

# Likestillingsredegjørelse for 2022

## Redegjørelse for LDOs aktive likestillingsarbeid etter likestillings- og diskrimineringslovens §24

Følgende oversikt er utarbeidet for å gi et enkelt overblikk over ombudets aktive likestillingsarbeid etter likestillings- og diskrimineringslovens kapittel 4, §24 Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt:

«Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i §6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.»

Oversikten er delt inn etter aktuelle diskrimineringsgrunnlag som nevnes i lovens §1: kjønn, graviditet, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, samt likestillingsbarrierer som nevnes i lovens §24: trakassering, seksuell trakassering, kjønnsbasert vold og stereotypisering. Redegjørelsen publiseres i tråd med krav etter likestillings- og diskrimineringslovens §24.

Ombudets redegjørelse etter likestillings- og diskrimineringslovens §26a er å finne i ombudets årsrapport for 2022.

Grunnlag / satsningsområde: **Kjønn**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Usynliggjøring / manglende representativitet</p> <p>Stereotypisering</p> <p>Manglende fokus på / forståelse for temaer som opptar / berører personer med utgangspunkt i deres kjønn</p> <p>Fordommer / negative holdninger blant ansatte knyttet til kjønn</p> <p>Underrepresentasjon av menn blant ombudets ansatte</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for fagoppsummeringer</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansettelse</p>	<p>Egne fagansvarlige på kjønnsfeltet</p> <p>Intern fagsatsning på kjønn</p> <p>Kontakt med interesseorganisasjoner og fagmiljøer som har kjønn som fokusområde</p> <p>Fagoppsummering om trakassering i arbeidslivet - oversikt over gjeldende rett på sentrale felt innen likestillings- og diskrimineringsretten</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Bevisst fokus på representasjon av ulike kjønn på våre kontaktflater og arrangementer</p> <p>Intern bildebank til bruk i forbindelse med publisering på ombudets kontaktflater, fokus på synliggjøring av mangfoldet i befolkningen, herunder personer med ulike kjønn i ulike roller og situasjoner</p> <p>Bevisste valg knyttet til kjønnsstereotype fremstillinger på våre kontaktflater og i forbindelse med våre arrangementer</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotyper hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Oppfordring om at vi ønsker å speile mangfoldet i befolkningen når vi lyser ut nye stillinger</p>	<p>Vi har oppnådd god kjønnsbalanse når det gjelder synliggjøring av kvinner og menn på ombudets kontaktflater</p> <p>Vi har oppnådd god kjønnsbalanse når det gjelder talere og bidragsyttere under ombudets kurs og arrangementer</p> <p>Det er fortsatt flest kvinner som kontakter oss for veiledning</p> <p>Vi når flest kvinner via sosiale medier</p> <p>Det kan tidvis være ressurskrevende å sikre interne prosesser som tar høyde for interseksjonelle perspektiver</p> <p>Vi har fortsatt forbedringspotensiale når det gjelder rekruttering av menn til stillinger i ombudet</p> <p>Det kan være vanskelig å sikre representativitet i alle sammenhenger og på alle kontaktflater</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart høsten 23.</p> <p>Igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for høringer, Oppstart høsten 2023.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart høsten 2023.</p> <p>Fagoppsummeringen oppdateres årlig.</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p> <p>Eget prosjekt for å se på rekruttering til økt mangfold i ombudet</p>

Grunnlag / satsningsområde: **Graviditet, inkludert foreldrepermisjon**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Manglende universell utforming av lokaler</p> <p>Manglende adgang til individuell tilrettelegging</p> <p>Manglende fokus på / forståelse for temaer som særlig opptar gravide</p> <p>Stereotypisering</p> <p>Begrensninger ved informasjonsspredning i samarbeid med arbeidsgivere</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for fagoppsummeringer</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansettelse</p>	<p>Egen fagansvarlig</p> <p>Intern fagsatsning på kjønn, herunder graviditet</p> <p>Prosjektgruppa nedsatt i 2022 for å jobbe med kampanje for spredning av fakta og rettighetsinformasjon rundt graviditetsdiskriminering</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Fagoppsummering om graviditet og foreldrepermisjon, en oversikt over gjeldende rett på sentrale felt innen likestillings- og diskrimineringsretten</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Våre lokaler er universelt utformet med trappefri adkomst og heis fra bakkenivå</p> <p>Egen biloppstillingsplass i kjelleren som kan bestilles av besøkende ved behov</p> <p>Ved avtale om personlig oppmøte har vi fleksibilitet ved valg av tidspunkt og oppmøteform (fysisk, telefonisk eller digitalt)</p> <p>Dedisert HMS-rom og andre ledige rom som kan brukes av besøkende dersom det er behov</p> <p>Bevisst fokus på representasjon av gravide på våre kontaktflater og arrangementer</p> <p>Bevisste valg knyttet til stereotype fremstillinger av gravide på våre kontaktflater og i forbindelse med våre arrangementer</p> <p>I 2022 gjennomførte ombudet en egen kampanje med fokus på å få ut rettighetsinformasjon til gravide</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Tilbud om digitale kurs som kan gjøre det enklere for gravide å delta</p> <p>I 2022 ble det gjennomført kurs i digital formidling for ombudets ansatte</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotypier hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p> <p>Informasjon om ombudets virksomhet og tilbud publiseres offentlig på ombudets hjemmesider</p>	<p>Vi har registrert en økning i henvendelser om graviditetsdiskriminering i forbindelse med vår kampanje</p> <p>Vi når flest kvinner via sosiale medier</p> <p>Det kan tidvis være ressurskrevende å sikre interne prosesser som tar høyde for interseksjonelle perspektiver</p> <p>Det kan være vanskelig å sikre representativitet i alle sammenhenger og på alle kontaktflater</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, Oppstart H23.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for høringer, Oppstart H23.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart H23.</p> <p>Fagoppsummeringen oppdateres årlig</p> <p>Det er ikke planlagt egen rettighetskampanje rettet mot gravide i 2023.</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p>

