakstilbodet) som me lenge har planlagt å gjennomføre, let seg heller ikkje gjere i 2024. Me håpar å få til dette så snart saksbehandlingstida og restansane er på veg nedover, slik at me har kapasitet til å gjera eit grundig arbeid her.

V. Vurdering av framtidsutsikter

Den essensielle jobben for Diskrimineringsnemnda framover, er å få arbeide ned den enorme restansen som har vakse fram frå og med 2020, og igjen kome der at saksbehandlingstida ikkje er lenger enn det ei naudsynt opplysning av sakene tilseier.

Me hadde ved årsskiftet ein restanse på 807 saker. For at me igjen skal kunne ha ei gjennomsnittleg saksbehandlingstid på maks 6 månadar, bør saker under behandling til ei kvar tid liggje på om lag 300. Dette inneber at me fyrst må jobba ned overskytande restanse og deretter klare å liggje om lag 600 saker inn og 600 saker ut. Dette er ein stor jobb.

Som gjort greie for i denne rapporten, har me dei siste åra sett i gang ei rekkje interne grep for at kvar juridisk saksbehandlar hjå oss skal kunne klare å behandle fleire saker kvar. Me har også sett i gang grep for at sakene som ikkje skal gjennom full nemndbehandling, vert silt ut og behandla raskt. Det vidare arbeidet vårt med ei kompetansekartlegging internt, vil bidra til at me kan utnytte eksisterande kompetanse endå betre, og at me får klargjort ytterlegare kva kompetanse me eventuelt manglar. Likevel er doblinga av talet på innkomne klagesaker som har skjedd sidan 2021 krevjande.

Saksbehandlingstida er, ved sida av kvalitativt gode avgjerder, den viktigaste rettstryggleiksfaktoren for partane som brukar vårt felles nasjonale lågterskeltilbod. Å ha ei kort saksbehandlingstid, er også viktig for at me skal oppfylle intensjonen Stortinget har med oss. At me er dimensjonert for dette, fylgjer i tillegg av dei føringane som vert gjeve for nasjonale handhevingsorgan i det nye EU-direktivet. Det er krevjande for partane å stå i denne typen saker, og ein rask respons på lovbrot er også viktig for den allmennpreventive effekten nemnda sine avgjerder skal ha på samfunnsutviklinga på dette området. Diskrimineringsnemnda er, og bør også fortsetje å vere, ein viktig aktør i vårt felles arbeid for å redusere diskriminering, trakassering og gjengjelding i Norge, inkludert seksuell trakassering og gjengjelding etter varsling.

Me ser difor no fram til den oppfølginga som no skal skje i kjølvatnet av evalueringsrapporten og som ledd i Noreg si implementering av det nye EU-direktivet og håpar at dette vil bidra til at me igjen skal kunne leve opp til Stortinget sin intensjon med oss!

VI. Årsrekneskap

Leiaren sin kommentar til årsrekneskapen 2024

Nemnda utarbeider eit periodisert verksemdsrekneskap etter SRS. Løyvingsrapportering fylgjer kontantprinsipp.

Stadfesting
Årsrekneskapen er gjeven i tråd med føresegner om økonomistyring i staten, jf. rundskriv R-115 frå Finansdepartementet og krav frå Kultur- og likestillingsdepartementet i instruks om økonomistyring. Rekneskapen gjev eit dekkjande bilete av nemnda sine disponible løyvingar, samt rekneskapsførte kostnadar og inntekter.

Vurderingar av vesentlege tilhøve
Diskrimineringsnemnda hadde ei samla tildeling på kr 34 546 000 i 2024. Artskontorapporteringa viser at rapporterte utgifter til drift (eksklusiv løn) utgjorde kr 9 070 521. Utbetalingar til løn og sosiale utgifter var på kr 21 880 565. Mindreforbruket i 2024 er på kr 1 658 482, som er innanfor taket på 5 % som kan overførast til 2025.

Riksrevisjonen er ekstern revisor, og stadfestar rekneskapen for Diskrimineringsnemnda. Årsrekneskapen er per i dag ikkje ferdig revidert, men me forventar at revisjonsrapporten kjem i løpet av våren 2025, seinast 1. mai. Rapporten vil bli publisert på heimesida til Diskrimineringsnemnda.

