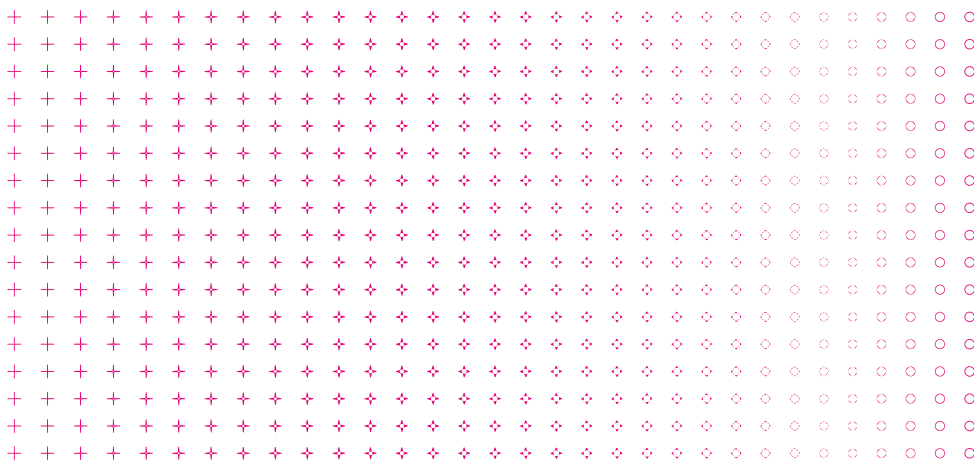


# 2010 Årsrapport

Likestillings- og diskrimineringsombudet



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet



Forord	5
1. DELMÅL 1: Høg kvalitet i handhevinga av lova	7
1.1. RESULTATMÅL: Korrekt og effektiv sakshandsaming	7
1.1.1. Resultatindikator 1: Talet på handsama klagesaker	7
1.1.2. Resultatindikator 2: Talet på klagesaker som har gått til nemnda	8
1.1.3. Resultatindikator 3: Talet på saker som er handsama etter hasteparagrafen	9
1.1.4. Resultatindikator 4: Sakshandsamingstid	9
2. DELMÅL 2: Eit lågterskeltilbod som er lett tilgjengeleg for brukarane	11
2.1. RESULTATMÅL: God rettleiing	11
2.1.1. Resultatindikator 1: Talet på registrerte rettleiingssaker	11
2.1.2. Resultatindikator 2: Rettleiingsmateriell	14
3. DELMÅL 3: Ein offensiv og synleg pådrivar for likestilling og mot diskriminering	15
3.1. RESULTATMÅL: Godt påverknadsarbeid retta mot relevante styresmakter, kompetansemiljø og interesseorganisasjonar	15
3.1.1. Resultatindikator 1: Talet på saker som LDO har teke opp på eige initiativ	15
3.1.2. Resultatindikator 2: Talet på registrerte foredrag, høyringsfråsegner, medieoppslag mv.	17
4. Interne tilhøve	23
4.1. Likestilling i LDO	23
4.1.1. Likestillingsutgreiing etter aktivitets- og rapporteringspliktene	23

4.1.2. Kjønnsdelt statistikk på sjukefråvær og uttak av permisjon	30
4.1.3. Bruk av overtid og uhøveleg arbeidstid	30
4.1.4. Seniorpolitikk	31
4.1.5. Individuell tilrettelegging	31
4.1.6. Arbeidsmiljø og bedriftshelseteneste	31
4.2. Rekneskapsrapportering	33
4.3. Samfunnstryggleik og vernebuing	34
4.4. Krav om risikostyring	34
4.5. Handlingsplan for miljø- og samfunnsansvar i offentlege kjøp	35
4.6. Brukarundersøkingar	35
4.7. IKT-arkitektur	35
4.8. Universell utforming i eigne lokale	36

## Tabellar

Tabell 1: Klagesaker fordelte etter diskrimineringsgrunnlag	8
Tabell 2: Rettleiingssaker pr grunnlag 2010	11
Tabell 3: Rettleiingssaker pr område 2010	12
Tabell 4: Rettleiingssaker etter første kontakt	12
Tabell 5: Rolle på arrangement (Talet på roller)	17
Tabell 6: Dei viktigaste tema vi snakkar om (maks 2)	17
Tabell 7: Arrangement etter sektortilknytning til deltakarar (Talet på arrangement)	18
Tabell 8: likestillingsutgreiing etter aktivitets- og rapporteringspliktene	24-25
Tabell 9: Aktivitets- og rapporteringslikta i LDO 2010	26-29
Tabell 10: LDO total 2010	33

## FORORD

Mot slutten av året kunne LDO presentere resultatet av 3 års kontrollarbeid med aktivitets- og rapporteringsplikta retta mot arbeidsgivarar. Rapporten stadfestar at desse pliktane, som inneber systematisk likestillingsarbeid, er det viktigaste verktøyet vi har for å oppnå reell likestilling. I år fekk vi dessutan til eit godt samarbeid med departementa, som no har utarbeidd sitt eige verkty for dette arbeidet.

I 2010 hadde LDO ei større satsing mot utelivsdiskriminering, m.a. i samarbeid med Oslo kommune og Barne-, likestillings- og integreringsdepartementet, BLD. I tillegg til ein felles konferanse med dei to samarbeidspartane, arrangerte LDO debattmøte i Oslo og Trondheim. Oslo kommune og antirasistisk senter gjennomførte dessutan parvis testing av eit utval restaurantar og klubbar i Oslo. Testinga innebar at ei gruppe etnisk norske ungdommar og ei gruppe minoritetsungdommar prøvde å komme inn på same stad. Resultatet vart fleire klagesaker til LDO, der alle viste seg å vere brot på diskrimineringsloven.

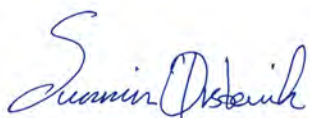
Også i år har ombodet gjennomført ei landsomfattande seminarrekke for meir mangfald i arbeidslivet. Tiltaket var støtta av EU og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet og innebar mellom anna eit samarbeid med Asker kommune om spesialretta kurs mot førstelinjetenesta i ulike sektorar i kommunen. I samband med turneen, nytta ombodet høvet til å møte organisasjonar regionalt for å drøfte felles utfordringar, og korleis ombodet kan nyttast lokalt.

Ombodet deltek kvart år på ulike festivalar for å møte brukarane der dei er og informere om kva LDO kan tilby. I år deltok vi for første gong på kulturfestivalen Riddu Riddu i Kåfjord i Troms. I tillegg til stand på festivalen, hadde vi eit arrangement der vi tok opp ulike diskrimineringsspørsmål med deltakarane. Møtet var også eit høve for ombodet til å møte samiske- og andre lokalpolitikarar, samt leiarar for ulike organisasjonar.

LDO gikk inn i ein ny fase i 2010. Organisasjonen fekk nytt ombod og leiar. Dessutan var det ei omorganisering på gang ved årsskiftet, som no er gjennomført. Dette har prega organisasjonen dette året og har kravd stor grad av internfokus. Mot slutten av året kan vi hauste fruktene av dette naudsynte arbeidet. Den nye organisasjonen gjer oss betre i stand til å handheve det mandatet vi har fått. Organiseringa er også meir i tråd med oppdraget slik det står fram etter fem års drift og med nye oppgåver og ressursar som har komme til.

Stor grad av internfokus betyr ikkje at det eksterne har vore forsømt. Som det går fram har 2010 vore prega av rettleiing mot arbeidslivet og landsdekkjande synleggjering av LDO sitt arbeid. Vi har lagt vekt på å møte brukarane våre og organisasjonane deira der dei er. Og ikkje minst har vi brukt dette året til å ruste organisasjonen betre for framtida. Talet på personar som tek kontakt med ombodet held seg jamt høgt. Og vi kan vise til målretta pådrivararbeid som innimellom har ført til gode resultat, som t.d. betre studiefinansiering for personar med nedsett funksjonsevne.