Grunnlag / satsningsområde: **Omsorgsforpliktelser**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Manglende universell utforming av lokaler</p> <p>Manglende adgang til individuell tilrettelegging</p> <p>Manglende fokus på / forståelse for temaer som særlig opptar personer med omsorgsforpliktelser</p> <p>Usynliggjøring av menn som personer med omsorgsforpliktelser</p> <p>Stereotypisering</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for fagoppsummeringer</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansettelse</p>	<p>Egne fagansvarlige på kjønnsfeltet</p> <p>Intern fagsatsning på kjønn, herunder omsorgsforpliktelser</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Fagoppsummering om graviditet og foreldrepermisjon, en oppdatert, tilgjengelig og god oversikt over gjeldende rett på sentrale felt innen likestillings- og diskrimineringsretten</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Våre lokaler er universelt utformet med trappefri adkomst og heis fra bakkenivå</p> <p>Egen biloppstillingsplass i kjelleren som kan bestilles av besøkende ved behov</p> <p>Ved avtale om personlig oppmøte har vi fleksibilitet ved valg av tidspunkt og oppmøteform (fysisk, telefonisk eller digitalt)</p> <p>Dedisert HMS-rom og andre ledige rom som kan brukes av besøkende dersom det er behov for amming eller stell av barn</p> <p>Bevisst fokus på representasjon av menn og kvinner med omsorgsforpliktelser på våre kontaktflater og arrangementer</p> <p>Bevisste valg knyttet til stereotype fremstillinger av personer med omsorgsforpliktelser på våre kontaktflater og i forbindelse med våre arrangementer</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Tilbud om digitale kurs som kan gjøre det enklere for de med omsorgsforpliktelser å delta</p> <p>I 2022 ble det gjennomført kurs i digital formidling for ombudets ansatte</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotypier hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p>	<p>Det kan være vanskelig å sikre representativitet i alle sammenhenger og på alle kontaktflater.</p> <p>Vi har vurdert de øvrige tiltakene som hensiktsmessige.</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, Oppstart H23.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for høringer, Oppstart H23.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart H23.</p> <p>Fagoppsummeringen oppdateres årlig</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p>

Grunnlag / satsningsområde: **Etnisitet**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Usynliggjøring / manglende representativitet</p> <p>Stereotypisering</p> <p>Virksomheten er ikke tilstede på relevante arenaer</p> <p>Virksomheten bruker ikke aktuelle kommunikasjonskanaler</p> <p>Trakassering</p> <p>Virksomheten jobber ikke med temaer av relevans for etniske minoriteter</p> <p>Fordommer / negative holdninger blant våre ansatte knyttet til etnisitet/hudfarge/kulturell bakgrunn</p> <p>Underrepresentasjon av personer med etnisk minoritetsbakgrunn blant ombudets ansatte</p> <p>Digital utenforskap</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veilednings-aktiviteten</p> <p>Rutine for fagoppsummeringer</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansettelse</p>	<p>Eget fagansvarlig</p> <p>Intern fagsatsning på etnisitet</p> <p>Kontakt med interesseorganisasjoner / fagmiljøer som har etnisitet / rasisme som fokusområde; i 2022 gjennomførte ombudet møter med unge representanter fra interesseorganisasjoner for nasjonale minoriteter, samt representanter fra organisasjoner som jobber mot rasisme i Norge. Ombudet har også hatt møter med Sametinget og Romano Kher.</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Bevissthet om representasjon av etniske minoriteter på våre kontaktflater og på våre arrangementer</p> <p>Intern bildebank til bruk i forbindelse med publisering på ombudets kontaktflater, fokus på synliggjøring av mangfoldet i befolkningen, herunder personer med ulike etniske bakgrunn i ulike roller og situasjoner</p> <p>Bevisste valg knyttet til fremstillinger av personer med ulik etnisk bakgrunn på våre kontaktflater og i forbindelse med våre arrangementer</p> <p>Samarbeid med relevante organisasjoner/aktører for å nå ut bredere til personer med etnisk minoritetsbakgrunn med rettighetsinformasjon, gjennom blant annet fysiske kurs og workshops på etablerte arenaer der ulike grupper samles fra før</p> <p>Informasjonsbrosyrer på de største minoritetsspråkene for å bedre nå ut til etniske minoritetsgrupper med aktuell rettighetsinformasjon</p> <p>Aktiv moderering av kommentarfeltet på ombudets sosiale medier</p> <p>Bevisst timing for publisering av saker for å sikre at vi har nok personalressurser for å følge opp problematiske innlegg</p> <p>Samarbeid med Sametinget og Samisk høgskole om forskningsprosjekt om opplevd rasisme blant unge samer</p> <p>Veiledningshenvendelser om etnisk diskriminering kanaliseres til veiledere med spesialkompetanse på området</p> <p>Tekstbidrag til den digitale rasismeveilederen utviklet av KUN – Kvinneuniversitetet i nord</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotyper hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p> <p>Utfordrende veiledningshenvendelser kanaliseres til veiledere med spesialkompetanse på området</p> <p>I 2022 relanserte vi vår rasismekampanje på sosiale medier – en serie med tre korte filmer om rasisme</p> <p>Oppfordring om at vi ønsker å speile mangfoldet i befolkningen når vi lyser ut nye stillinger</p>	<p>Vi har registrert en økning i henvendelser om etnisk diskriminering i sammenheng med vår rasismekampanje</p> <p>Vi får tilbakemelding fra samarbeidspartnere om at ombudet er fortsatt relativt ukjent blant mange personer med etnisk minoritetsbakgrunn og vi vurderer derfor at vi har forbedringspotensiale når det gjelder å nå ut til flere</p> <p>Vi har forbedringspotensiale når det gjelder sikring av god representasjon av etniske minoriteter som faglige bidragsyttere på ombudets arrangementer</p> <p>Vi har fått tilbakemelding på at digitale kurs kan være utfordrende for enkelte grupper</p> <p>Vi har forbedringspotensiale når det gjelder bruk av enkelte digitale plattformer som er mer vanlige i enkelte minoritetsmiljøer</p> <p>Vi har fortsatt forbedringspotensiale når det gjelder å øke andel av personer med etnisk minoritetsbakgrunn blant våre ansatte</p> <p>Når ombudet stiller som bidragsyter på arrangementer i regi av samarbeidspartnere hender det at det ikke har blitt stilt like høye krav til mangfoldsrepresentasjon som vi hadde ønsket.</p> <p>Det kan være vanskelig å sikre representativitet i alle sammenhenger og på alle kontaktflater</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, blant annet kanaler/arenaer for å nå ut til flere med etnisk minoritetsbakgrunn. Oppstart H23.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for høringer, Oppstart H23.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart H23.</p> <p>Arbeid med fagoppsummering om rasisme ferdigstilles høsten 2023.</p> <p>Eget prosjekt for å se på rekruttering til økt mangfold i ombudet</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p>

