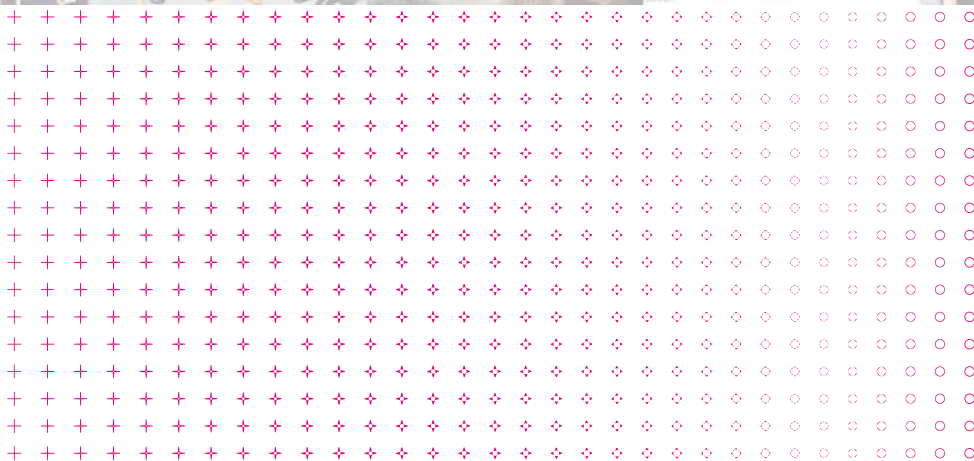
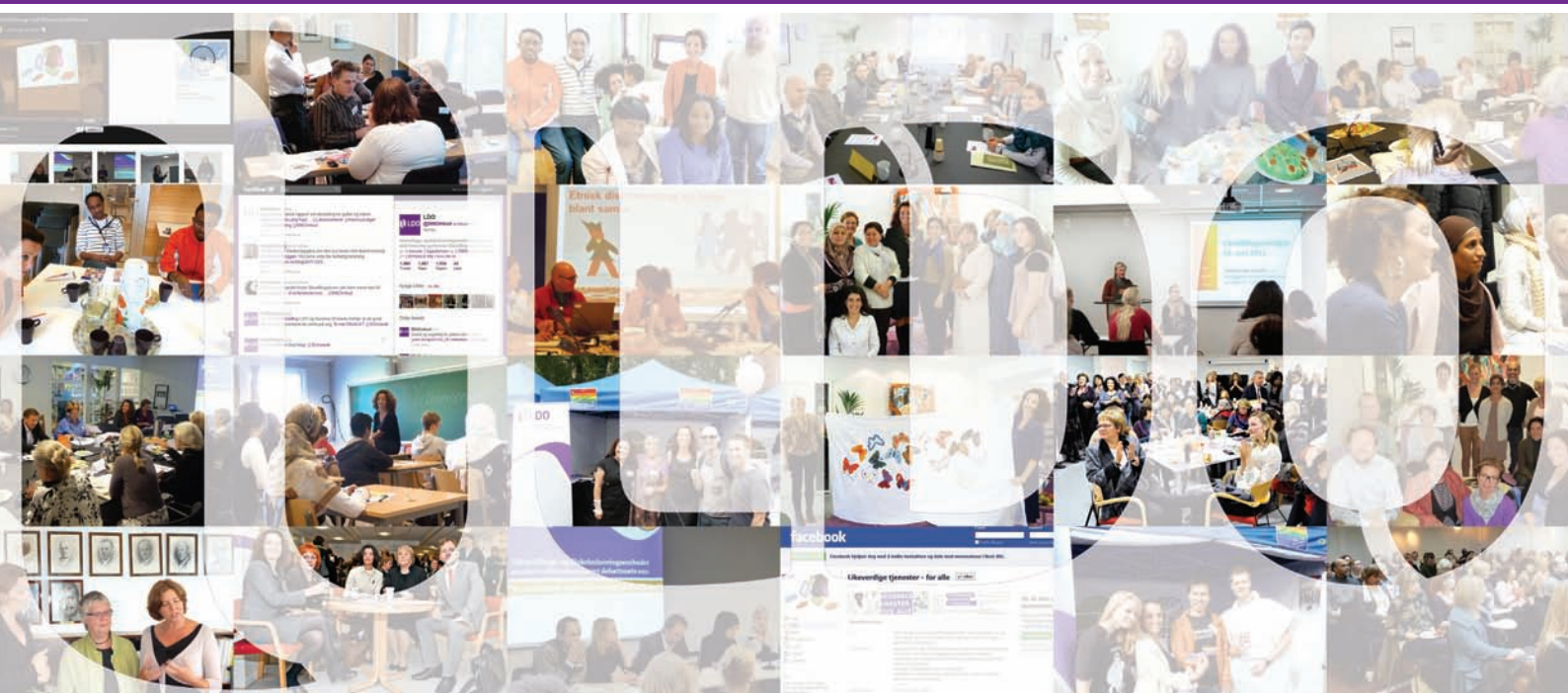