Bergen, 07.05.2025

Ashan Nishantha
direktør

Prinsippnote løyvingsrapportering og artskontorapportering i årsrekneskapen

Årsrekneskap for Diskrimineringsnemnda er utarbeidd og avlagt etter nærare retningslinjer, i tråd med føresegner om økonomistyring i staten («føresegnene»). Årsrekneskapen er i tråd med krav i føresegnene punkt 3.4.1, nærare føresegner i Finansdepartementet sitt rundskriv R-115 av desember 2024 og eventuelle tilleggskrav slått fast av overordna departement.

Oppstillinga av løyvingsrapporteringa og artskontorapporteringa er utarbeidd med utgangspunkt i føresegnene punkt 3.4.2 – dei grunnleggande prinsippa for årsrekneskapen:

a) Rekneskapen fylgjer kalenderåret.
b) Rekneskapen inneheldt alle rapporterte utgifter og inntekter for rekneskapsåret.
c) Rekneskapen er utarbeidd i tråd med kontantprinsippet.
d) Utgifter og inntekter er ført i rekneskapen med brutto beløp.

Oppstillingane av løyvings- og artskontorapportering er utarbeidd etter dei same prinsippa, men gruppert etter ulike kontoplanar. Prinsippa samsvarar med krav i føresegnene punkt 3.5 til korleis verksemdene skal rapportere til statsrekneskapen. Sumlinja «Netto rapportert til løyvingsrekneskapen» er lik i båe oppstillingane.

Verksemda er tilknytt statens konsernkontoordning i Noregs Bank i tråd med krav i føresegnene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte verksemder vert ikkje tilført likviditet gjennom året, men har ein trekkrett på konsernkontoen sin. Ved slutten av året vert saldoen nullstilt på den enkelte oppgjerskonto ved overgangen til nytt år.

Løyvingsrapporteringa

Oppstillinga av løyvingsrapporteringa omfattar ein øvre del med løyvingsrapporteringa og en nedre del som viser behaldningar verksemda står oppført med i kapitalrekneskapen. Løyvingsrapporteringa viser rekneskapstal som verksemda har rapportert til statsrekneskapen. Det vert stilt opp etter dei kapittel og postar i løyvingsrekneskapen verksemda har fullmakt til å disponere. Kolonnen «samla tildeling» viser kva verksemda har fått til disposisjon i tildelingsbrev for kvar statskonto (kapittel/post). Oppstillinga viser i tillegg alle finansielle eigendelar og plikter verksemda står oppført med i statens kapitalrekneskap.

Mottekne fullmakter til å belaste ei anna verksemd sitt kapittel/post (belastningsfullmakter) vert ikkje vist i kolonnen for samla tildeling, men er omtalt i note B til løyvingsoppstillinga. Utgiftene knytt til mottekne belastningsfullmakter er bokført og rapportert til statsrekneskapen, og vert vist i kolonnen for rekneskap.

Gjevne belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for samla tildeling, men vert ikkje bokført og rapportert til statsrekneskapen frå verksemda sjølv. Gjevne belastningsfullmakter vert bokført og rapportert av verksemda som har motteke belastningsfullmakta og visar difor ikkje i kolonnen for rekneskap. Dei gjevne fullmaktene går fram av note B til løyvingsoppstillinga.

Artskontorapporteringa

Oppstillinga av artskontorapporteringa har ein øvre del som viser kva som er rapportert til statsrekneskapen etter standard kontoplan for statlege verksemder og ein nedre del som viser eigendelar og gjeld som inngår i mellomverande med statskassa. Artskontorapporteringa viser rekneskapstal verksemda har rapportert til statsrekneskapen etter standard kontoplan for statlege verksemder. Verksemda har ein trekkrett på konsernkonto i Noregs Bank. Tildelingane er ikkje rapportert som ei inntekt til statsrekneskapen og er difor ikkje vist som inntekt i artskontorapporteringa.

Rekneskapsprinsipp for bruttobudsjetterte verksemder – Verksemdsrekneskap avlagt i tråd med dei statlege rekneskapsstandardane (SRS).

Verksemdsrekneskapen er sett opp i samsvar med dei statlege rekneskapsstandardane (SRS).

Opningsbalanse

Ved utarbeiding av opningsbalansen er immaterielle eigendelar og varige driftsmiddel verdsett til attvinningsverdi eller verkeleg verdi. Finansielle anleggsmiddel er verdsett til verkeleg verdi.