Grunnlag / satsningsområde: **Språk**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Mangelfull informasjon på andre språk enn norsk</p> <p>Manglende adgang til språklig tilrettelegging, herunder tolk og oversettelse av tekst</p> <p>Virksomheten jobber ikke med temaer av relevans for språklige minoriteter</p> <p>Manglende språkkompetanse blant virksomhetens ansatte</p> <p>Manglende kompetanse i å bruke tolk</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for fagoppsummeringer</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansettelse</p> <p>Veileder - Rutiner for bruk av tolk i ombudet</p>	<p>Eget fagansvarlig på etnisitetsfeltet, herunder språk</p> <p>Intern fagsatsning på etnisitetsfeltet, herunder språk</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Informasjon om ombudet og annen rettighetsinformasjon tilgjengelig på ombudets hjemmesider på et utvalg av de største minoritetsspråkene: engelsk, arabisk, samisk, fransk, polsk, somalisk og vietnamesisk.</p> <p>Informasjonsbrosyrer på de største minoritetsspråkene for å bedre nå ut til språklige minoriteter med aktuell rettighetsinformasjon</p> <p>Rutiner for å bestille tolk som vi opplyser om på våre hjemmesider</p> <p>Rutiner for å oversette veiledningsbrev og annen veiledningsinformasjon ved forespørsel / behov</p> <p>Det gis mulighet å melde fra om tilretteleggingsbehov ved påmelding arrangementer i ombudets regi</p> <p>Påmeldingsfrister er valgt med hensyn til mulighet å innfri ønsker om tilrettelegging</p> <p>Ansatte med ulike morsmål enn norsk, som kan gi veiledning på sitt morsmål ved behov</p> <p>Fagoppsummering om språk, en oppdatert, tilgjengelig og god oversikt over gjeldende rett på sentrale felt innen likestillings- og diskrimineringsretten</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotypier hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p> <p>Oppfordring om at vi ønsker å speile mangfoldet i befolkningen når vi lyser ut nye stillinger</p>	<p>Vi har evaluert tiltakene som generelt hensiktsmessige.</p> <p>Det er utfordrende å tilby like effektiv oppfølging av personer med behov for tolk/språklig tilrettelegging grunnet logistikken rundt bestilling av tolk, ventetider knyttet til oversettelsesarbeid.</p> <p>Det er utfordrende å sikre likeverdig mengde av informasjon på andre språk enn norsk.</p> <p>Det er uheldig at dagens hjemmesider ikke støtter publisering av video og andre formater som kan være mer hensiktsmessige.</p> <p>Det kan være en fordel å øremerke minimumsbeløp for tolk/oversettelser i budsjettet.</p> <p>Det kan være en utfordring at det felles systemet for innsynsbestilling er på norsk.</p> <p>Vi har fortsatt forbedringspotensiale når det gjelder språklig mangfold blant ombudets ansatte</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette et arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Det kan handle om å gjøre vurderinger f.eks. for bruk av tolk. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, for eksempel for bruk av tolk og oversettelse av relevant materiell. Oppstart H23.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for høringer, Oppstart H23.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart H23.</p> <p>Fagoppsummeringen oppdateres årlig</p> <p>Eget prosjekt for å se på rekruttering til økt mangfold i ombudet</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p>