# 2011 Årsrapport

Likestillings- og diskrimineringsombudet



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet



# Innholdsfortegnelse

Innhold	
1. Lovhåndheving	side 7
1.1 Antall behandlede klagesaker	side 7
1.2 Antall saker etter hasteparagrafen	side 8
1.3 Saksbehandlingstid	side 9
1.4 Antall saker klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda	side 10
1.5 Ombudets konvensjonstilsyn	side 11
2 Pådriverarbeid	side 13
2.1 Antall saker tatt opp på eget initiativ	side 13
2.2 Antall foredrag, høringsuttalelser, rapporter, dokumentasjonsarbeid, arrangementer og medieoppslag	side 13
3 Veiledningsarbeid	side 15
3.1 Antall registrerte veiledningssaker, behandlede veiledningssaker og andel behandlede likeartede saker	side 15
3.2 Saksbehandlingstid veiledningssaker	side 17
3.3 Tilsyn med arbeidsgiveres og offentlige myndigheters arbeid for likestilling mellom kjønnene, kontroll av redegjørelsesplikten	side 18
3.4 Brukerundersøkelse av veiledningssaker	side 18
3.5 Spredning av informasjon om individets rettigheter og plikter, internett mv og veiledningsmateriell	side 19
4. Nasjonal kunnskapsbase på likestilling og diskriminering	side 23
4.1. Brukerutvalg	side 23
4.2 Samle kunnskap om hvordan usaklig forskjellsbehandling kommer til uttrykk	side 23
4.3 Dokumentere og formidle kunnskap om likestilling og diskriminering	side 24
4.4 Nærmere om kampanje for likeverdige tjenester – idédugnader	side 24
4.5 Nærmere om EU-finansiert informasjonsprosjekt: «Promoting Equality in Public Services»	side 24

5. Interne forhold	side 27
5.1 Likestilling i LDO	side 27
5.1.1 Likestillingsutredning etter aktivitets- og rapporteringsplikten	side 27
5.1.2 Kjønnsdelt statistikk på sykefravær og uttak av permisjon	side 32
5.1.3. Bruk av overtid og ukurant arbeidstid	side 32
5.1.4. Seniorpolitikk	side 32
5.1.5. Individuell tilrettelegging	side 33
5.1.6. Arbeidsmiljø og bedriftshelsetjeneste	side 33
5.2 Regnskapsrapportering	side 34
5.3 Sikkerhet og krisehåndtering i LDO	side 36
5.4 Krav om risikostyring	side 36
5.5 Handlingsplan for miljø- og samfunnsansvar i offentlige innkjøp	side 36
5.6 Brukerundersøkelse	side 36
5.7 IKT-arkitektur	side 36
5.8 Universell utforming i egne lokaler	side 36

## Tabeller

Tabell 1: Klagesaker pr. grunnlag 2011	side 7
Tabell 2: Klagesaker ferdigbehandlet pr grunnlag 2011 etter utfall	side 8
Tabell 3: Saker ferdigbehandlet i 2011 etter året saken har kommet inn	side 9
Tabell 4: Veiledningssaker per grunnlag 2011	side 15
Tabell 5: Veiledningssaker område 2011	side 16
Tabell 6: Veiledningssaker etter første kontakt 2011	side 16
Tabell 7: Saksbehandlingstid veiledningssaker	side 17
Tabell 8: Oversikt kjønnsbalanse og lønn	side 27
Tabell 9: Oversikt aktivitets- og rapporteringsplikten i LDO	side 29
Tabell 10: Resultatregnskap LDO 2011	side 34

Hvordan skaper man egentlig mer likestilling i et samfunn? Ved å behandle klager fra enkeltpersoner som blir diskriminert? Eller ved å lære å behandle hverandre slik at man unngår diskriminering i framtiden?