Oslo, 15.02.2011



Sunniva Ørstavik



# 1. DELMÅL 1: Høg kvalitet i handhevinga av lova

## 1.1. RESULTATMÅL: Korrekt og effektiv sakshandsaming

### 1.1.1. Resultatindikator 1: Talet på handsama klagesaker

I 2010 registrerte ombodet 1631 rettleiings- og klagesaker. Av dei var 301 klagesaker. Med ei klage meiner ombodet saker der ombodet hentar inn utgreiing og informasjon frå både klagaren og motparten, og der ombodet skal gi ei fråsegn om handlinga det er klaga på er i strid med det lovverket ombodet handhevar.

Ombodet handsama 314 klagesaker i 2010. I desse sakene gav ombodet anten ei fråsegn, avviste eller la bort saka. I tillegg kom ombodet med 21 fråsegner i samband med kontroll av aktivitets- og rapporteringsplikta til kommunane.

Ombodet har ei plikt til å handsame dei klagene som kjem inn. Med auka mengd klager til ombodet dei siste to åra, frå færre enn 200 til fleire enn 300, er det naudsynt å sikre at klagene blir handsama på best mogleg måte, slik at dei er relevante for dei som klagar, og slik at dei kan leie til konkrete endringar. Ei rask vurdering av om ei sak skal handsamast eller leggjast bort, er derfor eit viktig verkty for å sikre ei effektiv handsaming av klagesaker der ombodet har eit reelt høve til å ta stilling til om det har skjedd brot på diskrimineringsforbodet eller ikkje. Ombodet skal avvise saker som fell utanfor mandatet.

I 2009 gav ombodet ei fråsegn om at lønnsfastsetjinga til ein kvinneleg SFO-leiar i ein kommune var i strid med likestillingsloven, fordi kvinna hadde eit arbeid av same verdi som dei tilsette i teknisk sektor i kommunen, sjølv om innhaldet i jobben ikkje var det same. Dei tilsette i teknisk sektor var menn. Likestillings- og diskrimineringsnemnda handsama saka i 2010, og kom til same konklusjon som ombodet. Kommunen retta seg etter nemnda sin konklusjon, og har retta opp lønsskilnaden. Saka har, slik ombodet ser det, stor tyding for korleis arbeidsgivarar skal verdsette forskjellig arbeid. Ombodet håper at denne saka kan nyttast i andre saker om verdsetjing av arbeidet i typiske kvinneyrke, slik at arbeidet med likelønn går framover.

Ombodet og nemnda handsama og i 2010 ei sak som gjaldt uniformsreglementet i politiet. Både ombodet og nemnda sin konklusjon var at forbodet mot hovudplagg til uniforma er eit brot på diskrimineringsloven og likestillingsloven. Nemnda la til grunn at departementet ikkje hadde godtgjort at forbodet mot hovudplagg var naudsynt for å halde tilliten til politiet sin nøytralitet oppe, eller av omsyn til ro og orden. Det er ei uttalt målsetting at politiet skal spegla det norske samfunnet på ein god måte. Samfunnet er multikulturelt og mangfaldig, og politiet bør også representere eit mangfald, nettopp for å halde tilliten oppe. Det var ikkje lagt fram dokumentasjon på at bruken av hovudplagg i politiet hadde skapt problem i dei landa der dette er



tillete. Førebels er det ikkje blitt endringar i uniformsreglementet til politiet, sjølv om både ombod og nemnd har kome til at forbodet er i strid med diskrimineringsloven og likestillingsloven. Ombodet og nemnda kan ikkje instruere Justis- og politidepartementet til å endre reglementet. Det er såleis opp til den politiske leiinga i departementet å avgjere om fråsegnene til ombod og nemnd skal følgjast.

Ombodet ønskjer i større grad å leggje vekt på god rettleiing slik at førespurnader til ombodet blir løyst før dei blir ei klagesak. Diskriminerande handlingar skuldast ofte mangel på kunnskap om lovverket. Rettleiing til arbeidsgivarar eller andre kan føre til at saka bli løyst på ein enklare måte, og til endra praksis.

Av dei 301 klagesakene som ombodet tok imot i 2010, omhandla 24 klager fleire enn eitt diskrimineringsgrunnlag. Dei aller fleste sakene omhandlar berre eitt grunnlag. Funksjonsevne og kjønn er dei to diskrimineringsgrunnlaga ombodet fekk flest klager på i 2010. Sjå Tabell 1 *Klagesaker fordelte etter diskrimineringsgrunnlag* om fordeling på dei andre diskrimineringsgrunnlaga.

Tabell 1: Klagesaker pr. grunnlag 2010

Kjønn	75
Etnisitet med meir	56
Alder	14
Funksjonsevne	137
Seksuell orientering	0
Religion	5
Språk	4
Medlemskap i fagforeining	0
Anna/fleire	10
Til saman	301

### **1.1.2. Resultatindikator 2: Talet på klagesaker som har gått til nemnda**

Den av partane som ikkje er samd med ombodet i konklusjonen i ei klagesak, kan bringe saka inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for overprøving. Ombodet vurderer først om det er grunnlag for å gjere om på fråsegna og endre konklusjonen. Dersom ombodet finn at det ikkje er grunn til å endre fråsegna, sender ombodet saka til nemnda. I einskilde høve sender ombodet saker til nemnda på eige initiativ, til dømes dersom ei verksemd ikkje følgjer ombodet si fråsegn i saker om manglande universell utforming, eller der ombodet sjølv har teke opp ei sak, som i saka om religiøse hovudplagg i politiet.

I 2010 vart 48 saker sendt til nemnda. Dette er saker som ombodet har handsama ferdig i 2009 og 2010. Om lag ein av seks klagesaker blir sendt til Nemnda. Ikkje alle desse sakene er handsama i nemnda i 2010. Nemnda har gitt fråsegn i 43 saker i 2010.



Likestillings- og diskrimineringsnemnda er det øvste organet i ombodssystemet. Nemnda si handsaming av klagesakene har derfor mykje å seie for ombodet si handsaming av liknande saker seinare, spesielt dersom nemnda legg ei anna tolking av lova til grunn enn ombodet. Om nemnda kjem til eit anna resultat enn ombodet, bør ombodet i tilsvarande saker leggje vurderingane til nemnda til grunn. I nokre av sakene syner det seg at faktum har endra seg når saka kjem til nemnda, til dømes fordi partane legg fram nye opplysningar. Då har ikkje den endra konklusjonen same tyding for ombodet sin praksis.

### **1.1.3. Resultatindikator 3: Talet på saker som er handsama etter hasteparagrafen**

13 saker er handsama etter hasteparagraf i 2010.

Fråsegner frå ombodet er ikkje rettsleg bindande. Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan gi pålegg om å rette opp eller stanse ein diskriminerande praksis.

På eitt område har ombodet likevel høve til å gjere rettsleg bindande vedtak for å stanse ei diskriminerande handling. Om det ikkje kan vente til nemnda kan handsame saka, kan ombodet i ein skilde høve gjere vedtak etter diskrimineringsombodslova § 4, jf. § 7. Føremålet er å stanse ei diskriminerande handling eller ein diskriminerande praksis raskt. Det er særleg ved ulovlege stillingsannonser ombodet har nytta høvet til dette.

I 2010 varsla ombodet om hastevedtak i 13 saker. I 3 av desse sakene stadfesta ikkje den ansvarlege at dei ville endre praksis etter fråsegna frå ombodet. Ombodet gjorde då vedtak etter hasteparagrafen i saka. Den ansvarlege vart pålagd å endre teksten i annonsen, slik at han ikkje hindra nokon i å søkje stilling hos dei. Dei fleste gir attendemelding om at det retter seg etter ombodets fråsegn og varsel om hastevedtak.

### **1.1.4. Resultatindikator 4: Sakshandsamingstid**

Det er eit mål at ombodet skal gi personar som opplever diskriminering, rask tilbakemelding og rask avgjerd av ei klage. Formålet med opprettinga av eit ombod var at det skulle vere eit reelt alternativ til domstolane, mellom anna for å sikre ei enklare og raskare handsaming av desse sakene.

Ombodet har målt handsamingstida på klagesaker. Dei fleste som møter opp personleg hos ombodet, får snakke med ein sakshandsamar same dagen. Dei som vender seg til ombodet gjennom e-post eller brev med spørsmål om rettleiing, får normalt svar i løpet av nokre dagar, og godt innanfor den forvaltningsrettslege fristen på tre veker. Når det gjeld klagesaker, er gjennomsnittleg sakshandsamingstid om lag 42 veker.