Grunnlag / satsningsområde: **Seksuell orientering**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Manglende kunnskap om LHBT+ personer og om aktuelle temaer som opptar gruppen</p> <p>Fordommer / negative holdninger blant våre ansatte knyttet til seksuell orientering</p> <p>Usynliggjøring / manglende representativitet</p> <p>Stereotypisering</p> <p>Virksomheten er ikke tilstede på relevante arenaer</p> <p>Virksomheten bruker ikke aktuelle kommunikasjonskanaler</p> <p>Trakassering</p> <p>Virksomheten jobber ikke med temaer av relevans for LHBT+ personer</p> <p>Underrepresentasjon av LHBT+ personer blant ombudets ansatte</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for fagoppsummeringer</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansettelse</p>	<p>Eget fagansvarlig</p> <p>Intern fagsatsning</p> <p>Fagoppsummering om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, en oversikt over gjeldende rett på sentrale felt innen likestillings- og diskrimineringsretten</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Bevissthet om representasjon av LHBT+ personer på våre kontaktflater og på våre arrangementer</p> <p>Bevisste valg knyttet til stereotype fremstillinger av LHBT+ personer på våre kontaktflater og i forbindelse med våre arrangementer</p> <p>Aktiv moderering av kommentarfeltet på ombudets sosiale medier</p> <p>Bevisst timing for publisering av saker for å sikre at vi har nok personalressurser for å følge opp problematiske innlegg</p> <p>Ombudet stiller med stand på Oslo Pride og deltar i Pride paraden</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotyper hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p> <p>Veiledningshenvendelser kanaliseres til veiledere med spesialkompetanse på området</p> <p>Oppfordring om at vi ønsker å speile mangfoldet i befolkningen når vi lyser ut nye stillinger</p>	<p>Vi registrerer at veiledningshenvendelser om diskriminering på grunn av seksuell orientering er relativt lavt. Dette kan ha sammenheng med det som våre samarbeidspartnere har gjort oss oppmerksomme på, at mange LHBT+ personer er ukjent med ombudets tilbud og arbeid på feltet.</p> <p>Det kan være utfordrende å modere kommentarfeltet på ombudets sosiale medier.</p> <p>Det kan være vanskelig å sikre representativitet i alle sammenhenger og på alle kontaktflater</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, Oppstart H23.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for høringer, Oppstart H23.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart H23.</p> <p>Fagoppsummeringer oppdateres årlig</p> <p>I 2023 planlegger LDO en 'turné' der vi skal delta med stand og i paraden under Oslo Pride, Skeive Sørlandsdager og Arctic Pride</p> <p>I 2023 har LDO planer om å gjennomføre en bevisstgjøringskampanje i sosial medier for å synliggjøre ombudets arbeid ovenfor LHBT+</p> <p>Eget prosjekt for å se på rekruttering til økt mangfold i ombudet</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p>

## Grunnlag / satsningsområde: Kjønnssidentitet / Kjønnsuttrykk

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Manglende kunnskap om transpersoner og intersex personer og om aktuelle temaer som opptar disse grupper</p> <p>Fordommer / negative holdninger blant våre ansatte knyttet til seksuell orientering</p> <p>Usynliggjøring / manglende representativitet</p> <p>Stereotypisering</p> <p>Virksomheten er ikke tilstede på relevante arenaer</p> <p>Virksomheten bruker ikke aktuelle kommunikasjonskanaler</p> <p>Trakassering</p> <p>Virksomheten jobber ikke med temaer av relevans for LHBT+ personer</p> <p>Feilkjønn</p> <p>Manglende tilgang på kjønnsnøytrale toalettfasiliteter</p> <p>Underrepresentasjon av transpersoner og intersex personer blant ombudets ansatte</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for fagoppsummeringer</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansettelse</p> <p>Ombudets personvernerklæring</p>	<p>Eget fagansvarlig for LHBT+ feltet, herunder spørsmål knyttet til trans og intersex</p> <p>Intern fagsatsning på området</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Interne fagdiskusjoner for å skape bevissthet internt om viktigheten med korrekt bruk av pronomen</p> <p>Kontakt og løpende dialog med interesseorganisasjoner og fagmiljøer som representerer transpersoners interesser</p> <p>Fagoppsummering om seksuell orientering, kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk, en oversikt over gjeldende rett på sentrale felt innen likestillings- og diskrimineringsretten</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Bevissthet om representasjon av LHBT+ personer på våre kontaktflater og på våre arrangementer</p> <p>Bevisste valg knyttet til stereotype fremstillinger av LHBT+ personer på våre kontaktflater og i forbindelse med våre arrangementer</p> <p>Aktiv moderering av kommentarfeltet på ombudets sosiale medier</p> <p>Bevisst timing for publisering av saker for å sikre at vi har nok personalressurser for å følge opp problematiske innlegg</p> <p>Ombudet stiller med stand på Oslo Pride og deltar i Pride paraden</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Mulighet for de som kontakter oss via vår hjemmeside å oppgi hvilke pronomen de ønsker vi skal bruke om dem</p> <p>Vi opplyser om retten til å be om å få korrigeret personopplysninger som er uriktige eller unøyaktige</p> <p>Kjønnsnøytrale toalettfasiliteter i våre lokaler</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotypier hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p> <p>Veiledningshenvendelser kanaliseres til veiledere med spesialkompetanse på området</p> <p>Oppfordring om at vi ønsker å speile mangfoldet i befolkningen når vi lyser ut nye stillinger</p>	<p>Vi registrerer at veiledningshenvendelser om kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk er relativt lavt. Dette kan ha sammenheng med det som våre samarbeidspartnere har gjort oss oppmerksomme på, at mange LHBT+ personer er ukjent med ombudets tilbud og arbeid på feltet.</p> <p>Det kan være utfordrende å modere kommentarfeltet på ombudets sosiale medier i forbindelse med temaer knyttet til kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk.</p> <p>Det er ikke kjønnsnøytrale toalettfasiliteter i første etasjen av bygget der ombudet holder til, og der ombudet holder større arrangementer.</p> <p>Det kan være vanskelig å sikre representativitet i alle sammenhenger og på alle kontaktflater</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer, bla krav til kjønnsnøytrale toaletter. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, bla rutiner rundt korrekt bruk av pronomen. Oppstart H23.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for høringer, Oppstart H23.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart H23.</p> <p>Fagoppsummeringer oppdateres årlig</p> <p>I 2023 har LDO planer om å gjennomføre en bevisstgjøringsskampanje i sosial medier for å synliggjøre ombudets arbeid ovenfor LHBT+</p> <p>Eget prosjekt for å se på rekruttering til økt mangfold i ombudet</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p>