Det opplagte svaret er selvfølgelig begge deler. Begge er for viktige til å velges bort. Likevel ble 2011 det året Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) tok et lite skritt i retning av å prioritere den delen av mandatet som handler om å veilede og forebygge. Det betyr ikke at vi sluttet å behandle klagesaker. Ombudet mottok 239 klager fra mennesker som opplevde at de ble diskriminert i 2011.

Ombudet skal være et reelt alternativ til domstolene. Flere skal få mulighet til å få saken sin prøvd, uten å risikere de kostnadene som er forbundet med domstolsbehandling. Likevel vet vi at mange opplever at terskelen for å klage fremdeles er høy og vi ønsker derfor å legge vekt på god veiledning slik at saker kan bli løst før de blir klagesaker. Det har vi fått positive tilbakemeldinger på. I 2011 mottok LDO 1488 veiledningssaker. Det var 158 flere enn i 2010. Antall klagesaker gikk samme periode ned med 62.

I 2011 har LDO brukt mye tid på å være til stede på konferanser og arrangementer for å være mer tilgjengelig for folk. Vi ønsker å senke terskelen, slik at folk opplever at det er lettere å komme i kontakt med oss, og få den bistanden de har behov for. Og ettersom mange av oss lever stadig større del av livene våre på nett, har veiledning på hjemmesidene våre og økt tilstedeværelse på sosiale medier vært prioritert. Vi har deltatt på festivaler som Skeive Dager og Riddu Riddu.

Et av ombudets største satsingsområder i 2011 har vært arbeidet med likeverdige offentlige tjenester. LDO gjennomførte en nasjonal kampanje med idédugnader i flere byer, der folk har møtt lokalpolitikere og fortalt om sine erfaringer med de kommunale helsetjenestene. Det ble også holdt tre regionale kurs i Trondheim, Bergen og Oslo med mange deltakere. Målgruppene var ledere og ansatte innenfor førstelinjetjenesten i offentlig helsesektor.

De forferdelige handlingene som rammet landet vårt 22. juli berørte det norske samfunnet sterkt. Hendelsene tydeliggjorde fordomsfulle holdninger mot spesielt muslimer og personer med ikke-vestlig bakgrunn. Hatefulle ytringer og rasisme ble derfor et sentralt tema for ombudet høsten 2011. Et viktig arbeid som vi vil videreføre i 2012.

For oss i LDO har 2011 handlet om å løfte arbeidet for likestilling fra et individnivå til et kollektivt nivå. Vi har plassert ansvaret for likestillingsarbeidet der det hører hjemme: hos de som kan komme til å diskriminere. Diskriminering er aldri den diskriminertes feil. Det ansvaret hviler på alle oss andre. Vi i LDO vil fortsette å arbeide for at flest mulig tar sin del av dette viktige ansvaret i årene som kommer.



Sunniva Ørstavik  
Likestillings- og diskrimineringsombud



## 1. Lovhåndheving

### 1.1 Antall behandlede klagesaker

I 2011 mottok ombudet 1488 veiledningshenvendelser og 239 klagesaker. Totalt mottok vi 1727 henvendelser mot 1631 i 2010. Antallet klagesaker er redusert med 62 mens antallet veiledningshenvendelser har økt med 158.

En av årsakene til at antall klagesaker har gått ned, er at ombudet har endret praksis ved behandling av henvendelser om mulig diskriminering. For det første har vi lagt stor vekt på å gi god og grundig veiledning nettopp med tanke på å forebygge mulige diskriminerende forhold, og for å løse sakene på enklere måter enn å åpne klagesak. For det andre har ombudet gitt konkret veiledning til arbeidsgivere om ulovlige stillingsannonser. Ombudet tar i større grad kontakt med arbeidsgiver og informerer om diskrimineringsforbudene, uten å åpne klagesak. Erfaringen så langt er at arbeidsgivere som oftest retter opp annonsene etter henvendelse fra ombudet. Veiledning til arbeidsgiver eller andre kan føre til at saker blir løst på en enkel måte, og til endret praksis.