Tala viser at handsamingstida for fråsegn har auka med bortimot to veker frå 2009 til 2010. Det kan vere fleire forklaringar på at handsamingstida ikkje har gått ned i 2010. Mellom anna er talet på fråsegner nesten dobla frå året før.

I 2010 mottok ombudet framleis mange klager på manglande universell utforming. Det er, og vil, slik ombudet ser det, i lang tid framover vere eit sterkt press for handsaming av denne typen saker.

Den auka pågangen til ombudet, både når det gjeld rettleiingssaker og klagesaker, heldt fram også i 2010. Det auka talet på saker får òg konsekvensar for den totale handsamingstida.

Frå 1. januar 2011 har LDO ein ny organisering og nye rutinar for sakshandsaming. Formålet er mellom anna kortare sakshandsamingstid.

## 2. DELMÅL 2: Eit lågterskeltilbod som er lett tilgjengeleg for brukarane

### 2.1. RESULTATMÅL: God rettleiing

#### 2.1.1. Resultatindikator 1: Talet på registrerte rettleiingssaker

Brukarane kan vende seg til ombodet på fleire måtar: via brev, e-post, SMS eller telefon. Den som ønskjer det, kan òg møte personleg hos ombodet .

I 2010 gav ombodet rettleiing i til saman 1330 saker. 550 personar, kontakta ombodet via telefon, medan 556 valde å kontakte ombodet via e-post.

Det har normalt vore saker om diskrimineringsgrunnlaga kjønn og etnisitet som har dominert rettleiingssakene. I 2010 gav derimot ombodet fleire rettleiingar i spørsmål om diskrimineringsgrunnlaget nedsett funksjonsevne enn om etnisitet. Ombodet gav flest rettleiingar i saker som omhandla grunnlaget kjønn. Bortimot halvparten var spørsmål om arbeidsliv.

Ombodet vil i større grad leggje vekt på god rettleiing slik at førespurnader blir løyst så tidleg som mogleg. Ei eiga rettleiingsavdeling er derfor oppretta frå 01.01.2011.

Tabell 2: Rettleiingssaker pr grunnlag 2010

Kjønn	483
Etnisitet med meir	171
Alder	67
Funksjonsevne	368
Seksuell orientering	12
Religion	20
Språk	17
Medlemskap i fagforeining	4
Politisk syn	1
Anna/fleire	187
Totalt	1330

Tabell 3: Rettleiingssaker pr område 2010

Arbeidsliv	625
Bustad	38
offentleg forvalting	105
organisasjonar	22
Politi, påtalemakt, straffesak	13
Privatliv	36
Rettsvesenet	8
Utdanning	97
Varer og tenester	234
Anna/fleire/ukjent	152
Totalt	1330

Tabell 4: Rettleiingssakar etter første kontakt.

Telefon	550
Epost	556
Anna	112
Brev	79
Oppmøte	22
Eige initiativ	6
Faks	1
Totalt	1330

### 2.1.1.1. Rettleiing til arbeidsgivarar

Det er framleis eit stor behov for kunnskap om korleis norske verksemdar kan legge til rette for likestilling og motarbeide diskriminering. Mange arbeidsgivarar har liten kjennskap til aktivitets- og rapporteringspliktene.

Arbeidsgivarar som treng rettleiing om lovverket og korleis dei kan førebygge diskriminering og fremje likestilling, er derfor framleis ei viktig målgruppe for ombudet. Ein stor del av rettleiinga blir gitt i samband med rettleiing om aktivitets- og rapporteringspliktene og kontrollen av utgreiingane frå kommunane i årsrapportane.

I 2010 innleia LDO et samarbeid med Alna bydel om leiaropplæring for alle leiarar i bydelen (4 kull gjennom året) om leiing i mangfaldsperspektiv. Kurset var en kombinasjon av foredrag og oppgåveløysing. Stikkord for tema teke opp i kursa er:

- Kva er diskriminering?
- Innsikt i korleis diskriminering skjer (korleis ulikskap blir ulempe)
- Førebyggjande tiltak og aktivitets- og rapporteringsplikt
- Positiv særbehandling
- Systematisk likestillingsarbeid

LDO har for andre gong halde kurs for leiarar og tilsette i staten om mangfald og likestilling i arbeidslivet. Kurset er i regi av DIFI og LDO står for innhaldet. Eit liknande kurs i staten vil bli halde også i 2011.

Antirasistisk senter, British Council og LDO samarbeidde om konferansen "Et mangfaldig og likestilt arbeidsliv". Eit viktig formål med konferansen var å diskutere aktivitets- og rapporteringspliktene i lovgivinga slik dei blir praktisert i dag, og rette søkelyset mot utkastet til ny heilskapleg diskrimineringslov (Graverutvalet si innstilling).

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

Likestillings- og diskrimineringsombodet fekk i 2010 € 250 000 i prosjektmidlar gjennom EU sitt PROGRESS-program. Midlane skulle nyttast til å auke kompetansen om aktivitets- og rapporteringspliktene og generell diskrimineringsjuss blant arbeidsgivarar, HR-tilsette, juristar og partane i arbeidslivet. I tillegg løyvde Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (BUFdir) € 37 600 og BLD € 30 000. Konkret har LDO nytta midlane til å vidareutvikla den nettbaserte informasjonen om likestilling og mangfald i arbeidslivet, setje i gang målretta informasjonstiltak i ulike medium, gjennomføre ein landsdekkjande informasjonsturné med fem regionale kurs og tilby workshop for å auke medvitet om likeverdig tenesteyting. Til saman deltok 630 personar på dessa arrangementa.

Det er utvikla eit eige kursmateriell – «Likestilling og mangfald. Tips og sjekklister for arbeidsplassen» – i tillegg til eit lovkompendium, som begge er tilgjengelege på LDO sine nettsider, og som er distribuerte i trykt utgåve i 6500 eksemplar.

LDO har samarbeidd med BUFdir om å vise at likestillingsarbeid kan integrerast i, og vere ei føremon for den vanlege drifta til verksemda, og for å inspirere andre verksemdar til å delta på kurs og auke medvitet. Tre einingar ved Asker kommune fekk særskilt oppfølging gjennom ein workshop utvikla av organisasjonskonsulentar frå Splint for å auke medvitet om likeverdig tenesteyting. Leiarane i kommunen fekk òg tilbod om eit seminar om aktivitets- og utgreiingspliktene. LDO har fått gode tilbakemeldingar på heile kampanjen og vurderer å vidareføra element av kampanjen i 2011.

## 2.1.2. Resultatindikator 2: Rettleingsmateriell

I 2010 utarbeidde LDO heftet *Overser du kompetanse? Nedsett funksjonsevne – full arbeidsevne* saman med Helsedirektoratet og Fornyings-, administrasjons- og kyrkjedepartementet. Heftet handlar om å sjå personar med nedsett funksjonsevne som kompetente yrkesutøvarar.

Ombudet har òg gitt ut ei handbok om religion på arbeidsplassen. Handboka gir en oversikt over arbeidstakar sine rettar og plikter. Informasjonen i boka kan bidra til å løyse problem og hindre konflikter knytte til religionsutøvinga til medarbeidarane.

LDO hadde også i 2010 stor pågang etter publikasjonane våre.

### **3. DELMÅL 3: Ein offensiv og synleg pådrivar for likestilling og mot diskriminering**

#### **3.1. RESULTATMÅL: Godt påverknadsarbeid retta mot relevante styresmakter, kompetansemiljø og interesseorganisasjonar**

##### **3.1.1. Resultatindikator 1: Talet på saker som LDO har teke opp på eige initiativ**

Høvet til å ta opp saker på eige initiativ er eit nyttig supplement for å avdekkje på kva samfunnsområde det skjer diskriminering. I 2010 tok LDO opp 3 slike klagesaker. Dei fleste sakene ombudet tek opp, blir tekne opp på grunnlag av tips frå publikum, og gjeld i all hovudsak spørsmål om ulovlege stillingsannonser. Erfaringa til ombudet er at dei fleste arbeidsgivarar ikkje er klar over at dei bryt lova, og at dei rettar opp annonsen etter at ombudet har gitt ei fråsegn.