Attvinningsverdi for ein eigendel er den summen det vil koste dersom eigendelen skulle blitt kjøpt i dag, vurdert til same kvalitet, standard og funksjonalitet som eksisterande eigendel.

Omløpsmiddel er verdsett til attvinningsverdi eller verkeleg verdi. Kortsiktig gjeld er verdsett til pålydande.

Diskrimineringsnemnda har ingen immaterielle eigendelar på dette tidspunktet.

Inntekter frå løyvingar

Inntekt frå løyvingar vert resultatført etter prinsippet om motsett samanstilling. Det inneber at inntekt frå løyvingar vert resultatført i takt med at aktivitetane som vert finansiert av desse inntektene vert utført. Det vil seie i same periode som kostandane påløper (motsett samanstilling).

Bruttobudsjetterte verksemder har ei forenkla praktisering av prinsippet om motsett samanstilling. Inntekt frå løyvingar vert rekna som differansen mellom kostnadane i perioden, og opptente transaksjonsbaserte inntekter og eventuelle inntekter frå tilskot og overføringar til verksemda. Ein konsekvens av dette er at resultat av aktivitetane i perioden vert null.

Diskrimineringsnemnda har berre inntekter frå løyvingar.

Kostnadar
Utgifter som gjeld transaksjonsbaserte inntekter vert kostnadsført i same periode som tilhøyrande inntekt.

Utgifter som vert finansiert med inntekt frå løyvingar, vert kostnadsført i same periode som aktivitetane er gjennomført og ressursane er forbrukt.

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

Verksemda resultatfører arbeidsgjevardelen av pensjonspremien som pensjonskostnad. Pensjon vert kostnadsført som om pensjonsordninga i SPK var basert på ein innskotsplan.

Frå 2022 har SPK lagt om pensjonspremiemodellen for statlege verksemder. Frå 1. januar 2022 betalar verksemda ein verksemdsspesifikk hendingsbasert arbeidsgjevardel som del av pensjonspremien. At premien er verksemdsspesifikk, inneber at premien vert rekna ut frå dei konkrete tilhøva i verksemda, og ikkje for grupper av verksemder samla. At den er hendingsbasert, inneber at den tek omsyn til faktiske hendingar i medlemsgruppa i verksemda, slik at premie-reserven er a jour i høve til medlemen si opptening. Medlemsdelen på to prosent av lønsgrunnlaget er uendra.

Leigeavtaler
Verksemda brukar forenkla metode i SRS 13 om leigeavtaler og klassifiserer alle leigeavtaler som operasjonelle leigeavtaler.

Klassifisering og vurdering av anleggsmiddel

Anleggsmiddel er varige og betydelege eigendelar som vert disponert av verksemda. Varige eigendelar betyr i denne samanheng eigendelar med utnyttbar levetid på 3 år eller meir. Betydelege eigendelar betyr i denne samanheng eigendelar med anskaffingskost på kr 50 000 eller meir. Anleggsmiddel er balanseført til anskaffingskost fråtrekt avskrivingar.

Kontorinventar og PC-ar med tilhøyrande skjerm med utnyttbar levetid på 3 år eller meir er balanseført som eigne grupper.

Varige driftsmiddel vert nedskrive til verkeleg verdi ved endra bruk eller utnytting, dersom verkeleg verdi er lågare enn balanseført verdi.

Programvarelisensar og eigenutvikla programvare
Diskrimineringsnemnda har ikkje balanseført immaterielle eigendelar. Diskrimineringsnemnda har ikkje eigedomsrett over programvarelisensar og datasystem som vert brukt av verksemda. Diskrimineringsnemnda har heller ikkje kjøpt bistand til eigenutvikling av programvare.

Investeringar i aksjar og andelar

Diskrimineringsnemnda har ikkje investeringar i aksjar og andelar.

Klassifisering og vurdering av omløpsmiddel og kortsiktig gjeld

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

Omløpsmiddel vert vurdert til det lågaste av kjøpskost og verkeleg verdi. Kortsiktig gjeld vert balanseført til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Verksemda sine kortsiktige eigendelar består av betalingsmiddel. Forventa levetid er på under eitt år.

Diskrimineringsnemnda har ikkje behaldning av varer.