Ombudet ønsker å legge vekt på god veiledning slik at saker kan bli løst før de blir en klagesak. Reduksjonen i antall klagesaker kombinert med økningen i antallet veiledningssaker i 2011 tyder på at ombudet i noen grad har lykket med dette. På denne måten sikrer vi også i større grad at de prinsipielle spørsmålene som kan lede til viktig rettsutvikling på området, får en grundig og god behandling.

Av de 239 klagesakene som ombudet tok i mot i 2011, omhandlet 15 saker flere diskrimineringsgrunnlag. Funksjonsevne og kjønn er som i 2010 de grunnlagene ombudet fikk flest klager på i 2011. Fordelingen mellom grunnlagene ellers er omtrent som tidligere år.

**Tabell 1: Klagesaker pr. grunnlag 2011**

Diskrimineringsgrunnlag	Antall	Hvorav saker med flere grunnlag i utredningsfasen
Alder	5	
Etnisitet mm	35	11
Funksjonsevne	133	
Kjønn	48	1
Medlemskap	2	
Politisk syn	2	1
Religion	2	
Seksuell orientering	1	
Språk	10	2
Annet	1	
<b>Totalt</b>	<b>239</b>	<b>15</b>

Ombudet ferdigbehandlet 261 klagesaker i 2011. I disse sakene ga ombudet uttalelse i 212 saker, 45 saker ble henlagt og fire saker ble avvist. Noen saker henlegges fordi saken har blitt løst. I saker om manglende universell utforming er flere saker blitt henlagt fordi virksomheten har rettet opp forholdet etter at ombudet tok saken til behandling. Ombudet har da ikke funnet grunn til videre behandling av saken. I tillegg kom ombudet med uttalelser i forbindelse med kontroll av fem revisjonsselskapers aktivitets- og redegjøringsplikt. Ytterligere ni uttalelser basert på kontroller av kommuners aktivitets- og redegjøringsplikt i 2011 vil bli ferdigstilt i løpet av 1. kvartal 2012. Ombudets behandling av aktivitets- og redegjøringsplikten registreres utenfor de sakene som er basert på henvendelser fra enkeltpersoner.

**Tabell 2. Klagesaker ferdigbehandlet pr grunnlag 2011 etter utfall**

Grunnlag	Avvisning	Henleggelse	Uttalelse	Total
Alder	0	1	7	8
Etnisitet	2	14	31	47
Funksjonsevne	1	18	110	129
Kjønn	0	7	51	58
Medlemskap	0	0	2	2
Religion	0	0	3	3
Seksuell orientering	1	0	0	1
Språk	0	3	4	7
Annet eller flere	0	2	4	5
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>45</b>	<b>212</b>	<b>261</b>

## **1.2 Antall saker etter hasteparagrafen**

Uttalelser fra ombudet er ikke rettslig bindende. Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan gi pålegg om å rette opp eller stanse en diskriminerende praksis. På ett område har ombudet likevel mulighet til å gjøre rettslig bindende vedtak for å stanse en diskriminerende handling. Dersom det ikke kan vente til nemnda kan behandle saken, kan ombudet i enkelte tilfeller gjøre vedtak etter diskrimineringsombudslovens § 4, jf. § 7. Formålet er å stanse en diskriminerende handling eller en diskriminerende praksis raskt.



Tidligere år har ombudet behandlet en rekke klager på ulovlige stillingsannonser etter hasteparagrafen. Ettersom ombudet i 2011 valgte å gi veiledning til arbeidsgivere som har utlyst stillinger i strid med diskrimineringsforbudene, har det ikke vært aktuelt å behandle denne type saker etter hastebestemmelsen. To saker er håndtert etter hasteparagrafen i 2011. De to sakene i 2011 gjelder kjønnsdiskriminerende praksis ved treningssentre. Den ene av sakene er senere blitt omgjort på grunn av etterfølgende opplysninger fra virksomheten.

### 1.3 Saksbehandlingstid

Det er et mål at ombudet skal gi personer som opplever diskriminering rask tilbakemelding og raskest mulig avgjørelse i klagesaker. Formålet med opprettelse av ombudet var at det skulle være et reelt alternativ til domstolene, blant annet for å sikre en enklere og raskere behandling av sakene.