I tillegg er ombudet sine kontrollar av likestillingsutgreingane saker som er tekne på eige initiativ.

LDO har òg teke initiativ overfor ulike styresmakter for å sikre ein meir likestilt praksis, til dømes betre studiefinansiering for studentar med nedsett funksjonsevne. Vidare har LDO fremja konkrete endringsforslag gjennom innspel og kommentarar til handlingsplanar, rettleiarar og andre dokument som blir utarbeidd av departement og direktorat. LDO har også teke initiativ på bakgrunn av rettleiingssaker, mellom anna når det gjeld spørsmål om språkleg diskriminering av forsikringstakarar og foreldre sin rett til å snakke sitt eige språk med barnet sitt i barnevernsinstitusjonar. I 2010 utarbeidde Likestillings- og diskrimineringsombudet sexvettreglar for russen som ei bevisstgjerung på kva som er greitt og ikkje greitt. Bakgrunnen var at minst 15 prosent av alle jenter opplever et seksuelt overgrep før dei fyller 20 år, og dette skjer oftast med nokon ein kjenner frå før. Reglane vart distribuert til all russen i Noreg.

##### **3.1.1.1. LDO sitt arbeid med aktivitets- og rapporteringspliktene**

I 2010 valde LDO å satse meir på privat sektor i tillegg til å følgje opp offentleg sektor. Vidare var det første gong verksemdene skulle greie ut om diskrimineringsgrunnlaga nedsett funksjonsevne og etnisitet, religion mv., i høve til ny lovgiving.

For å opparbeide oss meir kunnskap om privat sektor, har vi innleidd eit samarbeid med HSH si avdeling for arbeidslivspolitik. Gjennom dei har vi inngått samarbeid med Rema 1000 og IKEA om rettleiing i systematisk likestillingsarbeid og opplæring i aktivitets- og rapporteringspliktene. Metoden er i første omgang dialog og rettleiing. HSH ønskjer å følgje dette arbeidet tett.



Vi har også teke kontakt med store aktørar innan revisjonsbransjen for å diskutere korleis dei kan sikre at verksemder som dei reviderar overheld rapporteringspliktene i årsmeldingane sine. Møtet vil bli halde i februar 2011.

Innan det offentlege har vi følgd opp dei sektorane vi allereie har kontrollert: kommunar, departement og universitets, høgskular og forskingsinstitutt. Fråsegner om kontrollane av dei to sistnemnde sektorane kjem vinteren 2011.

Det er eit stort behov for informasjon om pliktene og korleis/kor det skal rapporterast.

Av dei 21 kommunane vi kontrollerte vart ni godkjent og tolv ikkje godkjent. Likestillingsutgreiingane til Larvik kommune og Ørsta kommune vil bli brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Ingen av dei kontrollerte kommunane greia systematisk ut om diskrimineringsgrunnlaga nedsett funksjonsevne og etnisitet, religion mv. Desse pliktene som vart innført i 2009, vil føre til store endringar i mange av kommunane sitt personalpolitiske arbeid. LDO valde derfor å berre kontrollere utgreiinga for kjønn i 2010. Når det gjeld grunnlaga nedsett funksjonsevne og etnisitet, religion mv. gav LDO alle kommunane rettleiing.

I 2010 oppsummerte LDO erfaringane etter tre år (2007 – 2009) med kontroll av kommunane sine likestillingsutgreiingar i ein eigen rapport (sjå [www.ldo.no](http://www.ldo.no).) Kontrollane våre har vist at rapporteringsplikta er eit nyttig verky for likestilling, men da må utgreiingane innehalde nyttige fakta om likestillingstilstanden og vere framstilt på ein systematisk måte. Etter LDO si erfaring er det kombinasjonen av kontroll og rettleiing som gir best resultat og størst forståing for rapporteringsplikta som verky for likestilling. Det er denne kombinasjonen som gjer at utgreiingsplikta også fremjer aktivt likestillingsarbeid.

Etter kontroll av likestillingsutgreiingane til Fiskeri- og kystdepartement og Fornyings- og administrasjonsdepartementet i St. prp. 1 2009-2010, konkluderte LDO med at ingen av utgreiingane oppfylde krava i likestillingsloven.

Ein annan viktig milestolpe i 2010, var at LDO i lag med fleire departement utvikla ein standardisert mal for likestillingsutgreiingar for statleg sektor. Malen omfattar alle dei viktigaste likestillingskriteria. Fornyings-, administrasjons- og kyrkjedepartementet rår alle statlege verksemder til å gjere bruk av malen når dei skal greie ut om likestilling. Det er teke initiativ til å sette ned ei liknande arbeidsgruppe for å utarbeide ein tilsvarande standardmal for universitets-, høgskule- og forskingsinstituttsektoren.

LDO har i 2010 auka aktiviteten sin på området likeverdige offentleg tenesteyting. Vi har gitt rettleiing, halde foredrag og gitt kurs til leiarar og tilsette i ulike kommunale og statlege etatar. Vi har òg undervist studentar i høgare utdanningsinstitusjonar. Tema vi har teke opp er særleg offentlege styresmakter si aktivitetsplikt i diskrimineringslovverket, kva diskriminering er og konsekvensar av det, og korleis få til eit systematisk likestillingsarbeid. LDO har i løpet av 2010 bygd ein fagleg plattform for det vidare rettleiings- og påverknadsarbeidet vårt for å fremje likestilling og ikkje-diskriminering i offentlege tenester. I desember vart eit EU-finansiert prosjekt for 2011 sett i gang, med tema likeverdige offentleg tenesteyting.

### 3.1.2. Resultatindikator 2: Talet på registrerte foredrag, høyringsfråsegner, medieoppslag mv.

#### 3.1.2.1. Foredrag

LDO har delteke aktivt på 193 arrangement på ulik vis (Se tabell 5 for detaljar). Totalt har LDO halde 151 foredrag, innlegg og/eller kurs i 2010 på disse arrangementa.

Tabell 5: Rolle på arrangement (Talet på roller)

	2008	2009	2010
Halde foredrag	81	110	93
Halde innlegg	43	63	44
Halde kurs	7	20	14
Møteleiar	4	18	16
Representere LDO	66	35	43
Anna	6	9	10
Talet på arrangement	189	233	193

Arbeidslivet har vore prioritert høgt. Heile 74 gonger har vi snakka om arbeidsliv, samanlikna med 29 gonger om varer og tenester, som var det nest hyppigaste temaet.

Dei fire hyppigaste temaa har vore likestillingsarbeid, førebyggjande diskrimineringsvern, aktivitets- og rapporteringspliktene og lovgrunnlaget.

Tabell 6: Dei viktigaste tema vi snakkar om (maks 2)

	2008	2009	2010
Om LDO	24	38	21
Lovgrunnlaget	37	86	32
Likestillingsarbeid	47	49	38
Førebyggjande diskrimineringsvern	18	25	34
Høvet til å klage til LDO	6	2	2
Informasjon om klagesaker	4	25	9
Om tilstanden i Noreg (Saldo etc.)	41	30	13
Aktivitets- og rapporteringspliktene	20	30	33
Om rettleiing som LDO gir	4	2	2

I tabell 7 kan vi sjå kor mange arrangement som hadde deltakarar frå ein bestemt sektor. Dei to hyppigaste sektorane er offentlig forvaltning og det sivile samfunn. Begge har vore tilstades på 98 arrangement.