Grunnlag / satsningsområde: **Alder**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Usynliggjøring / manglende representativitet</p> <p>Stereotypisering</p> <p>Manglende universell utforming av lokaler</p> <p>Manglende adgang til individuell tilrettelegging</p> <p>Manglende fokus på temaer knyttet til alder</p> <p>Fordommer / negative holdninger blant våre ansatte knyttet til alder</p> <p>Manglende aldersspredning blant virksomhetens ansatte</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veilednings-aktiviteten</p> <p>Rutine for fagoppsummeringer</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansetteser</p>	<p>Eget fagansvarlig</p> <p>Fagoppsummering om aldersdiskriminering, en oversikt over gjeldende rett på sentrale felt innen likestillings- og diskrimineringsretten</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Våre lokaler er universelt utformet med trappefri adkomst og heis fra bakkenivå</p> <p>Egen biloppstillingsplass i kjelleren som kan bestilles av besøkende ved behov</p> <p>Fleksibelt tilbud om veiledning på telefon, ved personlig oppmøte eller digitalt.</p> <p>Ved avtale om personlig oppmøte har vi fleksibilitet ved valg av tidspunkt</p> <p>Dedisert HMS-rom som kan brukes av besøkende dersom det er behov</p> <p>Krav til bruk av mikrofon under møter og arrangementer</p> <p>Det gis mulighet å melde fra om tilretteleggingsbehov ved påmelding arrangementer i ombudets regi</p> <p>Påmeldingsfrister er valgt med hensyn til mulighet å innfri ønsker om tilrettelegging</p> <p>Ombudets visuelle profil er utviklet med strenge krav til tilgjengelighet, med utgangspunkt i fargebruk, kontraster, fonter, skriftstørrelse og bruk av ikoner</p> <p>Bevisst fokus på representasjon av personer i ulike aldre på våre kontaktflater og arrangementer</p> <p>Bevisste valg knyttet til stereotype fremstillinger av personer i ulike aldre på våre kontaktflater og i forbindelse med våre arrangementer</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotyper hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p>	<p>Digitale kurs kan være en utfordring for denne gruppen.</p> <p>Det kan være vanskelig å bruke heisen, som har en utradisjonell plassering av etasjeknappene på utsiden av heisen.</p> <p>Det vurderes at vi har relativt god aldersspredning blant ombudets ansatte.</p> <p>Når ombudet stiller som bidragsyter på arrangementer i regi av samarbeidspartnere hender det at det ikke blir stilt like høye krav til tilgjengelighet som vi ønsker.</p> <p>Det kan være vanskelig å sikre representativitet i alle sammenhenger og på alle kontaktflater.</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, Oppstart H23.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for høringer, Oppstart H23.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart H23.</p> <p>Fagoppsummeringer oppdateres årlig</p> <p>I 2023 planlegger vi egen satsning på skeiv eldreomsorg.</p> <p>Eget prosjekt for å se på rekruttering til økt mangfold i ombudet</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p>