De fleste som møter opp personlig hos ombudet, får snakke med en saksbehandler samme dag. De som henvender seg til ombudet via e-post eller brev med spørsmål om veiledning får normalt svar i løpet av noen dager, og godt innenfor forvaltningslovens frist på tre uker.

Ombudet måler saksbehandlingstid på klagesakene. Flere av klagesakene ombudet behandler er svært tidkrevende. Saker kan være vanskelig å få opplyst, og saker kan bli stilt i bero i påvente av for eksempel vedtak fra andre offentlig organer. Ombudet har også avventet ferdigbehandling av klager på manglende universell utforming, fordi virksomheten har vært i gang med å utbedre forholdene det har vært klaget på. Dette er forhold som påvirker saksbehandlingstiden. Tabell 4 viser at av de 261 sakene som ble ferdigbehandlet i 2011 var en sak fra 2007 og tre saker fra 2008. 46 saker var kommet inn i 2011 og ble ferdigbehandlet samme år.

**Tabell 3. Saker ferdigbehandlet i 2011 etter året saken har kommet inn**

Saksår	Antall saker
2007	1
2008	3
2009	65
2010	146
2011	46
<b>Totalt</b>	<b>261</b>

Ombudet har gjort enkelte endringer i hvordan saksbehandlingstiden måles i 2011. Vi kan derfor ikke uten videre sammenlikne tallene med tidligere år. Det er likevel klart at den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden har økt i 2011 og er nå på 52 uker.

Litt over halvparten av sakene er ferdigbehandlet i løpet av 12 måneder. Drøyt 90 % av sakene er ferdige innen 24 måneder.

Ombudet har innført nye styringssystemer for oppfølging av saker i løpet av 2011. Et av målene med dette er å få ferdigstilt gamle saker. Ferdigstillelse av gamle saker vil midlertidig øke saksbehandlingstiden. I 2011 ble det ferdigstilt flere saker fra 2007, 2008 og 2009. Ved inngangen til 2012 gjenstår en sak fra 2008 og fire saker fra 2009. Dersom vi holder de eldste sakene og saker som vi har avventet fordi virksomhetene har vært i gang med å utbedre forholdene utenfor materialet, vil den reelle saksbehandlingstiden bli kortere. Arbeidet med å nedbygge restansene har også ført til at det er færre ubehandlede saker nå, enn ved inngangen til 2011.

Ombudet arbeider dessuten med å ha hensiktsmessige kriterier for behandling av klagesaker, slik at sakene behandles etter viktighet. Saker som har stor personlig betydning for den enkelte, skal eksempelvis prioriteres framfor saker om at annet offentlig regelverk kan være i strid med diskrimineringslovverket. Det kan bety lengre behandlingstid for enkelte saker, men målet er at saksbehandlingstiden blir betydelig kortere for de sakene det er viktig å behandle raskt. I 2012 vil vi fortsette med å konkretisere kriteriene for behandling av saker. Målsetningen er at saksbehandlingstiden samlet sett skal være kortere. Ombudet har som et realistisk mål at ved utgangen av 2012 skal ingen restanser i klagesaker være mer enn 18 måneder gamle. Effekten av dette vil bli synlig på saksbehandlingstiden først i 2013.

#### **1.4 Antall saker klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda**

Den av partene som ikke er enig med ombudet i konklusjonen i en klagesak, kan bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for overprøving. Ombudet vurderer først om det er grunnlag for å omgjøre uttalelsen. Dersom ombudet finner at det ikke er grunn til å endre konklusjonen, sender ombudet saken til nemnda. I enkelte saker sender ombudet saker til nemnda på eget initiativ. Det har blant annet dreid seg om klager på manglende universell utforming av virksomheter, hvor virksomheten ikke har bekreftet om den vil rette seg etter ombudets uttalelse.

Nemndas håndtering av klagesakene har stor betydning for ombudets behandling av liknende saker senere, spesielt dersom nemnda legger en annen tolkning av loven til grunn. Om nemnda kommer til et annet resultat enn ombudet bør ombudet i liknende saker legge nemndas vurderinger til grunn. I noen saker viser det seg at faktum har endret seg når saken kommer til nemnda, for eksempel fordi partene legger frem nye opplysninger. Da vil ikke en endret konklusjon ha samme betydning for ombudets praksis.