Tabell 7: Arrangement etter sektortilknytning til deltakarar  
(Talet på arrangement)

	2008	2009	2010
politiske organ	69	52	61
offentleg forvaltning	112	98	98
offentleg tenesteyting	44	67	68
organisasjonar - interesseorg., det sivile samfunn	108	119	98
media	36	16	25
næringsliv	25	20	28
Talet på arrangement	175	199	167

### 3.1.2.2. Høyringsfråsegner

I 2010 gav LDO 24 høyringssvar. Blant desse var:

- Bruk av religiøst og politisk relatert plagg og symbol i domstolane
- Evaluering av likestillingsloven §21
- Rundskriv om utanriksstasjonane si håndtering av tvangsekteskapsaker
- NOU 2010:5 Aktiv deltaking, likeverd og inkludering - eit heilheitleg hjelpemiddeltilbod
- Politiattest for tilsette i bedrifter som tilbyr tiltaket Varig tilrettelagt arbeid – VTA
- Endringar i voldsoffererstatningsloven
- Høyring om rett til fysisk aktivitet i skulen
- NOU 2010:7 Mangfald og meistring. Fleirspråklige born, unge og vaksne i opplæringsystemet
- NOU 2009:21 Adopsjon - til barnets beste
- NOU 2008:17 – Skift og turnus – gradvis kompensasjon for uhøveleg arbeidstid (Skift/turnusutvalet 2007/2008)

### 3.1.2.3. Medicoppslag

Media er den kanalen som når flest utan at dei sjølve oppsøker informasjonen. Media er derfor ein viktig kanal for LDO for å informere folk om kva ombudet kan gjere for dei. Det er også ein sentral kanal for å legge press på politikarar og andre aktørar som kan bidra til meir likestilling og mindre diskriminering.

I 2010 valde LDO ein ny strategi for mediearbeidet. Det å skulle reagere raskt på ulike utspel frå andre i media, er ressurskrevjande og gir ei ad-hoc tilnærming som ikkje alltid gir like gode resultat. I staden valde vi å jobbe meir målretta strategisk med eigne saker for å få merksemd kring desse i media. Dette gir betre synleggjering av ombudet og dei sakene vi arbeider med. Vi hadde også i 2010 i overkant av 4 000 treff på omtale av LDO i nettbaserte media. I tillegg hadde vi ein del artiklar i papiravisene som ikkje vart publiserte på nett, og innslag i radio og fjernsyn. LDO har hatt eit femtitals kronikkar og innlegg i ulike aviser over heile landet i 2010, i tillegg til faste månadlege innlegg i fagblad der vi har ein fast avtale. Vi hadde som vanleg stor pågang frå media.

### 3.1.2.4. Internett og sosial media

I løpet av 2010 kunne vi måle om lag 85 000 treff på LDO sine nettsider, [www.ldo.no](http://www.ldo.no). Ulike besøk viste ein auke på 24,82 prosent.

Nettsidene er framleis den viktigaste kanalen for kunnskapsdeling og informasjon ut frå ombudet. Samstundes nyttar vi også aktivt sosiale media. På Facebook hadde LDO kring 1600 tilhengarar mot slutten av 2010 og om lag 500 aktive brukarar kvar månad. På Twitter hadde vi om lag 700 tilhengarar ved årsskiftet. Facebook er klart den beste kanalen for dialog mellom LDO og brukarane, da vi og mottek rettleiingss spørsmål via denne kanalen. Dei som spør får svar direkte på Facebook.

### 3.1.2.5. Dokumentasjonsarbeid

Ombudet skal dokumentere førekomsten av diskriminering og graden av likestilling i samfunnet. Dette blir i hovudsak gjort gjennom publikasjonane SaLDO og Praksis. Dei vart begge gitt ut for fjerde gong i 2010. LDO har også utarbeidd kunnskapsnotat som er lagt ut på nettsidene våre.

Samfunnsrekneskapsen for likestilling og diskriminering, Saldo, viser at det er store likestillingsutfordringar i det norske samfunnet. Det er framleis behov for å overvake utviklinga på dei ulike samfunnsområda for grupper som er særleg utsette. På området funksjonsevne ser vi at det er stor mangel på statistikk. LDO har derfor etterlyst meir statistikk på det feltet.

### 3.1.2.6. Internasjonalt samarbeid

LDO deltek i ulike internasjonale fora som tek opp spørsmål om likestilling og diskriminering, både i Norden, EU, Europarådet og FN. Deltaking i internasjonale fora er avgjerande for ombudet sitt arbeid som overvakar av at Noreg oppfyller pliktene som ligg i konvensjonane..

Ein representant for LDO heldt ein presentasjon om den norske diskrimineringsloven på ein workshop under Metropolis- konferansen i 2010. Workshopen ”*The Racial Equality Directive – ten years on*” var arrangert av NTNU (John Wrench) og EU Fundamental Rights Agency.

#### FN-konvensjonane

Ombudet har eit særskilt ansvar for å sjå til at norsk forvaltningspraksis er i tråd med kvinnekonvensjonen og rasediskrimineringskonvensjonen i FN. Konvensjonane inngår som ein del av grunnlaget for lovhandsaminga, pådrivararbeidet og dokumentasjonsarbeidet til ombudet. Konvensjonane blir nytta i ombudet si klagehandsaming, i høyringssaker og anna utgreiingsarbeid. I 2010 førebudde LDO ein rapport til FNs rasediskrimineringskomité, Cerd, i dialog med det sivile samfunn.

### 3.1.2.7. Brukarutvalet

LDO sitt brukarutval hadde fire møte i 2010. I tillegg til framlegging og diskusjon kring aktuelle tema som LDO arbeider med, presenterte medlemmane i utvalet eigne tema til debatt på kvart møte. Tema var mellom anna vald i nære relasjonar, likelønn i lys av lønnsforhandlingane og verdien av å vere i arbeid. På det siste møtet i 2010 fekk vi ei førebudd evaluering av LDO frå kvart av medlemmane. Ein av konklusjonane var at distrikta saknar ei forlenging av LDO regionalt, dette for å ivareta lokale interesserer og for å dekkje eit behov for lettare tilgong til klageapparatet.

### 3.1.2.8. Brukarforum

I 2010 har LDO hatt to møte med kvinneorganisasjonane, eitt generelt og eit med spørsmål om kjønnslikestillinga blir godt nok ivareteke i forslaget til eit heilskapleg diskrimineringsvern. Vi har òg hatt møte med representantar for etniske minoritetar, med representantar for ungdomsorganisasjonane på området funksjonsevne og med LLH. Dei månadlege debattmøta er og eit fint høve til å møte representantar frå brukarorganisasjonane. Regionalt har vi hatt samlemøte med ulike organisasjonar i Bodø og på Gjøvik. I 2010 hadde vi

dessutan tett kontakt med samiske representantar gjennom samarbeidet med Riddu Riddu-festivalen.

### **3.1.2.9. Arrangement/debattmøte**

I 2010 hadde LDO ei stor satsing på utelivsdiskriminering med debattmøte/kick-off både i Oslo og Bergen og eit større seminar saman med BLD og Oslo kommune. Som vanleg arrangerte vi jamlege debattmøte gjennom heile året. 1. mai hadde vi eit debattmøte om arbeidsinnvandring og ved semesterstart arrangerte vi eit møte på Blindern om studiefinansiering for funksjonshemma. I samband med Skeive dagar hadde vi eit arrangement med tema kjønnsidentitet, trans og diskrimineringsvern. I 2010 deltok LDO for første gong på Riddu Riddu-festivalen i Kåfjord. Dette er ein samisk kulturfestival, men med rom for å ta opp ulike tema. Ombudet var der både med stand og samtaleseminar.





## 4. Interne tilhøve

### 4.1. Likestilling i LDO

LDO legg vekt på å vere i front når det gjeld det arbeidet vi sjølve er faginstans på, nemleg mangfald i arbeidslivet mellom anna gjennom bruk av aktivitets- og rapporteringspliktene. LDO sitt mål er å etterleve dei råd og den rettleiinga eigne tilsette gir andre verksemdar når det gjeld å oppnå ein inkluderande personalpolitikk som fremjar likestilling på alle diskrimineringsgrunnlag; kort sagt å leve våre verdiar.

LDO har ein overordna personalpolitikk med mål å bidra til å realisere målet til Likestillings- og diskrimineringsombudet om å vere ein synleg og tillitvekkande samfunnsaktør. Personalpolitikken skal gjere Likestillings- og diskrimineringsombudet til ein god og attraktiv arbeidsplass. Politikken omfattar følgjande delområde: rekruttering, lokal lønnspolitikk, kompetanseutvikling, livsfasepolitikk (inkludert seniorpolitikk, familiepolitikk, graviditetspolitikk) og arbeidsmiljø. Felles for alle punkta er mål om mangfald, eit inkluderande arbeidsliv og tilgjenge. LDO skal leggje til rette for at tilsette i alle livsfasar får ein god arbeidssituasjon, og utvikling gjennom heile yrkeskarrieren.