Fordringar
Kundefordringar og andre fordringar er oppført i balansen til pålydande etter frådrag for avsetning til forventa tap. Avsetning til tap vert gjort på grunnlag av individuelle vurderingar av dei enkelte fordringane.

Valuta
Diskrimineringsnemnda har ikkje pengepostar i utanlandsk valuta.

Statens kapital
Statens kapital utgjer nettobeløpet av verksemda sine eigendelar og gjeld, og går fram av rekneskapslinja for avrekningar i balanseoppstillinga. Bruttobudsjetterte verksemder presenterer ikkje konsernkontoane i Noregs Bank som bankinnskot. Konsernkontoane inngår i rekneskapslinja avrekna med statskassa.

Innkrevjingsverksemd og andre overføringar til staten

Innkrevjingsverksemd og andre overføringar til staten vert presentert etter kontantprinsippet.

Tilskotsforvaltning og andre overføringar frå staten

Diskrimineringsnemnda har ikkje tilskot og andre overføringar utanom ordinær tildeling.

Statlege rammevilkår

Sjølvassurandørprinsippet
Staten opererer som sjølvassurandør. Det er difor ikkje inkludert postar i balanse eller resultatrekneskap som reflekterer forsikringskostnadar eller plikter.

Statens konsernkontoordning
Statlege verksemder er omfatta av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordninga inneber at alle innbetalingar og utbetalingar vert gjort opp dagleg mot verksemda sine oppgjerskontoar i Noregs Bank.

Verksemda vert ikkje tilført likvider gjennom året, men har ein trekkrettigheit på konsernkontoen sin. For bruttobudsjetterte verksemder vert saldoen nullstilt på den enkelte oppgjerskonto i Noregs Bank ved overgang til nytt rekneskapsår.

Utgiftskap.	Kapittelnamn	Post	Posttekst	Note	Samla tildeling*	Rekneskap 2024	Meirutgift (-) og mindreutgift
0350	Sekretariatet for Diskrimineringsnemnda	01	Driftsutgifter	A,B	34 546 000	31 687 517,95	2 858 482
1633	Nettoordning, statleg betalt meirverdiavgift	01	Driftsutgifter		0	1 268 627	
Sum utgiftsført					34 546 000	32 956 145	2 858 482

Oppstilling av løyvingsrapportering 31.12.2024

Inntektskap.	Kapittelnamn	Post	Posttekst	Note	Samla tildeling*	Rekneskap 2024	Meirutgift (-) og mindreutgift
3350	Sekretariatet for Diskrimineringsnemnda	85	Tvangsmulkt		1 000 000	116,64	-999 883,00
5309	Ymse	29	Ymse		0	36 630	
5700	Folketrygdas inntekter	72	Arbeidsgjevaravgift - Folketrygda		0	2 727 006	
sum inntektsført					*1 000 000*	*2 763 752*	
	Netto rapportert til løyvingsrekneskapen					30 192 393	
	Kapitalkontoar						
60089201			Noregs Bank KK /innbetalingar			1 161 287	
60089202			Noregs Bank KK/utbetalingar			-31 656 459	
708049			Endring i mellomverande med statskassen			302 779	
Sum rapportert						0	

Behaldningar rapportert til kapitalrekneskapen (31.12)				
Konto	**Tekst**	**31.12.2023**	**31.12.2024**	**Endring**
708049	Mellomverande med statskassen	-1 743 343	-1 440 564	302 779

Note A Forklaring av samla tildeling utgifter			
Kapittel og post	**Overført frå i fjor**	**Årets tildelingar**	**Samla tildeling**
350-01	1 375 000	33 171 000	34 546 000

Note B		Forklaring til brukte fullmakter og utrekning av mogleg overførbart beløp til neste år									
Kapittel og post	Stikkord	Meirutgift (-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre i tråd med gjevne belastnings-fullmakter(-)	Merutgift(-)/ mindreutgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter(-) iht. merinntektsfullmakt	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger(-)	Sum grunnlag for overføring	Kompensasjon for lønnsoppgjøret 2024 *	Maks. overførbart beløp **	Mogleg overførbart beløp utrekna av verksemda
35 001		2 858 482	-1 200 000	1 658 482				1 658 482	578 000	2 276 400	1 658 550

* Kolonnen viser lønskompensasjon på den enkelte budsjettpost for lønsoppgjera 2024 slik føreslått i departementa sine omgrupperingsproposisjonar og slik desse står av vedlegg 4 i Prop. 36 S (2024-2025) Nysaldering av statsbudsjettet 2024. Sjå årleg rundskriv R-2/2025 for meir detaljert informasjon.

