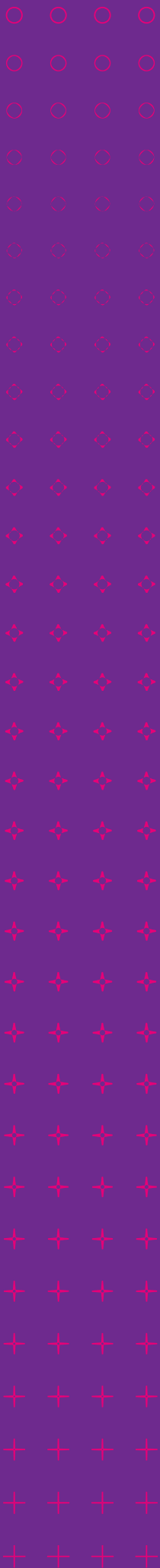


2008 Årsrapport

Likestillings- og diskrimineringsombodet



Likestillings- og
diskrimineringsombodet



Likestillings- og
diskrimineringsombudet
Oslo, 2009





Innhold

Forord	5
Verdifullt rapporteringsarbeid	5
Kontroversielle klagesaker	6
Diskriminering på fleire grunnlag	6
Ein synleg samfunnsaktør	7
1. DELMÅL: Høg kvalitet i lovhandhevinga	9
1.1. RESULTATMÅL 1: Korrekt og effektiv sakshandsaming.	9
1.1.1. Resultatindikator 1: Tal på handsama klagesaker	9
1.1.2. Resultatindikator 2: Tal på hasteparagrafsaker	10
1.1.3. Resultatindikator 3: Tal på saker teke opp på eige initiativ	10
1.1.4. Resultatindikator 4: Sakshandsamingstid	11
2. DELMÅL: God rettleiing	13
2.2. RESULTATMÅL 1: Eit lågterskeltilbod som er lett tilgjengeleg for brukarane	13
2.2.1. Resultatindikator 1: Tal på registrerte rettleiingssaker	13
2.2.1.1. Rettleiing til arbeidsgjevarar	13
3. DELMÅL: Offensiv og synleg pådrivar for likestilling og mot diskriminering	15
3.1. RESULTATMÅL 1: God kontakt med relevante myndigheiter kompetansmiljø og interesseorganisasjonar	15
3.1.1. Resultatindikator 1: Møter i brukarforum, brukarutval og andre fagfora	15
3.1.1.1. Brukarutvalet	15
3.1.1.2. Brukarforum	15
3.1.1.3. Foredrag, innlegg og deltaking i paneldebattar	16
3.1.1.4. Mottak av utanlandske delegasjonar	16
3.1.2. Resultatindikator 2: Samarbeidsprosjekt	16
3.1.2.1. Kartleggjing av likestilling og mangfald i idretten: «Likestilling og mangfald i norsk idrett – bedre med flere på banen»	16
3.1.2.2. EU-finansiert informasjonsprosjekt: «Fostering good practices in the workplace»	16
3.1.2.3. Kontaktkonferansen 2008	17
3.1.3. Resultatindikator 3: Internasjonalt samarbeid	17
3.1.3.1. FN sin kvinnekonvensjon og rasediskrimineringskonvensjonen	17
3.1.3.2. Internasjonale nettverk	18
3.1.3.3. Advisory committee	18
3.2. RESULTATMÅL 2: Avdekke diskriminerande forhold og drive påverkararbeid	18
3.2.1. Resultatindikator 1: Høyringsvar	18
3.2.2. Resultatindikator 2: Arrangement	19
«LDO Tema: Staten tar ikke diskriminering på alvor»	19
«LDO Tema: Menneskehandel- hva gjør Norge?»	20
«LDO Tema: Tid for høring om likelønn - hva kan vi lære av svenskene?»	20



« LDO Tema: Felles ekteskapslov – Bør lesbiske få assistert befruktning?»	20
«På vei mot Stortingsvalget 2009: Bidrar politikerne til fordommer og diskriminering?»	20
«Bedre med flere på banen! – Er idretten for hvite, heterofile menn?»	21
«Beskyttelse av voldsutsatte minoritetskvinner – hva må til?»	21
«Kvinner er kvinner best»	21
«Dokumentasjon av rasisme og etnisk diskriminering i Norge»	21
3.2.3. Resultatindikator 3: Medieoppslag	21
3.2.3.1. Kronikkar og innlegg	22
3.2.3.2. Internett	22
3.2.3.3. Kampanje	22
3.2.4. Resultatindikator 4: Dokumentasjonsarbeid	22
3.2.4.1. SaLDO – eit samfunnsregnskap for likestilling og diskriminering	23
3.2.4.2. PRAKSIS – diskrimineringsjuss i praksis	23
3.2.4.3. Prosjekt etnisk diskriminering i staten	23
3.2.4.4. Arbeid mot vald	24
3.2.4.5. Nasjonale minoritetar og samar	24
4. Personal	27
4.1. Lønnspolitiske retningslinjer i LDO	27
4.2. Rekruttering	28
4.2.1. Annonseringskanalar	29
4.2.2. Intervju	29
4.3. Tilrettelegging	29
4.4. Kjønnrepresentasjon i LDO	30
4.5. Livsfasepolitikk	31
4.5.1. Seniorar	32
4.5.2. Foreldre	32
4.5.3. Sjukefråvær	33
4.6. Generelt om mangfald i LDO	33
4.7. Helse, miljø og sikkerheit	34
4.8. Innlemming av Dok-senteret	35
4.9. Krisehandtering og informasjonsberedskap	35
4.10. Krav om risikostyring	35
4.11. Grøn stat	35
4.12. Evaluering av verknaden av Likestillingslova §1a	40
4.12.1. Rettleiingsaktivitetar	40
4.12.2. Utval og omfang	41
4.12.3. Seniorpolitiske tiltak	41
4.12.4. Resultat	42
4.12.5. Aktivitets- og utgreiingsplikt i forhold til etnisitet og nedsett funksjonsevne	42
4.12.6. Styrking av aktivitets- og utgreiingsplikta sitt innhald	42
4.12.7. Styrking av kontroll og de regionale likestillingsapparatet	42
4.12.8. Krava i aktivitets- og utgreiingsplikt må bli samorda og klare	38
4.12.9. Rapportering i forhold til tenesteyting	38
4.12.10. Kven er omfatta av aktivitets- og rapporteringsplikta	38
4.12.11. Ulike krav i ulike lover?	39
4.12.12. Vern mot trakassering	39
4.12.13. Rapporteringa sitt innhald	39
5. Økonomi	
5.1 Nærmare om prosjekt	41



Forord

2008 var eit utfordrande år for Likestillings- og diskrimineringsombudet på mange måtar. Samstundes har det vore eit godt og produktivt arbeidsår.

Ved oppstarten av året var det klart at ei ny likestillings- og diskrimineringslov var planlagt å tre i kraft frå 1.1.09 og at Dokumentasjonssenteret for personar med nedsett funksjonsevne skulle innlemmast i LDO. Samanslåinga og førebuing til ny Diskriminerings- og tilgjengelov prega det meste av året. Dei siste månadane gjekk store ressursar med til dette arbeidet.

Parallelt med dette starta planlegginga av val av nye lokale. Lokalane blir for små med fleire tilsette. Dessutan går leigekontrakten i Grensen ut i mai 2009.

Tildelinga i budsjettet i 2008 var berre 4,34 prosent høgare enn året før, og dermed langt under det som var forventet. Eit resultat av dette var at planlagde nye stillingar måtte haldast attende. Budsjettet har aldri vore i samsvar med tilrådingane ved opprettinga av ombudet. Dei nye mandatområda måtte derfor løysast med dei ressursane ein fekk med frå dei tidlegare etatane. Noko som sjølvstøtt har vore lite tilfredsstillande både for den einskile og for organisasjonen som heile.

Mitt sjukefråvær frå midten av november 2007 til 1. august 2008 sette naturleg nok også sitt preg på organisasjonen dette året. Heldigvis var lovhandheving og pådrivararbeid i god gjenge og mellombels vakante stillingar var fylt opp med nye krefter. Dermed hadde LDO fleire gode saker å presentere ved oppstarten av året.

Verdifullt rapporteringsarbeid

Tilsyn med aktivitets- og rapporteringsplikta hadde vore i gang heile hausten -07, slik at konklusjonane frå arbeidet med dette i 50 norske kommunar var klare til framlegging i januar. Innhaldet i rapporten var nedslåande, men ga eit godt grunnlag for vidare rettleiingsarbeid på feltet. Arbeidet ga ein god start og stor meirverdi for eit ressurskrevjande tilsynsarbeid som ombudet er pålagt å føre.

Rapporten om diskriminering i statleg sektor var også klar ved årsskiftet og fekk stor merksemd i media, da den vart presentert for statsråden i BLD. Arbeidet med dette heldt fram resten av året.



Handsaming av klagesaker og rettleiing av personar og verksemder som tek kontakt med LDO, utgjer ein stor del av arbeidet. Kvaliteten på sakshandsaminga har høg prioritet og har gitt resultat. Frå brukarar er det komen gode tilbakemeldingar på korleis dei blir møtt av saksbehandlarane i LDO, mellom anna i evalueringsrapporten til BLD som vart lagt fram januar 2009.

Kontroversielle klagesaker

Samspel mellom lovhandheving og pådrivararbeid er viktig for ombudet. Dette året hadde vi fleire døme på slikt samspel. To kompliserte og kontroversielle saker fekk stor merksemd i media:

Harstad-saka kom som ei klage frå Fagforbundet lokalt, der ombudet konkluderte med at lønnskilnadane på mellomleiar nivå i Harstad kommune var brot på likestillingslova. Det vart også vist til kommunerapporten der kommunane sjølve ser at det er store lønnskilnader mellom sektorane på mellomleiar nivå. Ein del kommunar har sett i verk tiltak for å jamne ut skilnaden. Konklusjonen møtte naturleg nok motstand i KS og i næringslivet.

Ambulansesaka tok ombudet på eige initiativ hausten 2007 etter at somaliaren Ali Farah var etterlaten av ein amublanse trass i at han var alvorleg skada. Ombudet kom i 2008 fram til at Ullevål sjukehus hadde brote diskrimineringslova. Konklusjonen vart ifølge mediene svært godt motteken av mange.

Dagsavisen skreiv på leiarplass om dei to sakene: «... det som først og fremst gjennomsyrrer ombudets standpunkter er at de er prinsipielle, gjennomarbeidede og basert på lover og fakta.»

Diskriminering på fleire grunnlag

Både i nabolanda og elles i Europa ser vi no ein tendens til at styresmaktene vil samle ulike instansar som arbeider mot diskriminering og for wwlikebehandling. LDO var først ute og blir ofte spurt om å dele erfaring med dei som er under omstilling. Det å utvikle tverrfagleg kompetanse og evne til å handsame multippel diskriminering i skjæringspunktet mellom kjønn og andre diskrimineringsgrunnlag er ei viktig oppgåve som det tek tid å byggje opp fagkompetansen rundt.

Fleire saker kan trekkjast fram der ein person er diskriminert på fleire grunnlag. To kvinner som vart avvist av eit Oslo-hotell med grunngjeving i mistanke om prostitusjon, vart diskriminerte både som kvinner og på grunn at etnisitet. Kvinner som usakleg blir nekta å bruke religiøst skaut på jobben, blir diskriminert både på grunn av kjønn og religion. I 2008 vart sakshandsamingssystemet til LDO forbetra, slik at det skal bli lettare å registrere kva for saker som har multiple problemstillingar. Det har også vore eit fokus på å heve kompetansen rundt dette internt.