Grunnlag / satsningsområde: **Religion / livssyn**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Usynliggjøring / manglende representativitet</p> <p>Stereotypisering</p> <p>Trakassering</p> <p>Manglende fokus på temaer knyttet til religion/livssyn</p> <p>Virksomheten er ikke tilstede på relevante arenaer / bruker ikke aktuelle kommunikasjonskanaler</p> <p>Tilbud tar ikke høyde for religiøs mangfold, for eksempel tidspunkter for arrangementer og møter, mattilbud under arrangementer</p> <p>Fordommer / negative holdninger blant våre ansatte knyttet til religion/livssyn</p> <p>Underrepresentasjon av personer med ulike religion/livssyn blant ombudets ansatte</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for fagoppsummeringer</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansettelse</p>	<p>Eget fagansvarlig</p> <p>Intern fagsatsning på religion/livssyn</p> <p>Kontakt med Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn, samt representanter for ulike tros- og livssynssamfunn</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p> <p>Fagoppsummering om religion og livssyn, en oppdatert, tilgjengelig og god oversikt over gjeldende rett på sentrale felt innen likestillings- og diskrimineringsretten</p>	<p>Bevissthet om representasjon av religiøs-/livssynsmangfold på våre kontaktflater og på våre arrangementer</p> <p>Intern bildebank til bruk i forbindelse med publisering på ombudets kontaktflater, fokus på synliggjøring av mangfoldet i befolkningen, herunder personer som representerer ulike tro/livssyn i ulike roller og situasjoner</p> <p>Bevisste valg knyttet til stereotype fremstillinger av personer med ulike tro/livssyn på våre kontaktflater og i forbindelse med våre arrangementer</p> <p>Samarbeid med relevante organisasjoner/aktører for å nå ut bredere til personer med ulik tro/livssyn med rettighetsinformasjon, gjennom blant annet fysiske kurs og workshops på etablerte arenaer der gruppene samles fra før</p> <p>Informasjonsbrosyrer på de største minoritetsspråkene for å bedre nå ut til flere personer med ulike tro/livssyn med aktuell rettighetsinformasjon</p> <p>Aktiv moderering av kommentarfeltet på ombudets sosiale medier</p> <p>Bevisst timing for publisering av saker for å sikre at vi har nok personalressurser for å følge opp problematiske innlegg</p> <p>Bevissthet rundt avvikling av arrangementer for å ikke kolliderer med tidspunkter for kjente religiøse høytider.</p> <p>Det gis mulighet å melde fra om tilretteleggingsbehov/matbehov ved påmelding til møter og arrangementer i ombudets regi</p> <p>HMS rom som kan brukes til bønn ved behov.</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på bevissthet om egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotyper hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p> <p>Veiledningshenvendelser om tro/livssyn kanaliseres til veiledere med spesialkompetanse på området</p> <p>Oppfordring om at vi ønsker å speile mangfoldet i befolkningen når vi lyser ut nye stillinger</p>	<p>Vi får tilbakemelding fra samarbeidspartnere om at ombudet er fortsatt relativt ukjent blant mange personer med etnisk minoritetsbakgrunn og vi vurderer derfor at vi har forbedringspotensiale når det gjelder å nå ut til flere som tilhører ulike tro/livssyn</p> <p>Det kan være utfordrende å modere kommentarfeltet på ombudets sosiale medier i forbindelse med temaer knyttet religion/livssyn.</p> <p>Vi har fortsatt forbedringspotensiale når det gjelder å øke andel av personer med religiøs minoritetsbakgrunn blant våre ansatte</p> <p>Det kan være vanskelig å sikre representativitet i alle sammenhenger og på alle kontaktflater</p>	<p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten og vurdere om ombudet bør være mer synlig ovenfor flere tros- /livssynssamfunn.</p> <p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, Oppstart H23.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for høringer, Oppstart H23.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart H23.</p> <p>Fagoppsummeringer oppdateres årlig</p> <p>Eget prosjekt for å se på rekruttering til økt mangfold i ombudet</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p>