** Maksimalt beløp som kan overførast er lønskompensasjon pluss 5% av årets løyving på driftspostane 01-29, unnateke post 24, fråtrekt lønskompensasjon, eller sum av løyving dei siste to åra for postar med stikkordet "kan overføres". For postar utan stikkordet "kan overføres", vert maksimalt overførbart beløp slik: (Løyving for året - lønskompensasjon)*5% + lønskompensasjon. Sjå årleg rundskriv R-2/2025 for meir detaljert informasjon om overføring av ubrukte løyvingar.

*** Mogleg overførbart beløp er "Sum grunnlag for overføring", men maksimalt "Maks. overførbart beløp", og minimum "Kompensasjon for lønsoppgjeret 2024". Sjå årleg rundskriv R-2/2025 for meir detaljert informasjon om mogleg overførbart beløp.

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter
Gjeve belastningsfullmakter (utgiftsført av andre på utgiftskapittel og inntektsført av andre på inntektskapittel): kr 1 200 000 til Digitaliseringsdirektoratet.

Oppstilling av artskontorapporteringa 31.12.2024 inkl. utgiftskapittel 0601			
		2023	**2024**
Driftsutgifter rapportert til løyvingsrekneskapen			
Utbetalingar til løn		18 834 890	21 880 565
Andre utbetalingar til drift		7 444 156	9 070 521
Sum utbetalingar til drift		26 279 046	*30 951 086*
Netto rapporterte driftsutgifter		26 279 046	**30 951 086**
Investerings- og finansutgifter rapportert til løyvingsrekneskapen			
Utbetaling til investeringar/ datamaskiner		540 660	736 432
Sum investerings- og finansutgifter		540 660	*736 432*
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		540 660	736 432
Innkrevjingsverksemd og andre overføringar til staten			
Innbetaling av skattar, avgifter, gebyr m.m.		683 000	117
Sum innkrevjingsverksemd og andre overføringar til staten		683 000	117
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapittel *			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		29 417	36 630
Arbeidsgjevaravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		2 333 196	2 727 006
Nettoføringsordning for meirverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		1 057 814	1 268 627
Netto rapporterte utgifter på felleskapittel		-1 304 852	-1 495 009
Netto rapportert til løyvingsrekneskapet		**24 831 853**	**30 192 393**

Oversikt over mellomverande med statskassen	**Note**	**2023**	**2024**
Fordringar på tilsette		0	0
Kontantar		0	0
Bankkontoar med statlege middel utanfor Noregs Bank		0	0
Skuldig skattetrekk og andre trekk		-1 117 809	-1 018 399

Skuldige offentlege avgifter		0	0
Avsett pensjonspremie til Statens pensjonskasse		-625 534	-422 165
Mottekne forskotsutbetalingar		0	0
Løn (negativ netto, for mykje utbetalt løn m.m.)			0
Differansar på bank og uidentifiserte innbetalingar		0	0
Sum mellomverande med statskassen		-1 743 343	**-1 440 564**

Kontrollsum netto rapportert til løyvingsrekneskapen			
Artskontorapportering		24 831 853	30 192 393
Løyvingsrapportering		24 831 853	30 192 392
Kontrollsum mellomverande med statskassen			
Artskontorapportering		-1 743 343	-1 440 564
Løyvingsrapportering		-1 743 343	-1 440 564

Resultatrekneskap	Note	31.12.2024
Driftsinntekter		
Inntekt frå løyvingar	1	31 580 157
Sum driftsinntekter		31 580 157
Driftskostnadar		
Lønskostnadar	2	22 779 959
Avskrivingar på varige driftsmiddel og immaterielle eigendelar	3	469 153
Andre driftskostnadar	4	8 331 044
Sum driftskostnadar		31 580 157
Driftsresultat		
Finansinntekter og finanskostnadar		0
Sum finansinntekter og finanskostnadar		0
Resultat av aktivitetar i perioden		0
Avrekningar og disponeringar		
Innkrevjingsverksemd og andre overføringar til staten		
Avgifter og gebyr direkte til statskassen	6	117
Avrekning med statskassen innkrevjingsverksemd		117