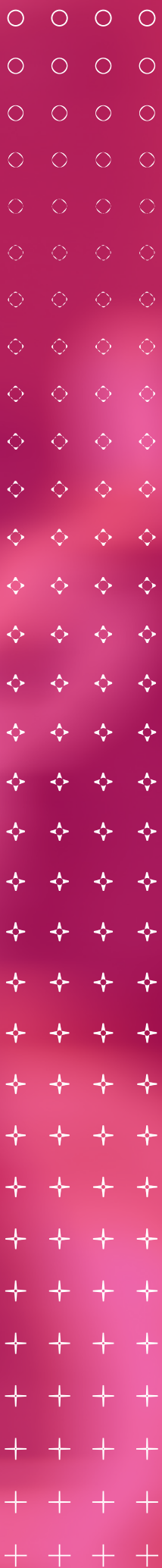
Ein synleg samfunnsaktør

Etter ein oppstart med sporadiske lunsjmøte og jamlege møte med organisasjonane, vart faste månadlege debattmøte/lunsjmøte prioritert i 2008. Dette både fordi vi hadde fått signal frå nokre av organisasjonane at dei ønskte meir temabaserte møte og fordi vi måtte prioritere bruken av knappe ressursar.

På starten av året vart det etablert eit team som skulle arbeide særskild med tema vald. Vald mot kvinner er eit av dei største hindra for likestilling mellom kjønna og LDO løfta fram dette viktige temaet i fleire debattmøte. Vald har også eit eige kapittel i SaLDO, samfunnsrekneskapen for likestilling og diskriminering som vart lagt fram for andre gong i 2008.

Ombudet skal vere ein synleg samfunnsaktør og her er media ein heilt sentral kanal. Talet på mediesaker har auka kvart år, og vi ser at aviser, TV og radio stadig oftare ber om ombudet sin kommentar til likestillings- og diskrimineringsspørsmål. Samstundes har LDO vorte meir tydeleg på eigne saker i media i 2008 og har dermed fått høve til å sette dagsorden i større grad.







1. DELMÅL: Høg kvalitet i lovhandhevinga

1.1. RESULTATMÅL 1: Korrekt og effektiv sakshandsaming.

1.1.1. Resultatindikator 1: Tal på handsama klagesaker

I 2008 registrerte ombudet 1350 rettleiings- og klagesaker. Av desse var 156 klager, like mange som i 2007. Med ei klage meiner ombudet saker der ombudet hentar inn utgreiing og informasjon frå både klagar og motpart, og der ombudet skal gje ei fråsegn om det påklaga forholdet er i strid med det lovverket ombudet handhevar. Av dei klagesakene som ombudet handsama i 2008, vart 167 ferdighandsama I desse sakene ga ombudet anten ei fråsegn, avviste eller la bort saka. Ei rask vurdering av om ei sak skal handsamast eller leggjast bort, er eit viktig verktøy for å sikre effektiv handsaming av klagesaker der ombudet har ei reell moglegheit til å ta stilling til om det har skjedd brot på diskrimineringsforbodet eller ikkje. Ombudet skal avvise saker som fell utanfor ombudet sitt mandat.

Av dei 156 klagesakene som ombudet tok i mot i 2008, var 126 klager som handla om berre eitt diskrimineringsgrunnlag. Dei andre 25 sakene utgjorde 16 prosent av klagen og reiste spørsmål om to eller fleire diskrimineringsgrunnlag. Kjønn og etnisitet er dei to diskrimineringsgrunnlaga ombudet får flest klager på. Sjå Tabell 2.1 Klagesakar fordelt på grunnlag for fordeling på dei andre diskrimineringsgrunnlaga.



Tabell 1.1 Klagesaker etter grunnlag

	2006	2007	2008	SUM
Kjønn	157	80	56	293
Etnisitet	49	34	38	121
Hudfarge	1	1	0	2
Nasjonal opprinning	12	7	20	39
Alder	51	16	17	84
Funksjonsevne	2	4	7	13
Seksuell orientering	1	2	2	5
Religion	9	4	6	19
Språk	10	3	3	16
Fagforeningsmedlemskap	2	1	3	6
Annet/blank/flere	7	4	4	15
SUM	301	156	156	613

* Det høge talet på saker på grunnlaget kjønn i 2006, skyldast overføring av saker får det gamle Likestillingsombudet.

1.1.2. Resultatindikator 2: Tal på hasteparagrafsaker

Fråsegner frå ombudet er ikkje rettsleg bindande. Likestillings- og diskrimineringsnemnda har moglegheit til å gje pålegg om å rette opp eller stanse ein diskriminerande praksis.

På eit område har ombudet likevel moglegheit til å fatte rettsleg bindande vedtak for å stanse ei diskriminerande handling. Om det ikkje kan vente til Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan handsame saka, har ombudet i enkelte tilfelle moglegheit til å fatte vedtak etter diskrimineringsombudslova § 4, jf. § 7. Formålet er å stanse ei diskriminerande handling raskt. Ombudet har nytta moglegheita til å varsle om hastevedtak i 3 saker i 2008. Sakene dreidde seg om ulovlege stillingsannonsar. Alle som har fått ei fråsegn mot seg med varsel om hastevedtak, har stadfesta at dei vil endre praksisen sin. Ombudet har derfor ikkje fatta hastevedtak. Resultata frå sakene viser likevel at moglegheita til å gje bindande vedtak er eit viktig verkemiddel i arbeidet for å hindre diskriminerande handlingar.



1.1.3. Resultatindikator 3: Tal på saker teke opp på eige initiativ

Ombudet har og moglegheit til å ta opp saker på eige initiativ. Denne moglegheita er eit viktig supplement for å avdekkje på kva samfunnsområde det skjer diskriminering. Dei fleste spørsmåla ombudet får, dreier seg om brot på likestillingslova, særleg spørsmål om arbeidsliv, graviditet og foreldrepermisjon. Det er derfor avgjerande at ombudet sjølv tek initiativ til å ta opp konkrete saker som reiser spørsmål om diskriminering på område der vi ikkje får så mange saker frå publikum. I 2008 tok vi opp 6 saker på eige initiativ, eit tal som er mindre enn 2007 og 2006. Sakene er dels teke opp etter eigne undersøkingar, etter omtale i media eller etter tips frå publikum eller organisasjonar. Det er eit mål å auke talet på saker ombudet sjølv tek opp.

1.1.4. Resultatindikator 4: Sakshandsamingstid

Det er rettleiingssakene og klagesakene ombudet har målt handsamingstida på i 2008. Det er eit mål at dei som vender seg til ombudet skal få rask tilbakemelding på spørsmåla sine, både når dei ringer og når dei sender e-post. Dei fleste som møter opp personleg hos ombudet, får snakke med ein sakshandsamar same dagen.

Den juridiske handsamingstida varierar mykje ut i frå kva for utfall saka får. Varsling om hastevedtak skrivast ut i løpet av nokre få dagar. Avvisningar tek i gjennomsnitt litt over 2 månadar, mens bortlegging tek 4,5 månadar. Frå ein person tek kontakt med LDO går det i gjennomsnitt litt mindre enn 10 månadar før ombudet kjem med ei fråsegn i saka. Den lange sakshandsamingstida på klagesakar er tett knytt til måten ein klagesak vert til. Ein klagesak startar ofte som ei rettleiingssak som fyrst seinare vert til ei klagesak.







2. DELMÅL: God rettleiing

2.2.RESULTATMÅL 1:

Eit lågterskeltilbod som er lett tilgjengeleg for brukarane

2.2.1.Resultatindikator 1:

Tal på registrerte rettleiingssaker

Brukarane kan vende seg til ombodet på fleire forskjellige måtar: via brev, e-post eller telefon. Den som ynskjer, kan og møte opp hos ombodet for eit personleg møte.

I 2008 fekk ombodet 1350 førespurnadar. Av desse gav ombodet rettleiing i til saman 1198 saker. 1087 av desse fekk svar frå juridisk avdeling, og 100 fekk svar frå samfunnsavdelinga. Tala for 2008 syner at dei fleste kontakta ombodet via telefon, til saman 587. Ved sidan av rettleiing på telefon, ga ombodet rettleiing via e-post. I 2008 registrerte ombodet til saman 617 spørsmål via e-post. På same viset som for klagesaker, dominerer diskrimineringsgrunnlaga kjønn og etnisitet dei juridiske rettleiingssakene.

2.2.1.1. Rettleiing til arbeidsgjevarar

Arbeidsgjevarar som treng rettleiing om lovverket og korleis dei kan førebyggje diskriminering og fremje likestilling er ei viktig målgruppe for ombodet. Ein stor del av rettleiinga vert gitt i samband med rettleiing om aktivitets- og utgreiingsplikta og kontrollen av kommunars utgreiingar i årsrapportar, sjå «Evaluering av verknaden av Likestillingslova §1a», side 27. Kunnskap hos partane i arbeidslivet er og naudsynt for å oppnå gode resultat, og ombodet har utvikla eit kursopplegg spesielt for tillitsvalte, sjå «Prosjekt etnisk diskriminering i staten», s 18.

Framleis kontaktar mange frå arbeidslivet ombodet og vil ha rettleiing i å hindre diskriminering på berre eitt grunnlag. Mange ønskjer foredrag og rettleiing om kjønnslikestilling, men også mange kontaktar ombodet for å hindre diskriminering på grunn av etnisitet. Der det var mulig, har vi i vår rettleiing sett alle diskrimineringsgrunnlaga i samanheng og fokusert på korleis likebehandling av alle grupper kan inkludrast i likestillingsarbeidet. Rettleiingsteneste for



etnisk mangfold i arbeidslivet har blitt inkorporert som ein del av den generelle rettleiinga i forhald til den nye aktivitets- og rapporteringsplikta i diskrimineringslova. Ombudet har i 2008 gitt 35 foredrag, kurs og liknande om dei nye pliktene etter at den nye diskriminerings- og tilgjengelova, samt endringa i diskrimineringslova vart vedteke av Stortinget i juni 2008.

Tabell 2.1 Rettleiingssaker på samfunnsområde

	2006	2007	2008	SUM
Arbeidsliv	401	552	507	1460
Bolig	15	12	21	48
Offentlig forvaltning	135	173	93	401
Organisasjoner	14	17	16	47
Politi, påtalemyndighet, straffesak	31	32	20	83
Privatliv	18	19	19	56
Rettsvesenet	4	3	7	14
Utdanning	28	34	44	105
Varer og tjenester	43	99	92	234
Annet/flere/ukjent	132	202	375	709
SUM	821	1143	1194	3157

Tabell 2.2 Rettleiingssaker på diskrimineringsgrunnlag

	2006	2007	2008	SUM
Kjønn	469	604	524	1597
Etnisitet	127	131	157	415
Hudfarge	6	5	5	16
Nasjonal opprinnelse	28	46	15	89
Avstamning	0	1	4	5
Alder	35	53	75	163
Funksjonsevne	27	61	91	179
Seksuell orientering	17	18	15	50
Religion	11	28	24	63
Språk	17	18	14	49
Fagforeningsmedlemsskap	2	7	4	13
Politisk syn	0	1	1	2
Annet/blank/flere	82	170	265	517
SUM	821	1143	1194	3158



3. DELMÅL: Offensiv og synleg pådrivar for likestilling og mot diskriminering

3.1. RESULTATMÅL 1: God kontakt med relevante myndigheiter, kompetansmiljø og interesseorganisasjonar

3.1.1. Resultatindikator 1: Møter i brukarforum, brukarutval og andre fagfora

3.1.1.1. Brukarutvalet

LDO sitt brukarutval har 14 representantar som ved utgangen av 2008 har sete i ein periode på to år. Då nytt utval skulle oppnemnast ved årsskiftet, valde 10 av medlemmane å fortsetje ein ny toårsperiode. Utvalet har hatt fire møte i 2008. Tema som har vore drøfta inkluderer alder, kva arbeid har å seie for eit godt livsløp, svarte gitar og prostitusjon, forskning og diskriminering av homofile, og rollen til tru- og livssynsamfunn når det gjeld spørsmål om homofili, familievald, tvangsekteskap og kjønnslemlesting. Dette er tema som medlemmane sjølve har foreslått og hatt innleiing om. I tillegg har ombudet teke opp aktuelle tema som det har vore nyttig å drøfte med utvalet.