Vedlegg til teksten under pkt. 4.1.1 er utfylt tabell etter aktivitets- og rapporteringsplikta. I tillegg ligg det ved ein oversikt over aktivitets- og rapporteringsplikta i LDO i 2010.

#### 4.1.1. Likestillingsutgreiing etter aktivitets- og rapporteringspliktene

LDO har som mål å spegle folkesetnaden og det er stort medvit kring dette målet når stillingar blir lyst ledige.

Tabellen under viser LDO si likestillingsutgreiing etter aktivitets- og rapporteringspliktene, jamfør rettleiaren "Statlige virksomheters likestillingsredegjørelser etter aktivitets- og redegjørelsesplikten" (Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, 10.12.10).

Etter tabellen følgjer ein oversikt over aktivitets- og rapporteringsplikta i LDO i 2010 etter desse kriteria:

Område, mål, tiltak, forankring, status, gjennomført, ansvarleg, resultat.

Tabell 8: likestillingsutgreiing etter aktivitets- og rapporteringspliktene

		Kjønnsbalanse			Lønn	
I år = 2010		M%	K%	Total	M (kr/%)	K (kr/%)
I fjor = 2009				(N)		
Totalt i verksemda (ekskl Ombud som er på leiarlønnstabell)	I år	26	74	63	100	96,9
	I fjor	23	77	61	100	96,6
Toppleiing (Ombod)	I år		100	1		100
	I fjor		100	1		100
Mellomleiing, avdelingsleiarar, informasjonssjef, adm.sjef	I år	25	75	4	100/615.400	102,47/630.600
	I fjor	25	75	4	100/591.900	102,5/606.966
Kategori 1: Seniorrådgivar (inkl. arkivleder)	I år	40	60	20	100/496.744	100,80/500.725
	I fjor	37,5	62,5	16	100/487.350	101,56/494.970
Kategori 2: Rådgivar (inkl seniorkonsulent i 2009)	I år	24	76	25	100/422.000	106,00/443.337
	I fjor	25	75	24	100/425.050	101,11/429.788
Kategori 3: 1. konsulent	I år	10	90	10	100/390.600	101,97/ 398.311
	I fjor	9,1	90,9	11	100/387.500	99/384.370
I år = 2010	M%	K%	Total	M	K (kr/%)	I år = 2010
I fjor = 2009			(N)	(kr/%)		I fjor = 2009
Kategori 4: Konsulent	I år	-	100	3	-	100/380.633
	I fjor	-	100	5	-	100
Evt. timelønnte i virksomheten:	I år					
Forekom kun for kortere perioder, begge år	I fjor					

Deltid		Midlertidig tilsette		Foreldrepermisjon		Legemeldt sjukefråver		* Tiltak 1	
M%	K%	M%	K%	M%	K%	M%	K%	M%	K%
6,25	14,9	12,5	14,9	26,9	73,1	0,34	1,94		
7,1	19,1	10,6	14,2	32,4	74,3	2,25	1,75		

#### RETTELEIING TIL TABELLEN

Stillingsnivå: Når det gjeld kjønnsbalanse og lønn, er det viktig å sjå korleis dette kan variere på ulike nivå i verksemda. Akkurat kva for kategoriar av stillingar som blir nytta er opp til kvar einskild verksemd. Kategoriar av "likeverdige arbeid" skal nyttast. Som ein tommelfingerregel bør oversikten skilje mellom leiging og mellomleiging, høgare og lågare sakshandsaming / fagarbeidarar, samt ein kategori for administrativt personale. Det bør spesifiserast kven som inngår i kategoriane dersom det er uklart (til dømes mellomleiging).

Kjønnsbalanse: For å få ein nyttig oversikt, er det viktig å sjå på delen av kvart kjønn på kvart nivå. Samtidig er det viktig å vise det totale talet på kvart nivå for å kunne sjå kor store grupper det er snakk om. Det er plass til å fylle ut tal både for det året det blir rapportert for ("i år") og året før ("i fjor") for å sjå på utviklinga.

Lønn: Månadleg forteneste pr. heiltidsekivalent. Gjennomsnittet for menn og kvinner på ulike nivå gir mest informasjon. Eventuelt kan ein vise kvinners lønn i % av menns lønn på kvart nivå. (eks. Menn 100%, Kvinner 85%).

Deltid: Delen av kvart kjønn som arbeider deltid.

Tilsetting: Delen av kvart kjønn som har midlertidig tilsetting.

Foreldrepermisjon: Delen av totalt foreldrepermisjonsuttak som blir nytta av kvart kjønn.

Sjukefråvær: Sjukefråværsprosent for kvart kjønn. Legemeldt fråvær.

**\* Tiltak 1: Dersom det er gjort personalpolitiske tiltak som til dømes leiarutvikling, kompetanseheving eller seniortiltak, er det viktig å rapportere korleis menn og kvinner nyttar tiltaket. Dei to viktigaste tiltaka bør rapporterast.**

#### Tiltak – kompetanseutvikling, kort utdjupande forklaring:

1. Det er avdelingsvis sett av midlar med likt beløp per tilsett til kompetanseutvikling for den einskilde medarbeidar.
2. LDO har tilsett ny arkivleiar (mann). Han var under utdanning (årsstudie i i arkiv, 60 studiepoeng) med bindingstid, og LDO har betalt dette.
3. Ein avdelingsleiar (kvinne) har delteke på større leiarutviklingskurs. Opplæringa blir avslutta i 2011.

## AKTIVITETS- OG RAPPORTERINGSLIKTA I LDO 2010 – EIN OVERSIKT

Tabell 9: Aktivitets- og rapporteringslikta i LDO 2010

Område	Mål	Tiltak	Forankring
Rekruttering	LDO sin stab skal spegle mangfaldet i befolkninga:↓	-	Pers.pol.
	→ jamn kjønnsfordeling, kvinner (K) og menn (M)	Rekrutterer med mangfaldserklæring i stillingsannonsar	Pers.pol, Tilpasningsavt. (TPA)
	→ minst 40% av leiarane av kvart kjønn	Rekrutterer med mangfaldserklæring i stillingsannonsar	Mål for statleg sektor
	→ minst 15% skal ha innvandrar- eller etnisk minoritetsbakgrunn, (jf. SSB sin definisjon her).	Som over	Pers.pol, TPA
	→ minst 10% skal ha nedsett funksjonsevne	Som over, i tillegg nytte målretta rekrutteringskanalar	Pers.pol, TPA, IA-avt., delmål II
Område	Mål	Tiltak	Forankring
Rekruttering, framh.		Viss kval. søkarar med etnisk bakgrunn eller nedsett funk.evne, skal minimum éin av kvar til intervju	Pers.regl.
Likeløn	Lik løn for likt arbeid av lik verdi:	Se under	Likest. lovens §5 ↓
	→ gjennomsnittsløn etter kjønn på alle stillingskategoriar	Div. lønsstatistikk, forhandlingar etter 2.3.3, 2.3.4, o.a.	Lokal løns-politikk, føringar i HTA o.a.
Likeløn,	→ forfremjingar	Som over	Som over

Status	Gjennomført	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2010
	Ja/Delvis/Nei		
Se under	Ja	Ombodet, se også under	Sjå under
K: 74% M: 26% på LDO-nivå	Ja	Personal., avd.	Stort sett same som i heile perioden 2007 - 2010
K: 80% M: 20%	Ja	Ombodet, personal	Same som i heile perioden 2007 - 2010
Ca. 15%	Ja	Personal., avd.	Som intendert
Ca. 10%	Ja	Personal., avd.	Som intendert

Status	Gjennomført	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2010
	Ja/Delvis/Nei		
Løpande	Ja	Personal og Tilsettingsorgan	<i>Som intendert</i>
Løpande	Ja	Personal, avdelingar, ombodet	-
Løpande	Ja	Personal, avdelingar, ombodet	Kvinner marginalt høgere løna enn menn i alle stillingskategorier
Løpande	Ja	Som over	Kun lønnsopprykk:
			14 K, 3 M; kun stillingsopprykk: 2 K og 1 M; begge to: 4K og 2M