## Grunnlag / satsningsområde: Funksjonsevne

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Manglende universell utforming av lokaler</p> <p>Manglende adgang til individuell tilrettelegging</p> <p>Manglende fokus på / forståelse for temaer som særlig opptar personer med nedsatt funksjonsevne</p> <p>Usynliggjøring / manglende representativitet</p> <p>Stereotypisering</p> <p>Fordommer / negative holdninger blant våre ansatte knyttet til nedsatt funksjonsevne</p> <p>Underrepresentasjon av personer med nedsatt funksjonsevne blant ombudets ansatte</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for fagoppsummeringer</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansettelse</p>	<p>Eget fagansvarlig</p> <p>Fagoppsummering om aldersdiskriminering, en oversikt over gjeldende rett på sentrale felt innen likestillings- og diskrimineringsretten</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Våre lokaler er universelt utformet med trappefri adkomst og heis fra bakkenivå, ledespor i gulvet for synshemmede og automatiske døråpnere</p> <p>Egen biloppstillingsplass i kjelleren som kan bestilles av besøkende ved behov</p> <p>Fleksibelt tilbud om veiledning på telefon, ved personlig oppmøte eller digitalt.</p> <p>Ved avtale om personlig oppmøte har vi fleksibilitet ved valg av tidspunkt</p> <p>Dedisert HMS-rom som kan brukes av besøkende ved behov</p> <p>Universelt utformede toalettfasiliteter</p> <p>Krav til bruk av mikrofon under møter og arrangementer</p> <p>Det er installert teleslynge i ombudets lokaler og stilles krav om teleslynge under arrangementer i ombudets regi</p> <p>Det stilles krav om trappefri ankomst og universelt utformede toaletter ved gjennomføring av arrangementer i eksterne lokaler</p> <p>Det gis mulighet å melde fra om tilretteleggingsbehov ved påmelding arrangementer i ombudets regi</p> <p>Påmeldingsfrister er valgt med hensyn til mulighet å innfri ønsker om tilrettelegging</p> <p>Tilbud om døvetolk og simultanteksting under arrangementer i ombudets regi</p> <p>Ombudets hjemmesider og aktuelle digitale ressurser er utviklet med tanke på bruk av leseleser</p> <p>Alle veiledningsbrev og rapporter som sendes ut digitalt er i pdf format som støtter leseleser</p> <p>Ombudets visuelle profil er utviklet med strenge krav til tilgjengelighet, med utgangspunkt i fargebruk, kontraster, fonter, skriftstørrelse og bruk av ikoner</p> <p>Bevisst fokus på representasjon av personer med nedsatt funksjonsevne på våre kontaktflater og arrangementer</p> <p>Intern bildebank til bruk i forbindelse med publisering på ombudets kontaktflater, fokus på synliggjøring av mangfoldet i befolkningen, herunder personer med ulike former for nedsatt funksjonsevne i ulike roller og situasjoner</p> <p>Bevisste valg knyttet til stereotype fremstillinger av personer med nedsatt funksjonsevne på våre kontaktflater og i forbindelse med våre arrangementer</p>	<p>Digitale kurs kan være en utfordring når det gjelder sikring av universell utforming/individuell tilrettelegging.</p> <p>Inngangspartiet og første etasjen oppfyller ikke krav til universell utforming, blant annet har vi avdekket behov for å justere høyden på calling-anlegget i første etasje slik at denne er mer tilgjengelig for rullestolbrukere, det kan være vanskelig å orientere seg og finne frem til heisen, det kan være vanskelig å bruke heisen, som har en utradisjonell plassering av etasjeknappene på utsiden av heisen.</p> <p>Vi har fått tilbakemelding på at beskrivelsen av bilder på ombudets hjemmesider må være mer utfyllende.</p> <p>Når ombudet stiller som bidragsyter på arrangementer i regi av samarbeidspartnere hender det at det ikke blir stilt like høye krav til tilgjengelighet som vi ønsker.</p> <p>Det er fortsatt underrepresentasjon av personer med ulike typer nedsatt funksjonsevne blant ombudets ansatte.</p> <p>Det kan være vanskelig å sikre representativitet i alle sammenhenger og på alle kontaktflater</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Igangsette et arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Det kan handle om å gjøre vurderinger f.eks. for bruk av tegnspråktolk, teksting, tilgjengelighetssjekk av presentasjoner og rutiner for innmelding av tilretteleggingsbehov. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutine for veiledningstjenesten, Oppstart H23.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutine for høringer, Oppstart H23.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart H23.</p> <p>Fagoppsummeringen oppdateres årlig</p> <p>Vi er i dialog med gårdeier om justering av høyden på calling-anlegg.</p> <p>Vi jobber med å forbedre beskrivelse av bilder på ombudets hjemmesider.</p> <p>Det er igangsatt arbeid med utvikling av nye hjemmesider, der universell utforming vil være i fokus.</p>

			<p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Interne kurs om digital formidling, med fokus på universell utforming og tilgjengelighet.</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotyper hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p> <p>Utfordrende veiledningshenvendelser kanaliseres til veiledere med spesialkompetanse på området</p> <p>Oppfordring om at vi ønsker å speile mangfoldet i befolkningen når vi lyser ut nye stillinger</p> <p>Oppfordring om at vi ønsker å speile mangfoldet i befolkningen når vi lyser ut nye stillinger</p>		<p>Eget prosjekt for å se på rekruttering til økt mangfold i ombudet</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p>
--	--	--	---	--	--

Grunnlag / satsningsområde: **Kjønnsbasert vold**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Fare for deling av sensitive opplysninger med overgripere</p> <p>Fare for at ofre for kjønnsbasert vold blir forfulgt i forbindelse med oppmøte hos ombudet</p> <p>Manglende kompetanse om hvordan kommunisere med personer i krisesituasjoner</p> <p>Fare for at voldsutsatte ikke får informasjonen de trenger</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for innsynsbegjæringer</p> <p>Retningslinjer for personvern</p> <p>Ombudets personvernerklæring</p>	<p>Ombudet jobber forebyggende og risikoreducerende og gir hjelp og støtte til voldsutsatte.</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Sensitive opplysninger i saksdokumenter unntas offentligheten i tråd med gjeldende lovverk</p> <p>Nødknapp direkte tilkoblet vekterselskap er installert i resepsjonen</p> <p>Vi veileder om krisesentertilbud</p> <p>Vi har utviklet egne kurs om kjønnsbasert vold</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og om hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotypier hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p>	<p>Vi vurderer tiltakene som hensiktsmessige.</p>	<p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten med tanke på å sikre at uvedkommende personer ikke kan få personlige opplysninger om de som kontakter oss. Oppstart H23.</p> <p>Vi har planer om å fortsette med øvrig metodikk/ øvrige tiltak</p>

Grunnlag / satsningsområde: **Seksuell trakassering**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Fare for seksuell trakassering i ombudets lokaler, ombudets kommunikasjonskanaler eller i forbindelse med ombudets arrangementer og tilstelninger</p> <p>Fare for at voldsutsatte ikke får informasjonen de trenger</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Policy - Varsling av kritikkverdige forhold</p>	<p>Ombudet jobber forebyggende og risikoreduserende og gir hjelp og støtte til utsatte for seksuell trakassering.</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Nulltoleranse policy for seksuell trakassering som er gjort kjent for ombudets ansatte. Påminnelse om policyen sendes ut i forkant av fester i ombudets regi</p> <p>Varslingsrutiner som er gjort kjent blant ombudets ansatte og er tilgjengelig på ombudets intranett.</p> <p>Informasjon om plikt til å varsle henger i fellesområder i ombudets lokaler</p> <p>Bevissthet rundt alkoholserving ved ombudets interne arrangementer</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Aktiv moderering av kommentarfeltet på ombudets sosiale medier</p> <p>Bevisst timing for publisering av saker for å sikre at vi har nok personalressurser for å følge opp problematiske innlegg</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotyper hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p>	<p>Vi vurderer tiltakene som hensiktsmessige.</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, Oppstart H23.</p> <p>Vi har planer om å fortsette med de øvrige metodikk/ øvrige tiltak</p>