3.1.1.2. Brukarforum

Brukarforum dekkjer både møte med brukarorganisasjonane og ombudet sitt ansvar for å vere ein møtestad for aktuell debatt. I 2008 har ombudet arrangert sju lunsjmøte med ulike tema. Møte med brukarorganisasjonane ut over dette har i hovudsak skjedd i mindre grupper etter behov. På grunn av den nye diskriminerings- og tilgjengelova har vi hatt flest møte med brukarorganisasjonar for personar med nedsett funksjonsevne. LDO har også hatt fleire møte med minoritetsorganisasjonane i samband med arbeidet mot diskriminering i staten.



3.1.1.3. Foredrag, innlegg og deltaking i paneldebattar

Ombudet har i 2008 delteke på ei rekke arrangement. På dei 154 arrangementa som LDO har delteke på har LDO mellom anna halde foredrag, innlegg, delteke i paneldebattar og sjølv heldt kurs. Til dei mange foredraga ombudet sjølv held, fekk vi i 2008 produsert ein film om dei ulike diskrimineringsgrunnlaga.

3.1.1.4. Mottak av utanlandske delegasjonar

Likestillings- og diskrimineringsombudet tek i løpet av året i mot ein del utanlandske delegasjonar som ønskjer å høyre om likestillingsarbeidet i Noreg generelt og arbeidet til ombudet spesielt. I 2008 hadde LDO besøk av 19 delegasjonar frå utlandet. Fleire av delegasjonane kjem på initiativ frå ambassadar. Andre besøker oss på eige initiativ.

3.1.2. Resultatindikator 2: Samarbeidsprosjekt

3.1.2.1. Kartleggjing av likestilling og mangfald i idretten:

«Likestilling og mangfald i norsk idrett – bedre med flere på banen»

Likestillings- og diskrimineringsombudet har saman med Norges idrettshøgskole teke initiativ til ei kartleggjing av likestilling og mangfald i norsk idrett. Kartleggjinga har hatt eit særskilt fokus på kjønn, i tillegg til etnisitet, funksjonsemne og seksuell orientering. Funna frå kartleggjinga er presenterte i rapporten «Likestilling og mangfald i norsk idrett – bedre med flere på banen» saman med eksempel på prosjekt som kan vere til inspirasjon, i tillegg til konkrete forslag til tiltak. Hovudkonklusjonen er at kvinner, personar med etnisk minoritetsbakgrunn og personar med nedsett funksjonsemne er underrepresenterte i norsk idrett på alle nivå.

Undersøkinga rettar også blick på ressursfordelinga mellom kvinner og menn når det gjeld landslags- /representasjonsaktivitet, tal på lag og landskampar, stemmer og liknande, støtteapparat og økonomi. I tillegg vart det undersøkt om det vert arbeida med rekruttering for å skape ein betre kjønnsbalanse blant aktive, leiarar, trenarar og dommarar, i tillegg til tilretteleggjing og rekruttering av personar med ikkje-vestlig etnisk bakgrunn og personar med nedsett funksjonsemne. Det er også sett fokus på tiltak for å førebyggje og handsame rasisme, homohets og trakassering.

3.1.2.2. EU-finansiert informasjonsprosjekt: «Fostering good practices in the workplace»

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i 2008 søkt om, og fått, € 300.000 i prosjektmidler gjennom EU sitt PROGRESS program for å auke kompetansen om aktivitets- og rapporteringsplikta og generell diskrimineringsjuss blant arbeidsgivarar, HR tilsette, juristar og partane i arbeidslivet I tillegg stiller BLD med € 75.000. LDO skal bruke midla til å ruste sin nettbaserte



informasjon om likestilling og mangfald i arbeidslivet, setje i gong målretta informasjonstiltak i ulike media, samt gjennomføre ein landsdekkjande informasjonsturné. Under turneen vil tilsette i LDO halde seks regionale seminar. I tillegg skal det veljast ut ei større offentleg servicebedrift som skal få særskilt oppfølging gjennom eige seminar og workshop. Det vert utvikla eigna kursmateriale for bruk på seminara som også vil vere tilgjengelig på LDO sin nettstad. LDO vart tildelt midla i slutten av oktober og har brukt resten av året på å planlegge aktivitetane. Kampanjen vil verte gjennomført i 2009.

3.1.2.3. Kontaktkonferansen 2008

Den 15. januar 2008 vart den årlege Milepælkonferansen arrangert i Oslo i regi av Barne- og likestillingsdepartementet, Utanriksdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, FOKUS og Reform. Konferansen følgjer opp Beijing-plattformen og fekk i år nytt namn: «Kontaktkonferansen». Denne dialogkonferansen er eit ledd i styresmaktene sine førebuingar til FN sin kvinnekommisjon sine sesjonar i New York. Tema for konferansen var samanfallande med tema for møta i FN i februar/mars 2008: finansiering for likestilling. Kontaktkonferansen gjer kvinneorganisasjonane ei moglegheit til å verte kjende med og påverke arbeidet for norsk gjennomføring av FN sin kvinnekonvensjon om avskaffing av alle former for diskriminering av kvinner (CEDAW)

3.1.3. Resultatindikator 3: Internasjonalt samarbeid

Ombudet deltek i høg grad i forskjellige internasjonale fora som tek opp spørsmål om likestilling og diskriminering, både i Norden, EU og i FN-fora. Deltaking i internasjonale fora er avgjerande for at ombudet sitt arbeid skal vere i harmoni med dei internasjonale forpliktingane Noreg har på dette feltet.

3.1.3.1. FN sin kvinnekonvensjon og rasediskrimineringskonvensjonen

Ombudet har eit særskilt ansvar for å sjå til at norsk forvaltningspraksis og rett er i tråd med FN sin kvinnekonvensjon og rasediskrimineringskonvensjon. Ombudet har sett i gong eit prosjekt for å systematisere dette arbeidet, slik at ombudet lett kan peike på forhold i mellom anna norsk rett som er i strid med konvensjonane.

Regjeringa la hausten 2008 ut til høyring eit framlegg om å inkorporere kvinnekonvensjonen i menneskerettslova, med forrang fram for anna norsk lov. Høyringsfristen er 1. februar 2009. Ombudet sluttar seg til framlegget.



Ombudet har og teke til med å gje innspel til regjeringa i samband med deira rapport til FN sin rasediskrimineringskomité. I løpet av 2009 vil ombudet mest sannsynleg ha kontakt med komiteen sjølv, for å gje innspel til saker komiteen bør ta opp med regjeringa.

3.1.3.2. Internasjonale nettverk

Ombudet deltek regelmessig i møter i «European Commission against Racism (ECRI).»

Ombudet er medlem i det europeiske nettverket «Equinet». Nettverket består av europeiske handhevingsorgan for likestilling og ikkje-diskriminering. Tema for møta er ofte innspel til praktiske dømer som syner aktuelle spørsmål om diskriminering i lovgjevinga i dei einstilte landa. Nettverket er og ein god arena for å heve kompetansen om diskrimineringsjussen.

Dei nordiske landa har nettverk for handhevingsorgan, både når det gjeld kjønnslikestilling og etnisk diskriminering. I mai 2008 deltok ombudet på det årlege nettverksmøtet i Stockholm for likestillingsorgana i dei nordiske landa. Ombudet var sjølv vert for ei nordisk samling for alle organa, på tvers av diskrimineringsgrunnlag i Oslo i oktober. Bakgrunnen for eit felles møte var at fleire land er i ferd med å omorganisere sine handhevingsorgan til nettopp å handsama alle grunnlag i same organ. Det skjer både i Sverige og i Danmark frå 1. januar 2009. Det er sannsynleg at fleire av handhevingsorgana følgjer opp med felles møter.

3.1.3.3. Advisory committee

Ombudet har i 2007 delteke i møter i EU sin rådgjevande komité for kjønnslikestilling («Advisory Committee on Equal Opportunities»). Komiteen skal gi råd til kommisjonen når det gjeld utforming av politikk og tiltak med omsyn til kjønnslikestilling.

3.2. RESULTATMÅL 2: Avdekke diskriminerande forhold og drive påverkararbeid

3.2.1. Resultatindikator 1: Høyringsssvar

I 2008 ga ombudet høyringsssvar i totalt 62 høyrings saker. Nedanfor følgjer ei oversikt over dei viktigaste sakene der ombudet har gjeve innspel:

- Forslag til endringar i arbeidsmiljølova sin regel om arbeidstid for arbeidstakarar med særleg uavhengig stilling
- Forslag til læreplan for kunnskapsløftet – Læreplan i religion, livssyn og etikk i grunnskulen
- Oppfølging av Stortinget sitt vedtak om alderspensjon i folketrygda, med utkast til lovendringar



- NOU 2008:3 Sett under eitt – innstilling frå Stjernøutvalet
- NOU 2001:1 Kvinner og homofile i trusamfunn – innstilling frå Graverutvalet
- Forslag om endringar i universitets- og høgskulelova
- Frå ord til handling – kjemping mot valdtekt krev handling
- Utkast til forskrift om gjennomføring av straff med elektronisk kontroll
- NOU 2008:9 Med barnet i fokus – innstilling frå Barnelovutvalet
- Forslag til endringar i opplæringslova og privatskulelova
- Forskrift om universell utforming av transportmiddel på veg – feller høyringsvar frå ombudet og Nasjonalt dokumentasjonssenter for personar med nedsett funksjonsemne
- Høyring av arbeidsgrupperapport – gjennomgang av regelverket om vaktverksemd
- Forslag om endring av likestillingslova § 4 – forbod mot å spørje om graviditet
- Høyring om styrka demokrati i Den norske kyrkje
- Høyring – Samstemd for utvikling
- Ny utlendingsforskrift – krav til sikra underhald og innføring av ny intervjuordning for å motverke tvangsekteskap
- Utkast til lov om endring i jernbanelova og jernbaneansvarslova
- Ny lov om dyrevelferd

3.2.2. Resultatindikator 2: Arrangement

I 2008 har ombudet arrangert sju temamøte. Aktuelle tema har vore menneskehandel, likeløn, felles ekteskapslov og assistert befruktning, diskriminering i staten, likestilling og mangfald i idretten og korleis verne minoritetskvinner som er utsette for vald? Møta har vore godt besøkte, og nokon gonger har møte vakt så stor interesse at det vi har måtte flytt møta ut av lokalane for å romme alle dei interesserte. Under følgjer ei liste over dei ulike møta, og innleiingsteksten i invitasjonen:

3. mars

«LDO Tema: Staten tar ikke diskriminering på alvor»

Det er hovedkonklusjonen i rapporten til LDO. Rapporten er laget på bakgrunn av den kartleggingen Regjeringen lovet å sette i gang etter at Ali Farah den 6. august i fjor ble forlatt blødende og bevisstløs i Sofienbergparken. Problemstillingen for temamøtet hos LDO er: «Hvordan få staten til å ta diskriminering på alvor?»