Område	Mål	Tiltak	Forankring
Anna tilrettelegging	Individuelt ønska deltid	Gi høve til det, viss ønska	Pers.pol.
	Uttak av permisjon	-Gi høve til det, viss ønska; foreldrepermisjon, velferdspermisjon, omsorgspermisjon o.a.,	Pers.pol., TPA
		-Oppmode mannlege tilsette til å ta ut foreldreperm. ut over fedrekvoten	
Anna tilrettelegging	Individuelt tilretteleggingsopplegg	Etablert intern ordning	Individuell
	(som del av tilretteleggingsplan - under arbeid)	med tilretteleggings-samtale ved oppstart i stilling og seinare under arbeidsforholdet	tilretteleggingsordning
Seniorpolitikk	Tilsette i seniorskiktet (= /> 55 år) skal få høve til karriere- og kompetanseutvikling på lik line med yngre medarbeidarar	-Tilbod om seniorsamtale - Forhandlingar etter 2.3.3, 2.3.4, o.a. -Tilbod om seniorkurs	TPA Lokal lønspolitikk
Trakassering	Nulltoleranse for trakassering, mobbing og diskriminering	Etablert intern ordning for varsling	Aml. § 13 ; Pers. pol. o.a.

Status	Gjennomført	Ansvarleg i LDO	Resultat per 2010
	Ja/Delvis/Nei		
Sjå under Resultat	Ja	Personal., avd.	7 K og 1 M; grunna helse, utdanning, omsorg o.a.
Sjå under Resultat	Ja	Personal., avd.	Som intendert
Sjå under Resultat	Ja	Personal., avd.,	Tilrettelagt for medarbeidarar med individuelle behov
		(noe i samarb. Med NAV)	
Seniorar utgjer ca. 15% av dei tilsette	Ja	Personal., avd.,	Som intendert
Sjå under Resultat	Ja	Personal, avd., ombod, verneombod, tillitsvalde	Har klare kanalar for å fremme og handsame slike klager.



## **4.1.2. Kjønnsdelt statistikk på sjukefråvær og uttak av permisjon**

### **4.1.2.1. Sjukefråvær**

LDO har som mål at det legemeldte fråværet innan utgangen av året skulle vere 4 prosent. Fråværet blir rekna som ein prosentdel av talet på avtalte arbeidsdagar i perioden. Det samla fråværet gjennom året, både eigemeldt og legemeldt, var på 3,78 prosent. Det legemeldte fråværet utgjorde 2,31 prosentpoeng og det eigemeldte 1,47 prosentpoeng.

### **4.1.2.2. Uttak av permisjon**

Fråvær knytt til barns sjukdom utgjer 0,7 prosent. Både menn og kvinner har fråvær knytt til barns sjukdom. Fråvær i høve annan permisjon (uløna for å arbeide i anna verksemd, studiepermisjon, og velferdspermisjon) utgjorde 14,28 prosent av det totale fråværet. Hovudtyngda av denne permisjonen er knytt til permisjon for å arbeid i anna verksemd.

LDO oppmodar mannlege tilsette til å ta større omsorgsansvar for born og til å ta ut foreldrepermisjon ut over den fastsette kvota for fedrar. Fem kvinner hadde foreldrepermisjon i 2010, ingen menn.

## **4.1.3. Bruk av overtid og uhøveleg arbeidstid**

Alle stillingar i LDO skal la seg kombinera med familieliv og omsorgsoppgåver. Ombudet er ei ordinær kontorverksemd med arbeidstid frå måndag til fredag på dagtid og har slutta seg til avtalen om fleksibel arbeidstid i staten. Dette fremjer ein meir fleksibel arbeidsdag for dei tilsette. Verksemda har ikkje uhøveleg arbeidstid, som til dømes turnus.

Det er særst lite bruk av overtid. Reknar ein eit årsverk til å vere ca 1700 timar, vart det i 2010 arbeidd om lag 687 timar overtid etter HTA. Av dei arbeidde kvinner (29) om lag 478 timar, medan menn (11) arbeidde 209 timar. Til samanlikning vart det i 2009 arbeidd om lag 890 timar overtid.

#### **4.1.4. Seniorpolitikk**

Tilsette i seniorsjiktet skal få høve til karriere- og kompetanseutvikling på lik linje med yngre medarbeidarar.

LDO praktiserer årleg seniorsamtale etter fylte 55 år for tilsette som ønskjer det. I samtalen kan ein ta opp eventuelle ønskje om endring knytt til kompetansebehov, hospitering, tilrettelegging mv. Alle seniorar kan få pensjonsførebuande kurs for å få kunnskap om og oversikt over pensjonsrettane. To tilsette (begge kvinner) har delteke på eit slikt kurs i 2010.

Ved årsskiftet var det 10 medarbeidarar (dvs. 14,9%) i aldersgruppa 56 år eller eldre.

#### **4.1.5. Individuell tilrettelegging**

Medarbeidarar som treng tilrettelegging har fått det, anten det gjeld teknisk utstyr eller sjølve kontoret, eventuelt også etter bistand frå NAV. Tilsette kan også få tilrettelagt arbeidstilhøva gjennom ordninga med heimekontor.

Som del av det pågåande arbeidet med ein tilretteleggingsplan er det etablert ei eiga tilretteleggingsordning med samtalar ved byrjing i LDO og undervegs i tilsetjingsforholdet for å avdekkje individuelle behov.

#### **4.1.6. Arbeidsmiljø og bedriftshelseteneste**

LDO har følgd opp arbeidsmiljøundersøkinga og rapporten som vart framlagt seinhausten 2009. Rapporten vart gjennomgått avdelingsvis og på verksemdsnivå, og vi har gjennomført dialogar, vernerunde og andre tiltak.

Det er gjennomført seks møte i arbeidsmiljøutvalet i 2010. I mai vart det konstituert nytt utval og verneombod for perioden juni 2010-2012. Dei nye og større lokala vart inndelt i to verneområde med kvart sitt verneombod. Utvalet har handsama, eller blitt informert om følgjande saker: Om arbeidsmiljøet i LDO med bakgrunn i gjennomført arbeidsmiljøundersøking hausten 2009, omorganisering av LDO, sjukefråvære, opplæring for utvalets nye medlemmar og vernerunde. Vidare byrja utvalet eit arbeid med ny handlingsplan for arbeidsmiljø i LDO og nye mål i IA-avtalen.

LDO har ei bedriftshelsetenesteordning som er ei frivillig ordning for dei tilsette.

#### **4.1.6.1. Vern mot trakassering**

Ein rutine for varsling av kritikkverdige tilhøve i LDO inngår som del av HMS-planen.

#### **4.1.6.2. Redusere sjukefråværet (IA-mål 1)**

LDO underteikna "Avtalen om inkluderande arbeidsliv" i 2006. Frå 1. kvartal 2006 til utgangen av 2010 er det legemeldte fråværet redusert frå 4,87 prosent til 2,31 prosent. LDO arbeider aktivt for å halde sjukefråværet nede og legg om naudsynt tilhøva til rette slik at medarbeidarar meste mogleg kan vere til stades. Rutinane for oppfølging av sjukefråvær fungerer i tråd med IA- avtalen.

## 4.2. Rekneskapsrapportering

Likestillings- og diskrimineringsombudet er i samsvar med vedtak i Stortinget 13.12.05 gitt unntak frå bruttoprinsippet for budsjettering. Det vil m.a. seie at LDO disponerer inntektene sine sjølv med mynde til å overføre resultatet av årets drift til neste budsjettermin og at LDO kan opprette og inndra stillingar.