Sum innkrevjingsverksemd og andre overføringar til staten		0
Tilskotsforvaltning og andre overføringar frå staten		
Sum tilskotsforvaltning og andre overføringar frå staten		0

Balanse	Note	01.01.2024	31.12.2024
EIGENDELAR		0	0
A. Anleggsmiddel		0	0
I Immaterielle eigendelar		0	0
Sum immaterielle eigendelar		0	0
II Varige driftsmiddel			
Driftslausøyre, inventar, verktøy og liknande	3	1 235 486	1 502 764
Sum varige driftsmiddel		1 235 486	1 502 764
III Finansielle anleggsmiddel			
Sum finansielle anleggsmiddel		0	0
Sum anleggsmiddel		1 235 486	1 502 764
B. Omløpsmiddel			
I Behaldning av varer og driftsmateriell			
Sum behaldning av varer og driftsmateriell		0	0
II Fordringar			
Andre fordringar	7	169 708	737 463
Sum fordringar		169 708	737 463
III Bankinnskot, kontantar og liknande			
Sum bankinnskot, kontantar og liknande		0	0
Sum omløpsmiddel		169 708	737 463
IV Fordringar knytt til innkrevjingsverksemd og andre overføringar			
Sum fordringar knytt til innkrevjingsverksemd og andre overføringar		0	0
Sum eigendelar		1 405 194	2 240 227

Balanse - Statens kapital og gjeld	Note	01.01.2024	31.12.2024
C. Statens kapital		0	0

I Verksemdskapital *Sum verksemdskapital*		0	0
II Avrekningar			
Avrekna med statskassen (bruttobudsjetterte)		-3 222 042	-2 787 473
Sum avrekningar	5A	-3 222 042	-2 787 473
Sum statens kapital		-3 222 042	-2 787 473
D. Gjeld			
I Avsetnad for langsiktige forpliktingar *Sum avsetnad for langsiktige forpliktingar*		0	0
II Anna langsiktig gjeld *Sum anna langsiktig gjeld*		0	0
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		1 059 355	741 494
Skuldig skattetrekk og andre trekk		1 117 809	1 018 399
Skuldige offentlige avgifter		276 594	393 531
Avsatte feriepenger		1 449 480	1 865 921
Anna kortsiktig gjeld	8	723 999	1 008 355
Sum kortsiktig gjeld		4 627 236	5 027 700
Sum gjeld		4 627 236	5 027 700
Sum statens kapital og gjeld drift		1 405 194	2 240 227

IV Gjeld knytt til tilskotsforvaltning og andre overføringar			
Sum gjeld knytt til tilskotsforvaltning og andre overføringar			
Sum statens kapital og gjeld		1 405 194	2 240 227

Note 1 Driftsinntekter

		31.12.2024
Inntekt frå løyvingar*		31 580 157
Sum inntekt frå løyvingar		31 580 157

*Etter dei statlege rekneskapsstandardane blir inntekt frå løyvingar for bruttobudsjetterte verksemder rekna som differansen mellom perioden sine kostnader og opptente transaksjonsbaserte inntekter og eventuelle inntekter frå tilskot og overføringar til verksemda. Ein konsekvens av dette er at resultat av perioden sine aktivitetar blir null.

For informasjon om mottekne løyvingar, sjå oppstilling av løyvingsrapportering.

Inntekt frå tilskot og overføringar	
Sum inntekt frå tilskot og overføringar	**0**
Inntekt frå gebyr	
Sum inntekt frå gebyr	**0**
Sals- og leigeinntekter	
Sum sals- og leigeinntekter	**0**
Andre driftsinntekter	
Sum andre driftsinntekter	**0**
Sum driftsinntekter	**31 580 157**

Note 2 Utbetalingar til løn

	31.12.2023	31.12.2024
Løn	14 059 421	15 856 326
Feriepengar		1 861 849
Arbeidsgjevaravgift	2 333 196	2 843 943
Pensjonsutgifter*	1 095 892	1 106 073
Sjukepengar og andre refusjonar (-)	-898 851	-1 196 968
Andre ytingar	2 245 232	2 308 736
Sum utbetalingar til løn	18 834 890	**22 779 959**

Talet på utførte årsverk: 19

*På bakgrunn av at lønsoppgjeret i staten for 2024 ikkje var ferdig før i slutten av november, har ikkje verksemda utbetalt resultatet av lønsoppgjeret i 2024.
Verksemda har difor gjort eit estimat for lønsavsetning for det sentrale lønsoppgjeret (lokale og eventuelt sentrale tillegg) som utgjer kr 308 497,48. Lønsavsetninga inkluderer feriepengar, og det er sett av for arbeidsgjevaravgift av lønsavsetninga.