7. mars**« LDO Tema: Menneskehandel- hva gjør Norge? »**

I anledning 8. mars har LDO invitert ROSA, Barne- og likestillingsdepartementet og STOPP-gruppa i politiet til å diskutere kontroversene for hvordan man best bekjemper seksualisert menneskehandel.

21. april**« LDO Tema: Tid for høring om likelønn - hva kan vi lære av svenskene? »**

Likelønnskommisjonen har avlevert sin utredning «Kjønn og lønn – fakta, analyser og virkemidler for likelønn». Nå er det tid for høring! Likelønnskommisjonen viser i sin NOU til erfaringer fra Sverige i dette arbeidet. LDO har derfor invitert det svenske likestillingsombudet på besøk. Vi oppfordrer alle høringsinstanser og andre interesserte til å komme på lunsjmøte for å lære mer om de svenske erfaringene.

30. april**« LDO Tema: Felles ekteskapslov - Bør lesbiske få assistert befruktning? »**

Debatten om felles ekteskapslov er preget av steile fronter. Særlig omstridt er spørsmålet om lesbiske par skal få adgang til assistert befruktning. Før spørsmålet avgjøres i Stortinget i juni, inviterer Likestillings- og diskrimineringsombudet tilhengere og motstandere til debatt.

30. oktober**« På vei mot Stortingsvalget 2009: Bidrar politikerne til fordommer og diskriminering? »**

Mange vil hevde at politikerne, gjennom sine ytringer og partiprogram, skaper og legitimerer fordommer. Er fordommer blitt stuerene i partiene? Det norske samfunnet beskrives gjerne som et likestilt og inkluderende samfunn. Men hvordan defineres egentlig disse begrepene av politikere og deres partiprogrammer? Og praktiserer de egentlig likestilling og inkludering gjennom sin politiske virksomhet? Hvem blir etniske minoriteter når majoriteten definerer?



12. november:

«Bedre med flere på banen! - Er idretten for hvite, heterofile menn?»

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Norges idrettshøgskole presenterer rapporten om likestilling og mangfold i norsk idrett. Pressen inviteres til konferansen hvor professor Kari Fasting, Likestillings- og diskrimineringsombud Beate Gangås, idrettspresident Tove Paule og Bente Skari m.fl vil kommentere tema i rapporten. Undersøkelsen reiser interessante problemstillinger om rasisme, homofobi, kjønnsfordeling og trakassering som det må tas tak i.

25. november

«Beskyttelse av voldsutsatte minoritetskvinner – hva må til?»

25. november er FNs internasjonale dag mot vald mot kvinner. LDO markerer dagen med å invitere til et møte med fokus på valdsutsatte minoritetskvinner som en særlig sårbar gruppe. Justisminister Knut Storberget vil fortelle om hva regjeringen gjør for valdsutsatte minoritetskvinner. Tove Smaadahl, Rabia Khan og Iselin Sætre vil innlede om det de er opptatt av bør gjøres.

I tillegg har LDO hatt nokre samarbeidsarrangement

8. mars

«Kvinner er kvinner best»

Chat Noir, samarbeid mellom LDO og IMDI

«Kvinner er kvinner best» er et samarbeid mellom IMDi, Norske Kvinners Sanitetsforening, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, Likestillings- og diskrimineringsombudet og Landsorganisasjonen. Tema handler om å bryte egne barrierer, uavhengig om du er arbeidsgiver eller arbeidstaker. Arrangementet er en møteplass der deltakerne kan danne nettverk. Også betydingen av å ha mentor står på dagsorden.

4. desember

«Dokumentasjon av rasisme og etnisk diskriminering i Norge»
Samarbeid med HL-Senteret, OMOD og ARS.

Hvordan kan diskriminering dokumenteres? Hvilke effekt har dokumentasjon for bekjempelse av diskriminering? Hva gjøres i andre land og hvorfor mangler vi offentlig statistikk i Norge?

Aktørane på feltet er einige om at det trengst meir og betre dokumentasjon og det er ikkje lenger motstand mot å bruke landbakgrunn som ein måte å identifisere utsette grupper.



3.2.3. Resultatindikator 3: Medieoppslag

LDO har hatt 44 prosent fleire medieoppslag i 2008 samanlikna med året før. Per 18.12.08 hadde ombudet 6678 medieoppslag på nettet. Etermedia og trykte media der saka ikkje er publisert på nett, er ikkje medrekna. Ombudet har i tillegg vore mykje i både radio og TV. Det reelle talet på medieoppslag er derfor langt større. Talet på journalistar som tek kontakt med ombudet er stabilt på kring 5–600 per år. Den geografiske spreinga er god. Flest nettpubliserte saker har det vore i Aftenposten, deretter Dagbladet og NTB.

3.2.3.1. Kronikkar og innlegg

Ombudet har hatt om lag 30 innlegg i ulike media i 2008. I tillegg har vi levert faste innlegg kvar måned med spørsmål og svar om ulike tema til Kommuniké (blir trykt i ulike fagblad). I samband med den nye diskriminerings- og tilgjengelova har innlegga til fagblada blitt sendt både til plikt- og rettshavarane for den nye lova.

3.2.3.2. Internett

Produksjonen av nyhendesaker på nett har vore prioritert i 2008. Vi har fleire gongar erfart at desse blir lest og vidareutvikla av media. Mot slutten av året vart sidene oppjustert for å gi god tilgang for alle brukarane, mellom anna med høve til å få tekstane lest opp. Publiseringssløysinga for nettsidene var ny i 2008, så vi har ikkje noko godt grunnlag for samanlikning. Talet på besøk i 2008 har lege mellom 3–4000 kvar dag. Halvparten av desse har kome rett inn på www.lido.no, noko som tyder på at adressa er rimeleg godt kjent.

3.2.3.3. Kampanje

I samband med innføring av ny diskriminerings- og tilgjengelov frå 1.1.09, fekk ombudet tilført ekstra ressursar til ein informasjonskampanje om den nye lova. Kampanjen vart retta mot to hovudmålgrupper: Dei som får nye plikter med den nye lova og dei som får nye retter. I tillegg til produksjon av brosjyrar og målretta annonsering i radio og aviser, vart det lagt stor vekt på å nå ut gjennom medieoppslag. Dette førte til mange intervju og reportasjar både i aviser, fagblad og etermedia. Saman med unge funksjonshemma har ombudet bidrege til å få produsert ein film om diskriminering av personar med nedsett funksjonsevne.

3.2.4. Resultatindikator 4: Dokumentasjonsarbeid

Ombudet skal dokumentere førekomsten av diskriminering og graden av likestilling i samfunnet. Dette gjerast i hovudsak gjennom publikasjonane SaLDO og PRAKSIS. Dei vart begge gjeve ut for andre gong i 2008.



For å lette innhentinga av informasjon er det utvikla eit nettbasert verktøy. Dette gjer det enklare og meir effektivt å samle inn systematisk informasjon frå enkeltpersonar og frå offentlige institusjonar. Dette systemet brukast også til å registrere informasjon internt om motteke klagesaker. Ombudet publiserar statistikk over kor mange som tek kontakt og over utfallet av behandlinga av desse i SaLDO og PRAKSIS.

3.2.4.1. SaLDO - eit samfunnsregnskap for likestilling og diskriminering

SaLDO er Likestillings- og diskrimineringsombodets samfunnsrekneskap over graden av likestilling og omfanget av diskriminering.

SaLDO gir ikkje eit komplett bilde av samfunnet sett i eit likestillingsperspektiv. Dette skyldast mellom anna at nokon områder og grunnlag er dårligare dokumentert og har eit dårligare statistikkgrunnlag enn andre. I 2008 utgåva har likevel informasjon om dei andre grunnlaga, særleg etnisitet og nedsett funksjonsevne, noko større omfang enn året før.

SaLDO vert publisert også i 2009.

3.2.4.2. PRAKSIS – diskrimineringsjuss i praksis

PRAKSIS gjer ei oversikt over sentrale klagesaker og rettleiingssaker ombudet har handsama det siste året, samt dei mest sentrale lovgivingsmessige prosessane ombudet har tatt initiativ til eller deltatt i.

PRAKSIS vert publisert også i 2009.

3.2.4.3. Prosjekt etnisk diskriminering i staten

Staten tar ikkje rasisme og diskriminering på alvor, var hovudkonklusjonen i ein rapport presentert av LDO i januar 2008. Rapporten byggjer på ei kartlegging i statleg sektor av kva statlege verksemder gjer for å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, og av deira kjennskap til slik diskriminering i staten. Regjeringa gjorde ei kartlegging, og LDO fekk i oppgåve å oppsummere ho.

Rapporten viste at staten manglar ei systematisk og langsiktig prioritering av arbeidet for å førebyggje etnisk diskriminering og for å handtere det når det skjer. I 2008 har LDO hatt eit prosjekt finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet der vi har følgd opp nokon av våre eigne anbefalingar frå rapporten. Fokuset har lege på etnisk diskriminering, men vi har inkludert andre diskrimineringsgrunnlag der det har vore relevant.

LDO har i 2008 inngått samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV), Politidirektoratet/Politihøgskolen og Direktoratet for forvaltning IKT (DIFI) om opplæring og aktivitetar mot diskriminering. Vi har også



gitt råd og rettleiing til andre statlege/halvstatlege verksemder i deira arbeid mot diskriminering, blant andre til Helsedirektoratet, Statens Vegvesen og Posten.

Vidare har LDO i 2008 inngått samarbeid med Norsk tjenestemannslag (NTL) og Oslo kommune om kursing av tillitsvalte og personar med verv i minoritetsorganisasjonar om korleis dei kan hjelpe personar som opplever diskriminering. Vi har laga eit kurs for fagforeiningar og eit for minoritetsorganisasjonar, og i 2008 vart det gjennomført eit prøvekurs for leiinga i NTL.

Vi har også inngått samarbeid med landsdekkjande organisasjonar som arbeider mot rasisme og diskriminering, for å utvikle eit nettbasert registreringssystem der organisasjonar kan legge inn førespurnadar dei får frå personar som opplever rasisme og/eller diskriminering. I tillegg lagar vi anbefalingar til statlege verksemder om korleis dei kan etablere rutinar for å registrere og behandle klager frå personar som vil klage på rasisme og/eller diskriminering i ei verksemd.

Med kartleggingsrapporten og det påfølgjande prosjektet har LDO i 2008 lykkast med å setje rasisme og diskriminering i staten på dagsorden. LDO har peika på at staten må ta sitt ansvar på alvor, vist kor manglane er og gitt konkrete anbefalingar. Prosjektet har bidrege til å opne dører for LDO til samarbeid med både statlege verksemder og minoritetsorganisasjonar. Arbeidet som er starta i prosjektet vil inngå i det ordinære arbeidet til LDO frå 2009.

3.2.4.4. Arbeid mot vald

Vald og truslar om vald er den alvorligaste og grovaste form for maktutøving. Å bli utsett for vald eller å få truslar om vald er ein krenkelse av menneskerettar. Vald i nære relasjonar er eit alvorlig samfunnsproblem og eit av de største hinder for reell likestilling. Vald reduserer personar og grupper sine moglegheiter til deltaking og påverknad i samfunnet. LDO har i 2008 hatt eit særskild fokus på arbeidet mot vald. Dette arbeidet vil bli vidareført i 2009.