Ombudet har sendt 53 saker til nemnda i 2011. Dette er saker som ombudet har ferdigbehandlet i perioden 2008-2011. To av disse sakene gjelder uttalelser i saker om aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Av de 53 sakene ble 32 innklaget av klager, 15 av innklaget, en ble klaget inn av begge parter og fem saker ble klaget inn av LDO.

Nemnda har ikke ferdigbehandlet alle disse sakene i 2011. 32 saker var fortsatt under behandling ved inngangen til 2012. 21 av sakene ombudet sendte til nemnda i 2011 ble behandlet i 2011. En av disse sakene falt bort. I de 20 resterende sakene ble ombudets konklusjon opprettholdt i 18 av sakene, mens to av sakene ble omgjort av nemnda.

### **1.5 Ombudets konvensjonstilsyn**

Ombudet skal føre tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i overensstemmelse med Norges forpliktelser etter FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW) og FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD). Vi omtaler ombudets konvensjonstilsyn samlet her, og gir i tillegg en kort beskrivelse av informasjon om konvensjonene på nett under punkt 3.4.

Ombudet har som målsetting å styrke bruken av konvensjonene i klagesaker knyttet til individuell og strukturell diskriminering, for eksempel når lover og regler diskriminerer enkelte grupper. Det er satt i gang et internt opplæringsprogram for å sikre at alle i LDO kjenner konvensjonene og kan bruke de relevante bestemmelsene i enkeltsaker, og i LDO sitt arbeid generelt. Opplæringen omfatter også FNs konvensjon for personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD), som forventes å bli ratifisert av regjeringen i løpet av 2013. I 2011 ga ombudet uttalelse i en sak om Stavanger kommune som trakk tilbake søknad om tildeling av selvbyggertomt til en mann med nedsatt psykisk funksjonsevne. I uttalelsen henviste ombudet til CRPD sin bestemmelse om retten til selv å velge hvor man vil bo, og fastslo at kommunen handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Stavanger kommune endret sin beslutning etter ombudets behandling av saken.

Til konvensjonstilsynet hører også ansvar for å rapportere til nasjonale myndigheter om mulig uoverensstemmelse mellom nasjonal rett eller forvaltningspraksis og konvensjonsbestemmelsene. I forbindelse med Likestillingsutvalget sin delutredning "Struktur for likestilling" NOU 2011:18, evaluerte utvalget ombudets konvensjonstilsyn. Et av forholdene som utvalget anbefalte ombudet å forbedre, var den nasjonale rapporteringen. Dette er et arbeid som ble påbegynt i 2011, og som vi vil arbeide ytterligere med i 2012, spesielt i tilknytning til oppfølging av FN-komiteenes anbefalinger etter eksaminasjonene under CEDAW og CERD.

I 2011 utarbeidet LDO en supplerende rapport til CERD-komiteen i forbindelse med eksaminasjonen i Genève i mars. LDO var til stede under eksaminasjonen, og møtte komiteen. Flere av forholdene som ombudet pekte på i rapporten, ble tatt med i komiteens anbefalinger etter eksaminasjonen. Ombudet utarbeidet også en foreløpig rapport til CEDAW-komiteen som ble lagt frem for komiteens arbeidsgruppe i New York i august. Den endelige rapporten ble oversendt komiteen i januar 2012, i forbindelse med eksaminasjon av regjeringen i februar.

Ombudet har som målsetting å ha mer systematisk dialog med myndighetene for å sikre et kontinuerlig og helhetlig arbeid med konvensjonene.



## **2 Pådriverarbeid**

Ombudets pådriverarbeid omfatter store deler av ombudets virksomhet. Vi organiserer prioriterte kjerneområder i matriser. Kjerneområdene har ansvar for å koordinere utviklingen av ombudets pådriverarbeid på fire utvalgte områder: arbeidsliv, et universelt utformet samfunn, likeverdige offentlige tjenester og en revitalisert kjønnslikestillingspolitikk. Det siste området er avviklet i 2012. I stedet er konvensjonstilsynet løftet fram som eget kjerneområde.

Angrepet på regjeringskvartalet og ungdommene på Utøya 22. juli, berørte hele det norske samfunnet sterkt, også ombudet. Hendelsene tydeliggjorde fordomsfulle holdninger mot spesielt muslimer og personer med ikke-vestlig bakgrunn. Hatefulle ytringer og rasisme ble derfor et sentralt tema for ombudet høsten 2011. I den forbindelse sendte ombudet et brev til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet med oppfordring om å dokumentere hatefulle ytringer og rasisme de første timene etter handlingene.