** Pensjonskostnaden i 2024 er basert på eit estimat for pensjonspremien utrekna av SPK, og ikkje faktisk pensjonspremie. Dette skuldast at lønsoppgjeret i staten for 2024 ikkje var ferdig før i slutten av november 2024. Premiesatsen for arbeidsgjevardelen utgjorde i 2024 6,9% (arbeidsgjevardelen av pensjonspremie på artskonto 542/pensjonsgrunnlaget i 2024 rapportert til SPK).

*** Inneheldt løn og sosiale kostnadar (feriepengar, arbeidsgjevaravgift og pensjonskostnader).

Note 3 Varige driftsmiddel

	Driftslausøyre, inventar, verktøy o.l.	**Sum**
Anskaffingskost 01.01.	2 444 093	2 444 093
Tilgang i året	736 432	736 432
Avgang anskaffingskost i året (-)	0	0
Frå anlegg under utføring til annan gruppe i året	0	0
Anskaffingskost	3 180 524	3 180 524
Akkumulerte nedskrivingar 01.01	0	0
Nedskrivingar i året		
Akkumulerte avskrivingar 01.01.	1 208 607	1 208 607
Ordinære avskrivingar i året	469 153	469 153
Akkumulerte avskrivingar avgang i året (-)		
Balanseført verdi 31.12.2024	1 502 764	**1 502 764**

Note 4 Andre driftskostnadar

	31.12.2023	**31.12.2024**
Husleige	2 235 996	2 256 203
Vedlikehald eigne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehald og ombygging av leigde lokalar	9 082	80 838
Andre utgifter til drift av eigendom og lokalar	762 922	864 651
Reparasjon og vedlikehald av maskiner, utstyr mv.	6 897	5 393
Mindre utstyrsanskaffingar	35 669	-44 319
Leige av maskiner, inventar og liknande	194 091	30 574
Reparasjon og vedlikehald av maskiner, utstyr mv.		
Kjøp av konsulenttenester	25 100	375 449
Kjøp av andre framande tenester	2 638 641	2 540 317
Reiser og diett	449 625	803 192
Andre driftsutgifter	1 086 132	1 418 747
Sum andre utbetalingar til drift	7 444 156	**8 331 044**

Note 5A Samanheng mellom avrekninga med statskassen og mellomverande med statskassen

	01.01.2024	**31.12.2024**	**Endring**
Avrekninga med statskassen i balansen	**-3 222 042**	**-2 787 473**	**434 568**

Bakgrunnen for at resultatet for perioden ikkje er lik endring i avrekninga med statskassen i balansen for bruttobudsjetterte verksemder, er at konsernkontoane i Noregs Bank inngår som ein del av avrekninga med statskassen i balansen. I tillegg vert enkelte transaksjonar som ikkje medfører ut- eller innbetaling, teke omsyn til. Nedanfor vert det vist til dei ulike postane som er årsaka til at endring i avrekninga med statskassen i balansen ikkje er lik resultatet for perioden.

Endring i avrekninga med statskassen	
Konsernkontoar i Noregs Bank	
- Konsernkonto utbetaling	-31 656 459
+ Konsernkonto innbetaling	1 161 287
Netto trekk konsernkonto	*-30 495 172*
Innbetalingar og utbetalingar som ikkje inngår i verksemda drift (er gjennomstrøymingspostar)	
- Innbetaling innkrevjingsverksemd og andre overføringar	-117
+ Utbetaling tilskotsforvaltning og andre overføringar	0
Bokføringar som ikkje går over bankkonto, men direkte mot avrekning med statskassen	
+ Inntektsført frå løyving (underkonto 1991)	31 580 157
- Gruppeliv/arbeidsgjevaravgift (underkonto 1985 og 1986)	-2 763 636
+ Nettoordning, statleg betalt meirverdiavgift (underkonto 1987)	1 244 199
Andre avstemmingspostar	
Spesifikasjon av andre avstemmingspostar	0
Skilnad mellom resultatført og netto trekk på konsernkonto	*-434 568*
Resultat av aktivitetane i perioden før avrekning mot statskassen	0
Sum endring i avrekning med statskassen *	**-434 568**