Som ein del av denne satsinga og som ein del av 8. mars markeringa inviterte LDO ROSA – prosjektet, Barne- og likestillingsdepartementet og STOPP – gruppa i politiet til å diskutere kor ein best motarbeider seksualisert menneskehandel.

LDO markerte 25. november, som er FNs internasjonale dag mot vald mot kvinner, med å arrangere eit møte med tittelen «Vern av valdsutsette minoritetskvinner – kva må til?» Justisminister Knut Storberget deltok i møtet. Det gjorde også Krisesentersekretariatet, Alternativ til Vold og Rabia Khan som skriver rapport om kvinners situasjon på asylmottak.



LDO har i 2008 vore representert i referansegruppa til Koordineringseininga for ofre for menneskehandel og i referansegruppa til regjeringa sin kampanje Stopp menneskehandel.

Eit av kapitla i SaLDO har tittel Vold og hatkriminalitet.

3.2.4.5. Nasjonale minoritetar og samar

Fleire personar med rom og romanibakgrunn har vende seg til LDO fordi dei opplever at dei vert diskriminerte på campingplassar. Dette gjeld særleg avslag på campingplass sjølv om det tilsynelatande er ledige plassar, og bortvisning frå campingplassar etter kort tid. Det klagast også på at politiet som regel tar parti med eigar til campingplassen når slike konfliktsituasjonar oppstår.

LDO har initiert ein dialog mellom representantar frå NHO-reiseliv, politiet og organisasjonane til rom og romani for å utveksle erfaringar, påpeike diskrimineringslovverket og finne gode løysingar på konflikten.

LDO har hausten 2008 hatt møte med Sametinget sin administrasjon. Møtet hadde preg av gjensidig orientering om kvarandre si verksemd, og det var einigheit om at ein burde ha slike møter årleg. I forbindelse med vårt møte med Sametinget hadde vi også eit møte med Karasjok kommune.







4. Personal

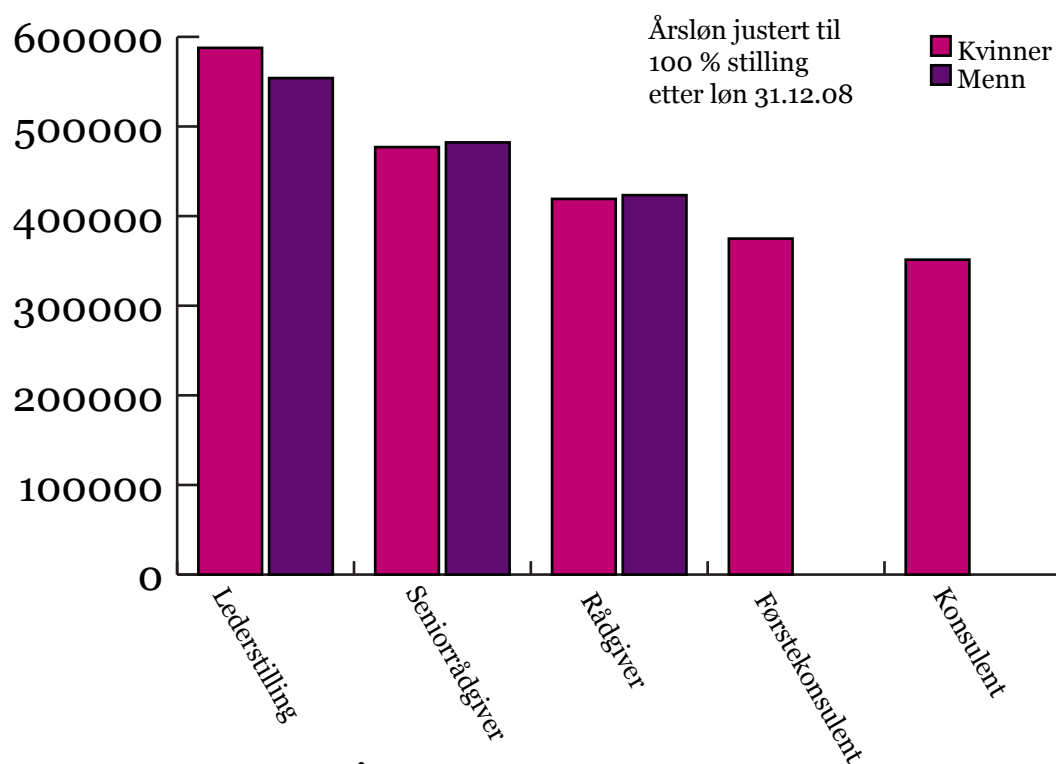
LDO vil gå i front når det gjeld det arbeidet vi sjølve er fagfolk på. LDO har i 2008 arbeidd for å utvikla ein personalpolitikk som er inkluderande, og kjem til å fortsette å arbeide med overordna personalpolitiske retningslinjer samt eit stillingsvurderingssystem i 2009. Arbeidet vert rekna ferdig i fyrste kvartal 2009.

I 2008 har LDO mellom anna revidert Tilpasningsavtalen (TPA) til HTA per 10.4.08, og hatt ein gjennomgong av lokal lønnspolitikk. I den nye Tilpasningsavtalen er det retningslinjer for medbestemming, likestilling, livsfasepolitikk som mellom anna tek i vare seniorperspektivet.

4.1. Lønnspolitiske retningslinjer i LDO

Dei lokale lønnspolitiske retningslinjene hjå LDO vart revidert per 10.6.08. LDO er opptatt av prinsippet om lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi og legg vekt på kriterium som er einlege med kravet om lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønspolitikken til LDO skal sikre at tendensar til mindre lønsutvikling hjå eit av kjønna ikkje skjer. Difor er det bestemd at det kvart år skal leggest fram i oversikt over lønnsnivå og lønsutvikling for de ulike stillingsgrupper totalt fordelt på kjønn og stillingsgruppe. Dersom oversikten viser usaklige forskjellar, plikter partane å søkje å utjamne dette. Ved vurdering av løn nyttar LDO seg av arbeidsvurderingar i samsvar med ansvar, kompetansekrav og kompleksitet i arbeidsoppgåvene for nivåmessig plassering av stillingar.





Figur 4.1 Løn fordelt på stilling og kjønn

4.2. Rekruttering

LDO stiller seg bak styresmaktens politikk om mangfold og inkludering. Dersom det er personar med nedsett funksjonsevne eller minoritetsbakgrunn blant de kvalifiserte søkerane, skal minst ein innkallast til intervju. I tillegg praktiserer LDO ein politikk på å ta inn minst ein og helst to kvalifiserte søkjarar frå andre underrepresenterte grupper. Dette gjeld alle avdelingar og stillingsgrupper.

LDO er også bevisst på moglegheiten til å fråvike kvalifikasjonsprinsippet ved tilsetting av en person med nedsett funksjonsevne. I tillegg til desse statlege retningslinjene for mangfold og inkludering i rekrutteringsprossessen har LDO ein bevisst føring på korleis stillingsannonser formulerast slik at ikkje kvalifikasjonskrava direkte eller indirekte diskriminerar søkjarar.

Det er eit mål at arbeidsstokken i LDO skal spegle befolkninga. For å bli betre på dette har LDO i laupet av 2008 standardisert alle utlysningstekstar i stillingsannonser. Kva for personar som oppmodas til å søkje varierar med den faktiske representasjonen i arbeidsstokken. Standardutlysningsteksten har ikkje vorte praktisert i heile 2008, men gjennomført på stillingar utlyst i 2008 med søknadsfrist i 2009:



Språkkunnskap utover norsk og engelsk kan bli vektlagt.

Ombudet ønskjer å spegle mangfaldet i befolkninga og vil derfor oppfordre alle kvalifiserte kandidatar til å søkje uansett til dømes alder, kjønn, seksuell orientering, nedsett funksjonsevne, nasjonal eller etnisk bakgrunn.

Personar med minoritetsbakgrunn, personar med nedsett funksjonsevne og menn oppmodast spesielt til å søkje.

Arbeidsforholda vil bli tilrettelagt for personar med nedsett funksjonsevne.

Dette er ei utbetring av tidlegare annonsetekstar kor det ikkje var nemnd at språkkunnskap kan bli vektlagd og at vi tilrettelegg for personar med nedsett funksjonsevne. Teksten er knytt til ein faktisk underrepresentasjon av desse gruppene innafor den enkelte avdeling eller nivået.

4.2.1. Annonseringskanalar

LDO prøvar å nytte utradisjonelle rekrutterings- og annonseringskanalar for å nå ut til kvalifiserte søkjarar med minoritetsbakgrunn.

Så langt bruken av utradisjonelle annonseringskanalar sporadisk og ikkje konsekvent. LDO vil jobbe for å bli betre på dette. Sjølv om avdelingsleiarane meiner at mangfaldserklæringa har påverka moglegheiten til å tilsette underrepresenterte grupper, er det fyrst og fremst delen mannlege tilsette som har auka.

4.2.2. Intervju

Nokre av spørsmåla som verte stilt på tilsettingsintervjuet hjå LDO er standardisert. Dette skal sikre ei meir rettskaffen intervjusituasjon, likevel skal intervjusituasjonen tilpassast den enkelte søker. LDO varslar om eventuelle prestasjonsprøver ved innkalling til intervjuet. LDO følger diskrimineringsloven § 7 og arbeidsmiljøloven §§ 13-4 og 9-3 og stiller ikkje spørsmål om seksuell orientering, politisk, religiøst eller kulturelt ståsted, fagforeningsmedlemskap eller helsetilstand. I tillegg følger LDO si eigen anbefaling om å ikkje stille spørsmål om sivilstand, graviditet eller foreldreansvar under intervjuet. LDOs holdning til likebehandling for alle grupper, livsfase og andre tilretteleggingsbehov presenterast for alle søkjarar ved intervju.

4.3. Tilrettelegging

LDO har betra den universelle utforminga av lokala ved installering av teleslynge og betre tilgjengelegheit for rullestolar. LDO skal i laupet av 2009 inn i nye lokale, og eit høgt nivå på universell utforming har vore eit krav for dei nye lokala.

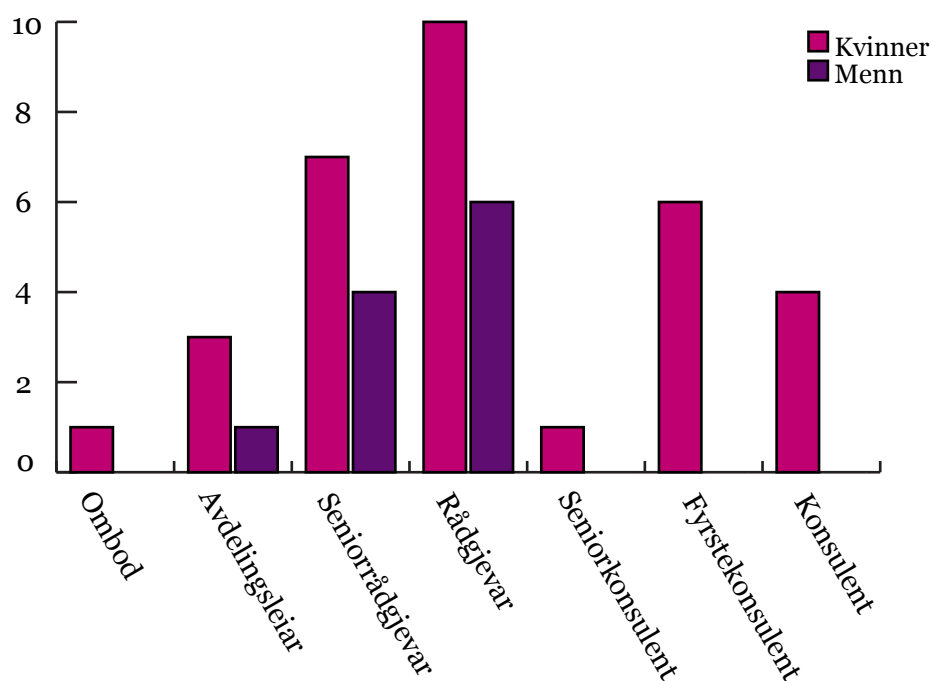


LDO har også fokus på at opplæring skal vere tilrettelagd for den einskilde, og det er eit særskild fokus på språklig tilrettelegging.