### **2.1 Antall saker tatt opp på eget initiativ**

LDO kontrollerer virksomheters redegjørelser på eget initiativ. I 2011 har LDO kontrollert likestillingsredegjørelser fra fem revisjonsselskap, og kontroll av redegjørelser fra ni kommuner er under arbeid. I tillegg har ombudet registrert tre saker om mulig diskriminering som vi har tatt opp på eget initiativ. Vi har blant annet bedt Bjerke videregående skole redegjøre for beslutningen om å dele inn klasser etter etnisitet.

I tillegg tar LDO som en del av vårt pådriverarbeid, initiativ overfor myndigheter og andre for å fremme likestilling og hindre diskriminerende praksis. Dette gjelder blant annet veiledning av kommuner og andre virksomheter, i tillegg til dialog med virksomheter hvor det gjennom media eller andre kanaler har framkommet at de har hatt en praksis som kan være diskriminerende. Ombudet inviterte blant andre ledelsen i Forsvaret til et møte etter at det ble kjent i mediene at en kvinnelig soldat måtte bade naken sammen med mannlige medsoldater.

### **2.2 Antall foredrag, høringsuttalelser, rapporter, dokumentasjonsarbeid, arrangementer og medieoppslag**

#### **Foredrag**

I 2011 har ombudet holdt 127 foredrag og innlegg. Dette omfatter et bredt spekter av foredrag, både på egne og eksterne arrangementer. LDO har blant annet holdt mange foredrag for arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, og presentasjoner av ombudet for utenlandske delegasjoner.

Ombudet har endret måten deltakelse på arrangementer og holdte foredrag registreres i 2011. Det er dermed vanskelig å sammenlikne tall fra tidligere år direkte. Ombudet har i 2011 prioritert nye registreringssystemer for oversikt over veilednings- og klagesaker og har dermed nedprioritert detaljeringsnivået for foredragsregistreringen sammenliknet med tidligere år.

### **Høringsuttalelser**

Arbeidet med høringer er viktig i ombudets pådriverarbeid. Erfaringene med enkeltsaker gir ombudet en særskilt stilling når det gjelder å fange opp hvordan enkeltspørsmål kan bidra til å endre strukturer. Ombudet viser til både konkrete klagesaker og til spørsmål av mer generell karakter i høringssvarene. I 2011 ga ombudet 16 høringsuttalelser som berører viktige likestillings- og diskrimineringsspørsmål, inkludert høringssvar på NOU 2011: 12 Bedre integrering og NOU 2011: 7 Velferd og migrasjon. Ombudet har gitt høringsuttalelse i langt færre saker i 2011 sammenliknet med andre år. Det har vært en bevisst prioritering å besvare de høringssakene vi mener har størst betydning for likestillings- og diskrimineringsfeltet, spesielt der LDO har en særlig viktig stemme.

I tillegg gir LDO en rekke skriftlige innspill til departementer og andre instanser hvor vi på bakgrunn av vår kunnskap og erfaringer fremmer forslag til politikktutvikling mv. Vi vil også her vise til henvendelsen til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet om dokumentasjon av de første timene etter angrepet på regjeringsskvartalet og ungdommene på Utøya den 22. juli.

### **Rapporter, dokumentasjonsarbeid, arrangementer og medieoppslag**

Rapporter, dokumentasjonsarbeid, arrangementer og medieoppslag omfatter også annet enn pådriverarbeid, som både veiledning og ombudets rolle som nasjonal kunnskapsbase for likestilling og diskriminering. For beskrivelse av dette arbeidet i 2011, se under punktene 3 og 4 i rapporten.

### 3 Veiledningsarbeid

Ombudet omorganiserte virksomheten og etablerte veiledningsavdelingen som egen avdeling i 2011. Avdelingen skal gi veiledning til enkeltpersoner, arbeidsgivere og andre som har spørsmål om likestilling og diskriminering, og om rettigheter og plikter i arbeidslivet. Avdelingen fører også tilsyn med den lovpålagte aktivitets- og rapporteringsplikten, gir veiledning om denne, og skriver uttalelser i saker der vi gjennomfører kontroller.