Tabell 10: LDO total 2010

RESULTAT	TOTALT	LDO	PROSJEKTER
INNTEKTER	pr. 31.12.2010	pr. 31.12.2010	pr. 31.12.2010
Tildeling	51 228 000	51 228 000	
Andre inntekter	25 312	25 312	
Prosjekt	2 584 057		2 584 057
<b>Sum inntekter pr. 31.12.10</b>	<b>53 837 369</b>	<b>51 253 312</b>	<b>2 584 057</b>
UTGIFTER			
Personalkostnader	35 648 528	34 306 231	1 342 297
Driftskostnader	17 295 053	15 685 590	1 609 463
<b>Utgifter pr. 31.12.10</b>	<b>52 943 581</b>	<b>49 991 821</b>	<b>2 951 760</b>
<b>Årsresultat pr. 31.12.10</b>	<b>893 788</b>	<b>1 261 491</b>	<b>-367 703</b>
BALANSE			
EIGEDELAR			
Prosjektfordring	500 000		
Negativ netto løn	4 055		
Saldo Norges Bank 31.12.10	8 188 542		
<b>Sum egedelar</b>	<b>8 692 597</b>		
EIGENKAPITAL			
Opptent verksemdkapital	500 000		
Årsresultat	893 788		
<b>Sum eigenkapital</b>	<b>1 393 788</b>		
GJELD			
Forskotstrekk	1 358 336		
Pensjonstrekk (2%)	95 877		
Arb.givar sin del av pensj.k.	558 491		
Trukke fagforeiningskontingent	-117		
Skuldig arbeidsgiveravgift	684 683		
Berekn. AGA pensj.tr.o.	78 747		
Avsett/utbet FP opptj. I år	2 909 217		
AGA av avsette feriep.	406 975		
Avsetningar prosjekt	1 206 600		
<b>Sum gjeld</b>	<b>7 298 809</b>		
<b>Sum eigenkapital og gjeld</b>	<b>8 692 597</b>		

LDO vart i 2010 over kapittel 849, post 50, Basisløyving, tildelt kr 51 228 000. Opphavleg løyving var på kr 51 128 000. Auken, kr 100 000, skuldast tilskot til konferanse om diskriminering i utelivet. Midla vart nytta til å arrangere ein konferanse i Oslo i oktober 2010.

Andre inntekter kr 25 312 utgjer inntektsført mindreforbruk i 2009, kr 24 993, og tilbakebetaling av for mykje betalt arbeidsgivaravgift i 2009, kr 319.

Prosjektinntekter gjeld prosjekt PROGRESS 2, kor vi har motteke kr 1 242 467 frå EU, kr 300 000 frå Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet og kr 236 800 frå Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Det vart i 2010 også innbetalt restmidlar frå EU for prosjekt PROGRESS 1, kr 704 790.

I tillegg er det inntektsført kr 100 000 som var ein avsetnad frå 2009 for prosjekt Klart Språk. Beløpet vart nytta til språkkurs for tilsette i 2010.

Vi har også motteke kr 1 206 600 frå EU til prosjekt PROGRESS 3 i 2011 – likeverdige offentlege tenester. Beløpet er rekneskapsført som avsetnad prosjekt.

Av LDO sine utgifter totalt utgjorde løns- og personalkostnader 67,3 prosent og driftsutgifter 32,7 prosent.

Som det går fram av tabelloppstillinga, hadde LDO eit resultat som viser eit mindreforbruk på kr 893 788. I tillegg ventar vi prosjektmidlar, i storleik kr 500 000, frå EU til prosjekt PROGRESS 2. Kostnadene på dette prosjektet er rekneskapsført i 2010.

### **4.3. Samfunnstryggleik og vernebuving**

LDO har ved årsskiftet 2010/2011 meldt til departementet oppdatert liste over personar som skal kontaktast i samband med krisehandtering. Det gjeld både blant eigne tilsette og oversikt over relevante samarbeidande institusjonar med kontaktpersonar.

### **4.4. Krav om risikostyring**

Overordna sett har det omfattande arbeidet med ny strategi og tilhøyrande ny organisering i 2010 risikostyring i seg. Organisasjonen har til no vore organisert etter eit meir ”profesjonsprinsipp”, juss, kommunikasjon, samfunn. Den nye organiseringa tek i større grad utgangspunkt i ”tilbudsprinsippet”, dvs. etter kva tenester LDO skal yte, lovhandheving, rettleiing, dialog og utvikling og kunnskap og analyse. I dette ligg eit ibuande krav til risikostyring med mål, mål-middel-relasjonar, og treffsikkerheit på tiltak i brennpunktet. Dette vil bli vidareutvikla og utdjupa i 2011.

LDO har utarbeidd risikostyring på to utvalde delområde; IKT og lovhandheving. IKT-strukturen og opplegget i LDO har vore under nærast

kontinuerleg endring også i 2010. Risikostyringa på IKT-sida speglar ein ytterlegare betra situasjon ved slutten av året 2010. På lovhandheving er risikostyringa knytt til betre og sikrere sakshandsamingsrutinar, kombinert med betring av sakshandsamingssystemet vårt, websak, dvs. betre tilpassa til LDO sine behov.

## **4.5. Handlingsplan for miljø- og samfunnsansvar i offentlege kjøp**

I dei nye lokale våre er det energisparingstiltak. Sparing av energi og betre inneklima gjeld også gjennom betre regulering og tilpassing av ventilasjonsanlegga i lokala.

LDO er med i ordning for kjeldesortering av avfall, både kontor- og anna avfall. Det gjeld òg spesialavfall frå kopimaskinar og datautstyr, og ved kassering av slikt utstyr.

Gjennom innkjøp søker LDO å vere miljømedvitne. Leverandørar til LDO oppfyller vilkåra for miljømessig god handtering av emballasje o.a.

I samband med kjøp av m.a. programvare søker vi å drive pådriving for å få til universelt utforma programvare som ivaretek behov i breidda.

## **4.6. Brukarundersøkingar**

LDO har ikkje gjennomført brukarundersøkingar i 2010. I 2011 skal det gjerast og då som ledd i nærmare analyser knytte til iverksetjing av ny strategi.

## **4.7. IKT-arkitektur**

Overordna her er tryggleik - og regularitet i form av oppetid.

Generelt ved handtering av informasjon og dokumentasjon gjeld at LDO følgjer relevant lov- og anna regelverk innan arkiv, rekneskap, personal- og anna forvaltning for intern og ekstern informasjon. Dette omfattar også fysisk avgrensing av tilgang. Internett-presentasjonen av LDO sitt arbeide er vidareutvikla i 2010 og nytt og meir brukarvenleg intranett kom på plass seinhaustes. Som nemnt under punkt 2.5 har LDO styrka informasjonstryggleiken monaleg gjennom ei kontinuerleg betring av IKT-systemet også i 2010. LDO har profesjonell IT-drifting som er sett ut og regulert gjennom driftsavtale.

Konkret inneber dette mellom anna overgang til terminalserverløyning, utviding med ein ny hovudserver, forsterka brannmurar, nye spamfilter, sikrere

backupsystem (utanfor huset) og forsterka overvaking av datautstyret og datarommet vårt og betre sikring av daglegarkiv og mellomarkiv.

IT-tryggleik for organisasjonen er bygd opp av fleire produkt og verkty for å danne både internt vern av data og «skalvern». Brannmuren er eit viktig ledd i å etablere eit «skalvern». IT-tryggleik på eit praktisk plan er ofte tufta på å gjere tersklar for uønska hendingar høgare, men nokon o-visjon her er vanskeleg å oppnå i den praktiske kvardagen.

Konkrete tiltak for betring/vern av IKT-tryggleiken er nedfelt mellom anna i plan for risikostyring. Det er i tilknytning til denne risikoanalysen på IKT også utarbeidd ein detaljert oversikt over IT-operasjonar med m.a. mål, rollekart, systemeigarar, systemkart, tryggleik.

Det er laga IKT-brukaravtale for bruk av IKT-system og for bruk av LDO sin maskin- og programvare, ein avtale alle tilsette og innleidd personell skal underskrive.

## **4.8. Universell utforming i egne lokale**

Det er utarbeidd ein statusrapport på universell utforming i LDO sine lokale for 2010 med oppfølgjande handlingsplan for 2011.











Likestillings- og  
diskrimineringsombudet



Mariboës gate 13  
Postboks 8048 Dep  
N-0031 Oslo

Telefon: 23 15 73 00  
Telefaks: 23 15 73 01  
post@LDO.no

www.LDO.no