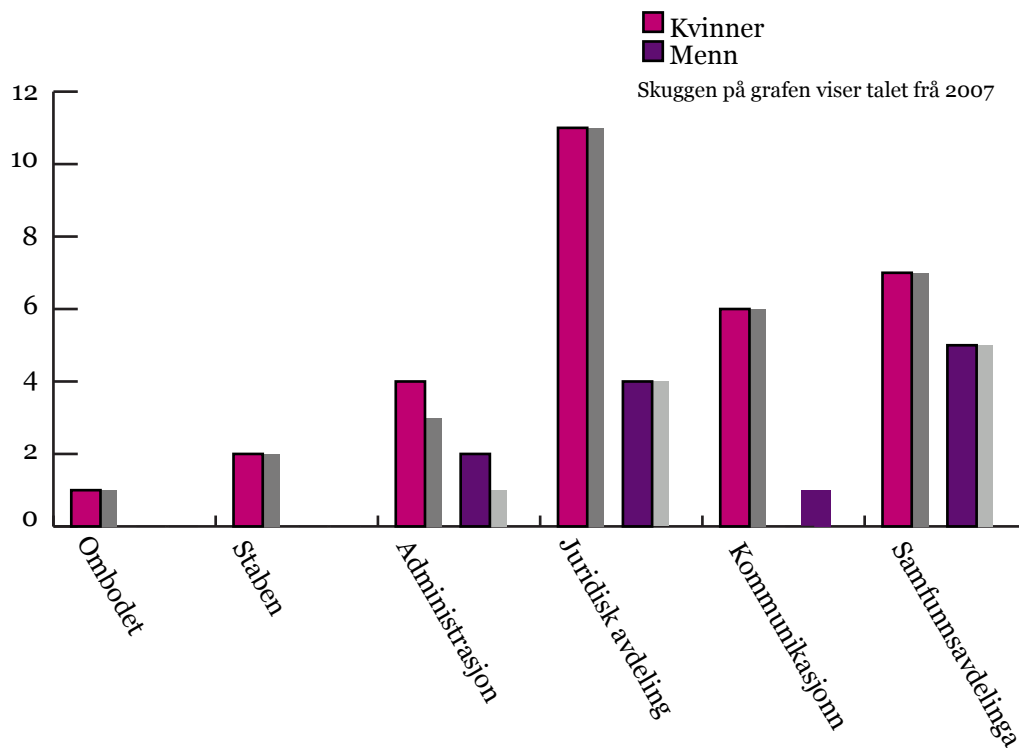
Tilrettelegging hjå LDO handlar også om å tilpasse arbeidsoppgåver, til dømes for seniorar og personar med nedsett funksjonsevne, slik at dei ikkje vert støytt ut av arbeidslivet. I kva grad dette har verte praktisera og kva for metodar som brukast skal konkretiserast i 2009.

4.4. Kjønnrepresentasjon i LDO

Oftast er utfordringane med skeiv fordeling av kjønn på leiarnivå knytt til at det er få kvinner i øvste leining. I LDO er situasjonen motsett. Elles ser ein av tabellen under at kønnfordelinga på stillingstittel speglar mange av dei utfordringane vi ser elles i samfunnet; at overvekta av kvinner er størst i lågare stillingskategoriar. Gjennom ein meir bevisst rekrutteringspolitikk vil slike skilnadar minske i løpet av 2009.



Figur 4.2 Kjønnfordeling på stillingstittel

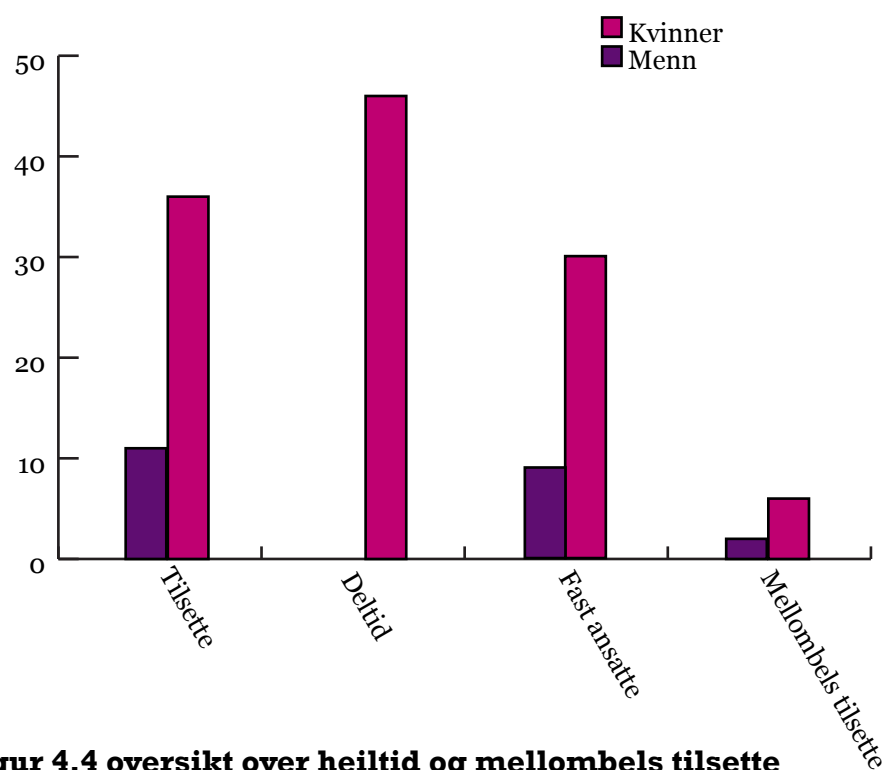
**Figur 4.3 Kjønnsfordeling på avdeling**

4.5. Livsfasepolitikk

Jf. nye regler for sjukefråværsoppfølging frå 1. mars 2007, har LDO utarbeidd ein livsfaseorientert personalpolitikk som legg til rette for at tilsette i alle livsfasar får ein god arbeidssituasjon og utvikling i heile yrkeslauget. Det har vorte laga ordningar som gjer moglegheiter for sporadisk heimearbeid per 2.6.08, noko som sikrar fleksibilitet for til dømes småbarnsforeldre.

Det er ingen i LDO som jobbar ufrivillig deltid. Det er ulike tilretteleggingshensyn som ligg til grunn for dei som jobbar deltid.





Figur 4.4 oversikt over heiltid og mellombels tilsette

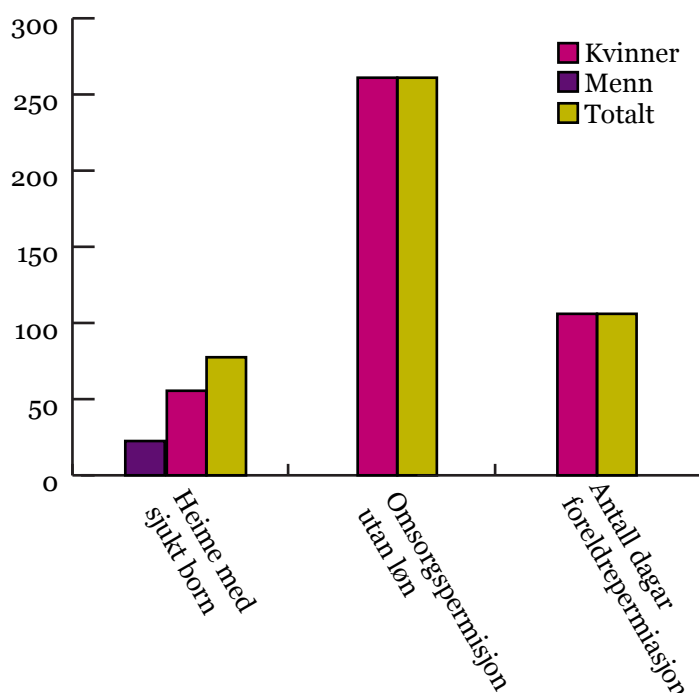
4.5.1. Seniorar

LDO har årlig seniormedarbeidarsamtale etter fylte 55 år for tilsette som ynskjer det. Her kan ein ta opp eventuelle ynskje om endring knytt til kompetansebehov, hospitering, tilrettelegging mv. Alle seniorar skal kan få pensjonsforberedande kurs for å kunne ha kunnskap om og oversikt over rettar knytt til pensjon.

4.5.2. Foreldre

LDO skal oppmode menn til å ta større omsorgsansvar og foreldrepermisjon utover lovens minstekrav. LDO syter for dette ved tilrettelegging av arbeidet og fordeling av arbeidsoppgåver i samråd mellom avdelingsleiar og den einskilde tilsette. Foreldrepermisjon skal ikkje være til hinder for karriere- eller lønnsutvikling. Det er uklart i kva for grad dette har verte praktisera og kva for metodar som brukast. Dette skal konkretiserast i 2009.

LDO skal legge til rette for fleksible og individuelle løysingar for uttak av ammeferie. LDO skal syte for at det finnes eit rom/kvilerom kor den som skal amme kan være uforstyrta.



Figur 4.4 oversikt over frávær knytt til omsorg

4.5.3. Sjukefrávær

Tabell 4.5 Sjukefrávær i LDO

	1.Q	2. Q	3.Q	4. Q	Snitt
Legemeldt*	3,7	3,7	4,3	5,1	4,2
Eigenmeldt	1,9	1,5	1	3,7	2
SUM	5,6	5,2	5,3	8,7	6,2

*Tala er frå Nav for de 3 første kvartalene, egne tall er for 4. kvartal. Til samanlikning var sama (legemeldt + eigenmeldt) sjukefrávær i 4. kvartal 2007 på 3,9%. 2008-tallene reflekterer også to langtidssjukefrávær.

4.6. Generelt om mangfald i LDO

Ombudet har per utgangen av 2008 4 medarbeidarar med innvandrarbakgrunn, tilsvarande 9,3prosent av arbeidsstokken, jf. SSBs definisjon i tildelingsbrev 2008, s. 11. Av disse er 3 (kv.) i faste stillingar og 1 (m.) i midlertidig stilling. Tilsvarande tal eitt år tilbake var 6,98%.



LDO har i tillegg hatt ei anonym undersøking hjå dei tilsette kor vi har kartlagt generelt mangfald basert på sjølvdefinering. Dette er i samsvar med kva LDO tilrår andre bedrifter og organisasjonar som ynskjer å jobbe med mangfald i si bedrift eller organisasjon. Undersøkinga gir ei god oversikt over representasjon over alle grunnlaga som er dekt gjennom diskrimineringslovgivinga og ulike tilretteleggingsbehov.