## Grunnlag / satsningsområde: **Trakassering**

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
Fare for trakassering i ombudets lokaler, ombudets kommunikasjonskanaler eller i forbindelse med ombudets arrangementer og tilstelninger	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veiledningsaktiviteten</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Policy - Varsling av kritikkverdige forhold</p>	<p>Ombudet jobber forebyggende og risikoreduserende og gir hjelp og støtte til utsatte for trakassering.</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Nulltoleranse policy mot trakassering som er gjort kjent for ombudets ansatte.</p> <p>Varslingsrutiner som er gjort kjent blant ombudets ansatte og er tilgjengelig på ombudets intranett.</p> <p>Informasjon om plikt til å varsle henger i fellesområder i ombudets lokaler</p> <p>Bevissthet rundt alkoholserving ved ombudets interne arrangementer</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/forutinntatte meninger og hvordan kommunisere med ulike personer i krisesituasjon</p> <p>Aktiv moderering av kommentarfeltet på ombudets sosiale medier</p> <p>Bevisst timing for publisering av saker for å sikre at vi har nok personalressurser for å følge opp problematiske innlegg</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotypier hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p>	<p>Enkelte grupper opplever stor grad av negative oppmerksomhet og negative kommentarer i kommentarfelt på ombudets sosiale medier. Det kan til tider være utfordrende å modere kommentarfeltet.</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, Oppstart H23.</p> <p>Vi har planer om å fortsette med de øvrige metodikk/ øvrige tiltak</p>

## Grunnlag / satsningsområde: Stereotypisering

Potensielle barrierer for likestilling / risiko for diskriminering	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	Metodikk - hvordan ombudet arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling	Tiltak - hva ombudet gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid	Vurdering av resultatene som er oppnådde	Forventninger til arbeidet fremover
<p>Omtale eller fremstillinger i ombudets kontaktflater eller i forbindelse med foredrag/kurs som kan bidra til å fremme og/eller underbygge stereotype forestillinger av ulike grupper</p> <p>Fare for at faglige valg og vurderinger blir preget av stereotype forestillinger om bestemte grupper</p> <p>Manglende mangfold blant virksomhetens ansatte</p>	<p>Ombudets serviceerklæring</p> <p>Håndboka for veilednings-aktiviteten</p> <p>Rutine for anskaffelser</p> <p>Rutine for ansettelses</p>	<p>Mangfold blant ombudets ansatte og samarbeidspartnere bidrar til å motvirke fordommer og undergrave stereotype forestillinger.</p> <p>Ukentlige avdelingsmøter, ombudsmøter, og temasamlinger samt deltagelse på eksterne kurs, seminarer og fagsamlinger bidrar til bevisstgjøring, kompetanseheving og utveksling av informasjon</p> <p>Prosjektet 'Vi kan alltid bli bedre' – en systematisk kartlegging av potensielle barrierer til likestilling / risiko for diskriminering i møte med ombudets virksomhet</p> <p>Jevnlige møter med ombudets fagråd, som består av representanter fra ulike interesseorganisasjoner og fagmiljøer med spesialkompetanse innen de respektive diskrimineringsgrunnlagene</p>	<p>Bevissthet om representasjon av mangfoldet i samfunnet på våre kontaktflater og på våre arrangementer</p> <p>Intern bildebank til bruk i forbindelse med publisering på ombudets kontaktflater, fokus på synliggjøring av mangfoldet i befolkningen, presentert i ulike roller og situasjoner</p> <p>Bevisste valg knyttet til stereotype fremstillinger av ulike grupper på våre kontaktflater og i forbindelse med våre arrangementer</p> <p>Design profil med grafiske elementer som er valgt for å fremme nøytrale fremstillinger av bestemte grupper</p> <p>Intern workshop for ansatte i veiledningsavdelingen med fokus på å bli mer bevisst egne fordommer/stereotype forestillinger</p> <p>Krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotypier hos underleverandører/aktivitetsleverandører nedfelt i rutiner og retningslinjer for anskaffelser</p> <p>Oppfordring om at vi ønsker å speile mangfoldet i befolkningen når vi lyser ut nye stillinger</p>	<p>Vi vurderer at tiltakene har vært hensiktsmessige.</p> <p>Det kan være vanskelig å sikre representativitet i alle sammenhenger og på alle kontaktflater.</p>	<p>Utvikle overordnet likestillingspolicy for LDOs virksomhet som kan linke til underliggende dokumenter. Oppstart H23.</p> <p>Vi skal igangsette arbeid med å se på rutiner for egne arrangementer. Oppstart høsten 2023.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for veiledningstjenesten, Oppstart H23.</p> <p>Gjøre en gjennomgang av rutinene for høringer, Oppstart H23.</p> <p>Vurdere behovet for en rutine for pådriverarbeid, Oppstart H23.</p> <p>Eget prosjekt for å se på rekruttering til økt mangfold i ombudet</p> <p>Vi har planer om å fortsette med de øvrige metodikk/øvrige tiltak</p>