**Sum endring i avrekning med statskassen* skal stemme med endringa i perioden over.*

Note 5B Samanheng mellom avrekning med statskassen og mellomverande med statskassen (bruttobudsjetterte verksemder)*			
	31.12.2024	**31.12.2024**	Skilnad
B) Skilnad mellom avrekninga med statskassen og mellomverande med statskassen	Spesifisering av bokført avrekning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomverande med statskassen	
Immaterielle eigedelar og varige driftsmiddel			
Immaterielle eigedelar	0	0	0
Varige driftsmiddel	1 502 764	0	1 502 764
Sum	1 502 764	0	1 502 764
Finansielle anleggsmiddel	0	0	**0**
Investeringar i aksjar og andelar	0	0	**0**
Obligasjonar	0	0	**0**
Andre fordringar	0	0	**0**
Sum	0	0	**0**
Omløpsmiddel			
Behaldningar av varer og driftsmateriell			
Kundefordringar			
Opptente, ikkje fakturerte inntekter			
Andre fordringar	737 463		737 463
Bankinnskot, kontantar og liknande			
Sum	*737 463*		*737 463*
Langsiktige forpliktingar og gjeld			
Avsetningar langsiktige forpliktingar			
Anna langsiktig gjeld			
Sum	**0**	**0**	**0**
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-741 494	0	-741 494
Skuldig skattetrekk og andre trekk	-1 018 399	-1 076 872	58 473
Skuldige offentlege avgifter	-393 531	0	-393 531
Avsette feriepengar	-1 865 921	0	-1 865 921

Mottatt forskotsbetaling	0	0	0
Anna gjeld til tilsette	-1 008 355	0	-1 008 355
Avsett pensjonspremie til SPK, arbeidsgjevardel	0	-363 692	363 692
Anna kortsiktig gjeld	0	0	0
Gjeld knytt til tilskotsforvaltning og andre overføringar frå staten	0	0	0
Sum	-5 027 700	-1 440 564	-3 587 136
Sum	-2 787 473	-1 440 564	**-1 346 909**

*Mellomverande med statskassen består av kortsiktige fordringar og gjeld som etter økonomiregelverket er rapportert til statsrekneskapen (S-rapport). Avrekninga med statskassen viser finansieringa av verksemda sin netto eigedelar og gjeld.

Note 6 Innkrevjingsverksemd og andre overføringar til staten

	31.12.2023	**31.12.2024**
Tilfeldige inntekter	683 000	117
Sum innkrevjingsverksemd og andre overføringar til staten	683 000	117

Note 7 Andre kortsiktige fordringar

	01.01.2024	**31.12.2024**
Forskotsbetalt løn	0	
Reiseforskot	0	
Personallån	0	
Andre fordringar på tilsette	0	
Forskotsbetalt leige	0	37 239
Andre forskotsbetalte kostnadar	109 578	604 413
Andre fordringar	60 130	95 811
Sum andre kortsiktige fordringar	**169 708**	**737 463**

Note 8 Anna kortsiktig gjeld

	01.01.2024	**31.12.2024**
Skuldig løn	0	
Anna gjeld til tilsette	572 306	699 857

Avsetning for lønsoppgjeret 2024*	0	308 497
Påløpte kostnadar	151 693	
Avstemmingsdifferansar ved rapportering til statsrekneskapen	0	
Avsett pensjonspremie til SPK, arbeidsgjevardel		
Anna kortsiktig gjeld		
Sum andre kortsiktige fordringar	**723 999**	**1 008 355**

* På bakgrunn av at lønsoppgjeret i staten for 2024 ikkje var ferdig før i slutten av november, har ikkje verksemda utbetalt resultatet av lønsoppgjeret i 2024. Verksemda har difor gjort eit estimat for lønsavsetninga for det sentrale lønsoppgjeret (lokale og eventuelt sentrale tillegg), jf. note 2.