I denne undersøkinga var delen som definerte seg med innvandrarbakgrunn større enn korleis det vert jf. SSB sin definisjon. 74 prosent av dei tilsette svarte på undersøkinga kor det kjem fram at 18 prosent av dei har innvandrarbakgrunn. Dei er då anten «innvandarar», «norskfødd med innvandararforeldre», «norskfødd med innvandararbesteforeldre», har en norsk og en innvandararforelder eller har annen innvandrarbakgrunn.

12 prosent oppgjer at dei har synleg funksjonshemming og at dei har behov for tilrettelegging.

I tillegg kjem det fram at det er openheit omkring det å vera homofil, og at dei tilsette får språkleg tilrettelegging. Mange oppgjer at dei får tilstrekkeleg tilrettelegging, men nokre oppgjer at dei treng meir. Dette vil bli fylgd opp i 2009.

4.7. Helse, miljø og sikkerheit

Det vart utarbeida rutinar for varsling om kritikkverdige forhold i LDO per 9.9.08. HMS-planen legg også vekt på rutinar for behandling av mobbing, diskriminering og trakassering kor det er uttrykt at trakassering, diskriminering, seksuell trakassering og/eller nedvurdering på bakgrunn av kjønn, alder, etnisitet, religion, seksuell legning, funksjonsevne ikkje er akseptert. I samband med utviklinga av desse rutinane vart det også oppretta eit arbeidsmiljøutval.

Det ble gått vernerunde i november i lag med bedriftslege. For ergonomisk tilrettelegging av arbeidsplassane har kiropraktor via bedriftshelsetenesta våren 2008 gitt tilsette felles og individuell rettleiing.

To tilsette har delteke på brannvernleiarkurs. Det har vært branntilsyn av lokala i lag med representantar for gardeigar og brannøving har vært haldt i samarbeid med gardeigar.



4.8. Innlemming av Dok-senteret

I samband med innfasing av Nasjonalt dokumentasjonscenter for personar med nedsett funksjonsevne (Dok-sentret) per 1.1.09 i LDO har det i løpet av hele året 2008 vært samordnande og tilretteleggande innfasingsmøter med dei og i regi av departementet – og direkte mellom Dok-sentret og LDO. 4 av medarbeidarane i Dok-sentret går over i stilling i LDO per 1.1.09.

4.9. Krisehandtering og informasjonsberedskap

Som ledd i nasjonal beredskap har LDO utarbeidet oversikt over kontaktpersonar som er tilgjengelig for departementet i ein eventuell krisesituasjon. Oversikten er seinare oppdatert og ajourført i brev til BLD per 29.1.08.

4.10. Krav om risikostyring

For 2009 vil risikostyring på to områder være ein del av budsjett og verksemdsplanen. Det gjelder lovhandheving og IKT. LDO har fylgt opp risikostyring bl.a. ved at leiargruppa er kursa av SSØ. Eit eintydig råd her er å plukke ut og ta fatt på få, sentrale områder.

4.11. Grøn stat

Det er søkt å spare energi gjennom oppmøding til tilsette om å slå av lys på kontor når arbeidsdagen er over, det same gjennom forbetringar i regulering/tilpassing av ventilasjonsanlegg i samsvar med inneklimabehov gjennom laupande tilbakemeldingar til gardeigar.

LDO er med i ordning for kjeldesortering av avfall, både kontor- og anna avfall.

4.12. Evaluering av verknaden av Likestillingslova §1a

I 2007 og 2008 valde LDO å konsentrere seg om kommunesektoren når det gjaldt kontroll av aktivitets- og utgreiingsplikt. Hovudgrunnen til dette er at sektoren er landsomfattande og fordi kommunane er store arbeidsgjevarar, særleg for kvinner. Kvaliteten på likestillingsarbeidet i denne sektoren er derfor viktig.



LDO sin kontroll av kommunane sine likestillingsutgreiingar avdekkjer at mange kommunar gjer eit godt arbeid med likestilling. Samtidig viser det seg at berre 16 av 64 kommunar får godkjend likestillingsutgreiingane sine utan merknader. Dei fleste kommunane har store likestillingsutfordringar, både når det gjeld rutinar for utgreiingar og sjølve likestillingssituasjonen. LDO vil likevel nemne at kommunar som har nytta seg av rettleiing leverer langt betre likestillingsutgreiingar enn dei som ikkje har nytta dette tilbodet. Dette legg i sin tur eit godt grunnlag for å iverksetje effektive tiltak for å betre likestillingssituasjonen. LDO har lagt vekt på at vår rettleiing skal vere konkret og praktisk både når det gjeld korleis ein bør rapportere og korleis ein kan fremje likestilling. Dette har vi fått god tilbakemelding på frå kommunane.

LDO meiner derfor at kontroll av utgreiingar i kombinasjon med konkret rettleiing er ein viktig reiskap for å fremje likestilling. Dette vil auke medvitet og kunnskapen omkring kva likestilling inneber i praksis og korleis ein konkret kan jobbe for å fremje reell likestilling.

4.12.1. Rettleiingsaktivitetar

Hausten 2008 har LDO i samarbeid med regionale likestillingscenter; KS i Telemark, Agder og Hordaland, Kristiansand kommune og Bergen kommune arrangert fem regionale rettleiingsseminar om aktivitets- og utgreiingsplikt. Seminara har hovudsakleg retta seg mot personalsjefar, administrasjon og leiarar i kommunen. Det har vore eit ynskje om å avgrense og målrette innhaldet på seminara ut frå ei forståing av at det er nyttig med kunnskapsoppbygging og dialog med dei ansvarlege om det konkrete arbeidet som skal leggje grunnlag for likestilling.

Rettleiingsseminara har blitt gjennomført som heildagsmøte med to hovudfokus. For det første ein gjennomgang av diskrimineringslovverket inkludert aktivitets- og utgreiingsplikt i forhold til kjønn. I tillegg har dei nye pliktene i forhold til nedsett funksjonsemne og etnisitet blitt gjennomgått. Del to av seminara har vore meir praktisk retta, med eksempel på gode likestillingsutgreiingar og utgreiingane som bakgrunn for å setje i verk systematisk likestillingsarbeid. På de fleste møta har det delteke ca 20 personar frå kommunar og andre interesserte.

I tillegg til de regionale møta har LDO hatt innleiing om aktivitets- og utgreiingsplikt på 15 møter for ulike arbeidsgivar- og arbeidstakarsamlingar. LDO har eit godt samarbeid med Oslo kommune og har innleia på fleire møter, seminar og konferansar i regi av ulike einheitar i kommunen.



I forbindelse med kontrollen i 2007, utarbeida LDO ei rettleiing om korleis kommunane kunne lage gode likestillingsutgreiingar. Denne vart distribuert til alle kommunane i Noreg.

4.12.2. Utval og omfang

I 2008 har LDO kontrollert til saman 64 kommunar, kor 36 kommunar er kontrollert for fyrste gong og 28 kommunar er kontrollert for andre gong. Kommunane som er kontrollert for første gong i 2008, vart vald med omsyn til at alle fylker og alle kommuneklassar skulle vere representert. Kommunane der likestillingsutgreiingane var mangelfulle eller ikkje vart godkjent førre gong, er kontrollert for andre gong i 2008. Kommunane som er kontrollert for andre gong vart gjort merksame på fornya kontroll allereie ved tilbakemeldinga på utgreiinga i 2007.

På same måte som i 2007, er det berre kommunane si rolle som arbeidsgjevar som er kontrollert. Kriteria LDO har lagt vekt på i si vurdering av likestillingsutgreiingane er:

- Likelønn
- Kjønnsbalanse
- Arbeidstid (heiltid/deltid)
- Fråvær på grunn av omsorg for barn og eigen sjukdom

4.12.3. Seniorpolitiske tiltak

I tillegg skal kommunane rapportere på tiltak og aktivitetar for å fremje likestilling. Sidan dei fleste utgreiingane i fjor var så mangelfulle at det var vanskelig å vurdere behov for tiltak, vart tiltak lite vektlagt i LDO sine tilbakemeldingar til kommunane for 2007. I tilbakemeldingar for 2008 vil anbefalingar både på god rapportering og gode likestillingstiltak bli lagt like stor vekt på. Kommunar som kan vise til gode resultat har fått positiv uttelling for dette.

Som i 2007 er utgreiingane vurdert til «godkjent», «godkjent, men mangelfull» eller «ikkje godkjent». Kommunane har fått delvurderingar på kvart av kriteria nemnt overfor i tillegg til ein totalvurdering for heile utgreiinga.

4.12.4. Resultat

Av dei 64 kontrollerte kommunane i 2008, har 16 fått godkjent sine likestillingsutgreiingar, 28 utgreiingar har blitt vurdert som «godkjent, men mangelfulle», mens 20 kommunar ikkje har fått godkjent sine utgreiingar.



Av kommunar som er kontrollert for andre gong har 11 kommunar fått godkjent sine utgreiingar, 10 har fått sine utgreiingar vurdert som godkjent, men mangelfulle, mens 7 kommunar ikkje har fått godkjent utgreiingane sine.

Dei 7 kommunane som for andre gong ikkje oppfyller likestillingslova sitt krav til utgreiing, vil bli klaga inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda av LDO.

4.12.5. Aktivitets- og utgreiingsplikt i forhold til etnisitet og nedsett funksjonsevne

LDO deltar i ei arbeidsgruppe som Barne- og likestillingsdepartementet har sett ned i samarbeid med partane i arbeidslivet. Arbeidsgruppa skal lage ei rettleiing for dei nye aktivitets- og rapporteringspliktene.

Med middel frå EU vil LDO i 2008 arrangere regionale seminar om aktivitets- og utgreiingsplikt og diskrimineringsjuss for arbeidslivet sine partar.

4.12.6. Styrking av aktivitets- og utgreiingsplikta sitt innhald

LDO si erfaring frå kontrollen av kommunesektoren viser at likestillingsutgreiingane kan vere gode reiskap for å styrke likestillingsarbeidet. Dette er likevel avhengig av utgreiingane sitt innhald.

LDO krev konkrete fakta om kjønn og lønn, arbeidstid og fråvær på grunn av omsorg for å kunne godkjenne likestillingsutgreiingane. I tillegg til fakta om kjønnsbalansen i organisasjonen og i forhold til personalpolitiske satsingar gjer dette ei god oversikt over kjønnslikestillingen i den enkelte verksemd.

I 2008-kontrollen ser vi at kommunane som har støtta seg til anbefalingane i LDO si rettleiing legger fram relevante oversikter som både avdekkjer likestillingstilstanden på enkeltområde og som i tillegg gjer det mulig å samanlikne kommunar. Det er derfor grunn til å tru at kontroll av utgreiingar kombinert med rettleiing gjer positiv effekt. LDO ynskjer derfor ein standardisering av krava til likestillingsutgreiingane, og viser til Likelønnskommisjonens anbefaling om å forskriftfeste krav til kvaliteten på desse utgreiingane.

4.12.7. Styrking av kontroll og det regionale likestillingsapparatet

LDO har de to siste årene konsentrert seg om kommunesektorar og har kontrollert eit mindretal av kommunane. Det inneber at dei fleste sektorar av arbeidslivet verken har blitt kontrollert eller blitt



tilbydd rettleiing. I tillegg er det innført nye omfattande plikter frå 2009. Det er derfor viktig å framheve behovet for ein styrking både av kapasiteten til å kontrollere og til å drive rettleiing.

LDO har i 2008 hatt eit nært samarbeid med Senter for kunnskap og likestilling (KUN), Senter for likestilling ved Universitetet i Agder og Likestillingscenteret på Hamar i forbindelse med rettleiingsseminara i deira regionar. Lokalkunnskapen og den lokale forankringa i desse sentra gjer ein moglegheit for ei systematisk oppfølging av verksemdene og utfyller dermed LDO sitt nasjonale arbeid på ein viktig måte.

4.12.8. Krava i aktivitets- og utgreiingsplikt må verte samorda og klare

Med innføring av ny aktivitets- og utgreiingsplikt for etnisitet og nedsett funksjonsevne er det viktig at arbeidet på dette feltet vert sett i samanheng med dei allereie eksisterande krava for kjønn. I den forbindelse vil LDO peke på ein del uklarleikar og utfordringar som ligger i lovverket på dette feltet.

4.12.9. Rapportering knytt til til tenesteyting

For offentlige styresmakter er aktivitetsplikta definert til å gjelde på alle samfunnsområde, men når det gjeld utgreiingsplikt er det uklart om den har same omfang eller fyrst og fremst gjeld offentlige styresmakter som arbeidsgjevar. Dette har blant anna ført til at LDO i sine kontrollar av kommunane berre har sett på arbeidsgjevarrolla. LDO si vurdering er at offentlige styresmakter si tenesteyting bør omfattast av utgreiingsplikt. Hovudformålet med ein rapporteringsplikt i tilknytning til ein aktivitetsplikt vil vere å skape auka og meir systematisk merksemd omkring likestilling. Ein rapportering vil også vise om den ansvarlige har oppfylt aktivitetsplikta, og gi betre kunnskap om kva for tiltak som har effekt.

4.12.10. Kven er omfatta av aktivitets- og rapporteringsplikta

Aktivitets- og utgreiingsplikt i forhold til etnisitet og nedsett funksjonsevne gjeld ikkje for private bedrifter som har under 50 tilsette. Dette er ulikt frå likestillingslovens aktivitets- og utgreiingsplikt som gjeld alle verksemdar. Det er etter LDO sitt syn problematisk at lovverket opererer med ulike grenser. I tillegg er det uklart korleis denne føresegna slår ut for verksemdar som kvar og ein har mindre enn 50 tilsette, men som i realiteten er omslutta ein kjede eller eit konsern som styrer enkeltverksemdene. Denne organiseringsforma er svært utbredt i privat servicesektor. Eitt eksempel på dette er franchise-konseptet.

Det er også uklart kva som leggast til grunn i forhold til utregninga av talet på tilsette.



4.12.11. Ulike krav i ulike lover?

LDO ser positivt på at føresegnene om aktivitets- og utgreiingsplikta i diskriminerings- og tilgjengelegheitslova og diskrimineringslova i større grad definerer områder kor aktivitetsplikta gjeld. Lovteksten nemner rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremjing, utviklingsmoglegheiter og vern mot trakassering. Det som ikkje er klart, er om desse konkretiseringane også gjeld for likestillingslova.

4.12.12. Vern mot trakassering

Vern mot trakassering for personar med nedsett funksjonsevne og etnisk minoritetsbakgrunn er ein del av aktivitetsplikta, men er ikkje inkludert i nytt forslag til forskrift for det systematiske HMS-arbeidet. Forslaget nemner tiltak mot trakassering, noko som er svært positivt, men det er ein svakheit at diskriminering ikkje er omhandla. Trakassering på grunnlag av diskriminerande holdningar eller praksis vil ofte vere av ein annan karakter enn anna trakassering og bør derfor verte nemnt spesielt for å sikre at det vert inkludert i den lovpålagte HMS-opplæringa.

4.12.13. Rapporteringa sitt innhald

Når det gjeld utgreiingsplikt i forhold til etnisitet og nedsett funksjonsevne, er verksemdene pliktige til å rapportere på tiltak i forhold til likestilling, mens de i likestillingsloven skal rapportere både i forhold til tilstand og i forhold til tiltak. Denne avgrensinga er grunnleggjande med personvernomsyn. LDO anerkjenner dette behovet, men vil peke på det problematiske i at berre tiltak skal gjeres greie for. Utan oversikt over den faktiske tilstanden vil det vere vanskeleg å vite om tiltaka er effektive og om dei vert gjennomført. Derfor er LDO oppteke av at det vert sett i gong eit arbeid for å utvikle rapporteringsmetodar som tek i vare personvernomsyn, men som samtidig sikrar at rapporteringa vert basert på fakta om tilstanden.

5. Økonomi

Likestillings- og diskrimineringsombudet er i samsvar med vedtak i Stortinget 13.12.05 gjeven unntak frå bruttoprinsippet for budsjettering. Det vil blant anna seie at LDO disponerar inntektene sine sjølv med åtgang til å overføre resultatet av årets drift til påfølgjande budsjettermin og at LDO kan opprette og inndra stillingar.

Tabell 5.1 LDO total 2008

INNTEKTER	konto	pr. 31.12.2008	pr. 31.12.2008	pr. 31.12.2008
Bevilgning	3410	-31 943 000	-31 943 000	
Andre inntekter	3141	-451 784	-451 784	
Prosjekter	3131-3132	-1 562 811		-1 562 811
Inntekter pr.31.12.08		-33 957 595	-32 394 784	-1 562 811
UTGIFTER				
Personalkostnader	5000-5985	21 778 171	21 187 970	590 201
Driftskostnader	6300-7770	12 015 677	11 200 666	815 011
Utgifter pr.31.12.08		33 793 848	32 388 636	1 405 212
Resultat 2008		-163 747	-6 148	-157 599
Overforbruk 2007	2052	119 143	119 143	
Resultat		-44 604	112 995	-157 599

Som Tabell 5.1 "LDO total 2008" syner, vart LDO over kapittel 849 post 50 Basisløyve tildelt kr 31 943 000. Opphavlig løyve for 2008 var på kr 30 343 000, ei auke på 4,34% frå 2007. På grunn av utgifter til pliktavlevering av materiale til Riksarkivet for dei tre tidlegare institusjonane Likestillingsombudet, Likestillingscenteret og Senter mot etnisk diskriminering vart LDO tildelt kr 500 000 ekstra. I tillegg fikk LDO auka løyvinga med kr 1 100 000 til innfasing og førebuing av ny Diskriminerings- og tilgjengelegheitslov.

Diverse inntekter i 2008 var på kr 451 784, herunder kr 400 000 i forbindelse med innfasing av Dokumentasjonscenteret i LDO. Sum inntekter på post 50 vart då kr 32 394 784.

Tilsvarende for prosjekt var kr 1 562 811 i inntekter og kr 1 405 212 i utgifter, altså et årsresultat med eit mindreforbruk på kr 157 599.

Av LDO sine utgifter over post 50, kr 32 388 636, utgjorde løns- og personalkostnader 65,4%, bygningars drift 11,5% og andre driftsutgifter 23,1%.

Av samlede prosjektutgifter på kr 1 405 212 utgjorde løns- og personalkostnader 42% og driftskostnader 58%.

Som det kjem fram av Tabell 5.2 "LDO resultat 2008", hadde LDO eit overforbruk i 2007 på kr 119 143. Etter dekning av fjorårets overforbruk har LDO eit positivt årsresultat på kr 44 604 til overføring til 2009.

Tabell 5.2 Resultat LDO 2008

	Totalt	LDO	Prosjekter
Resultat 2008	-163 747	-6 148	-157 599
Overforbruk 2007	119 143	119 143	
Mindreforbruk 2008	-44 604	112 995	-157 599

5.1.Nærmare om prosjekt

LDO hadde til saman 4 prosjekt som regnskapsmessig vart avslutta i 2008, 13007 Info.kampanje, 14004 Funksj.hemmede/arbeidsliv, 14006 EU' s likebehandlingsår og 14007 Statlig diskriminering.

Eit nytt årsprosjekt 14008 PROGRESS vart oppretta mot slutten av 2008. Prosjektet PROGRESS skal auke kompetansen hjå arbeidsgivarar, HR-ansatte, juristar og partane i arbeidslivet om aktivitets- og rapporteringsplikta og generell diskrimineringsjuss. Her er det mottatt ei innbetaling på kr 1 916 250 som er regnskapsført som avsetning og vil bli overført til neste år, da utgiftene på prosjektet vil løpe i 2009. Samla budsjett på PROGRESS er ca. kr 3,75 mill.

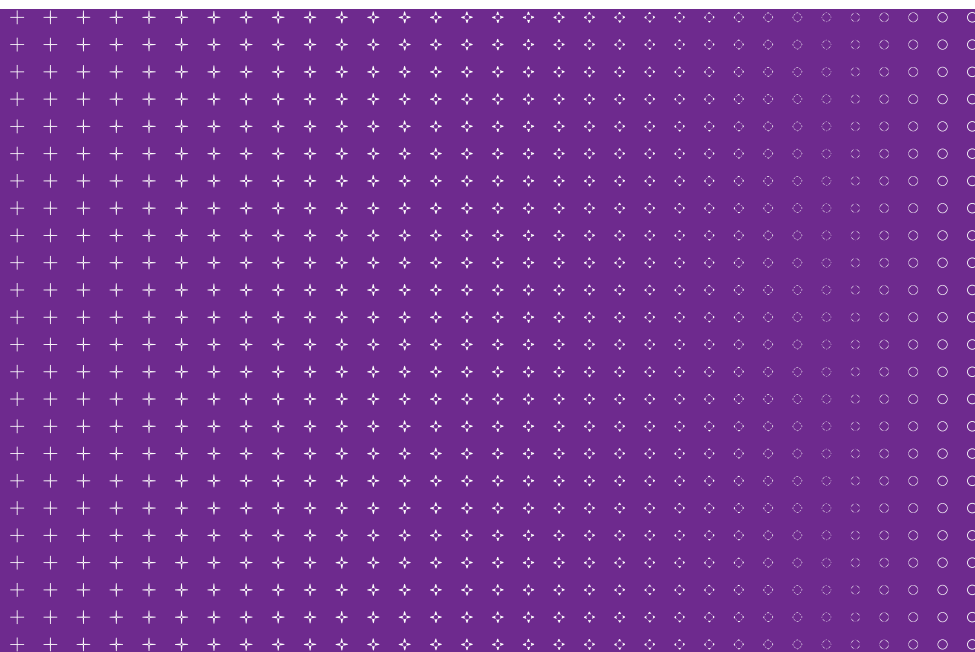
Tabell 5.3 Balanse LDO pr. 31.12.2008

EIGEDELAR		
	Lønsforskott	20 000
	Lønslån utan rentefordel	44 775
	Saldo Norges Bank 31.12.08	5 706 336
	Sum eigedeler	5 771 111
EGENKAPITAL		
	Mindreforbruk 2008	-44 604
GJELD		
	Forskuddstrekk	-859 990
	Pensjonstrekk (2%)	-75 519
	Arb.givers andel pensj.k.	-298 123
	Netto negativ lønn	1 380
	Skyldig arbeidsgiveravgift	-467 894
	Beregn AGA pensj.tr.o.	-40 210
	Skyldig gr.livsforsikring	-5 693
	Avsatt/utbet FP opptj. I år	-1 810 689
	AGA av avsatte feriep.	-253 519
	Avsetninger prosjekter	-1 916 250
	Sum gjeld	-5 726 507
	Sum egenkapital og gjeld	-5 771 111





Likestillings- og
diskrimineringsombudet



Grensen 5
Postboks 8048 Dep
N-0031 Oslo

Telefon: 24 05 59 50
Telefaks: 24 05 59 60

post@LDO.no
www.LDO.no