For å kunne videreutvikle veilederrollen, har vi i 2011 blant annet gjennomført en brukerundersøkelse om hvordan borgerne opplever denne tjenesten.

#### 3.1 Antall registrerte veiledningssaker, behandlede veiledningssaker og andel behandlede likeartede saker

De som har spørsmål om likestillings- eller diskrimineringsrelevante forhold, kan henvende seg til ombudet på flere måter: via brev, e-post, SMS eller telefon. Den som ønsker det, kan også møte personlig hos ombudet. I 2011 ga ombudet veiledning i til sammen 1488 saker. Nesten 1350 av disse henvendelsene kom på telefon eller e-post. Det var 37 oppmøter hos ombudet. Ni saker tok ombudet på eget initiativ. Saker som omhandler kjønn og funksjonsevne er de to største kategoriene, og utgjør henholdsvis 33 % og 28 % av henvendelsene. Mange saker er i kategorien 'Annet eller flere'. Dette vil ofte være saker som faller utenfor ombudets mandat. Henvendelser om arbeidsliv utgjør over 40 % av sakene (623 av 1488 saker).

LDO opplever i stadig økende grad at folk spør om likestillings- og diskrimineringsrelevante forhold på ombudets Facebookside og Twitterkonto. Dette er henvendelser som ikke registreres på samme måte, men som sammen med de ordinære henvendelsene, utgjør de samlede veiledningene som ombudet gir. Tallene nedenfor viser fordeling av de registrerte veiledningssakene, uten henvendelser på Twitter og Facebook.

Tabell 4: Veiledningssaker per grunnlag 2011

Diskrimineringsgrunnlag	Antall
Alder	80
Etnisitet	223
Funksjonsevne	413
Kjønn	483
Medlemskap	5
Politisk syn	0
Religion	31
Seksuell orientering	15
Språk	22
Annet eller flere	216
Totalt	1488

**Tabell 5: Veiledningssaker område 2011**

Område	Antall
Arbeidsliv	623
Bolig	41
Offentlig forvaltning	170
Organisasjoner	10
Politi, påtalemyndighet, straffesak	14
Privatliv	19
Rettsvesenet	8
Utdanning	75
Varer og tjenester	253
Annet/flere	275
<b>Total</b>	<b>1488</b>

**Tabell 6: Veiledningsaker etter første kontakt 2011**

Henvendelsesmåte	Antall
Brev	80
E-post	715
Telefon	634
Oppmøte	37
Faks	1
Eget initiativ	9
Annet	12
<b>Totalt</b>	<b>1488</b>



### 3.2 Saksbehandlingstid veiledningssaker

Tabell 7: Saksbehandlingstid veiledningssaker

Type sak	Saksbehandlingstid i dager*	Antall saker
Brev	38,2	60
E-post	31,0	555
Telefon	12,4	484
Oppmøte	26,5	24
Eget initiativ	38,5	2
Annet	24,5	4
<b>Totalt</b>	<b>23,3</b>	<b>1129</b>

\*Antall dager fra dato saken opprettes til siste dokument i saken for avsluttede veiledningssaker.

Ombudet har for første gang beregnet saksbehandlingstid for veiledningssakene i 2011. Av de 1488 sakene som ble opprettet i 2011 er 1129 saker avsluttet pr. 1. februar 2012. I de aller fleste tilfellene får den som henvender seg til ombudet, kontakt med en saksbehandler i løpet av et par dager.

208 av telefonhenvendelsene ble avsluttet allerede første dag. I gjennomsnitt avsluttes saker som kom inn ved telefonhenvendelse i løpet av tolv dager.

Saker som kommer inn ved en skriftlig henvendelse, avsluttes i gjennomsnitt etter 38 dager. Det er ikke uvanlig at det blir noe mer korrespondanse ved skriftlige henvendelser. Det kan for eksempel være at den som henvender seg til oss, trenger utfyllende informasjon i veiledningen.

I gjennomsnitt blir en veiledningssak behandlet ferdig i løpet av 23 dager. Saksbehandlingstiden er beregnet fra saken er registrert til dato for siste dokument i saken.

Variasjonen i saksbehandlingstiden, gjenspeiler at veiledningen som gis, er av svært ulik karakter, fra enkle faktaspørsmål til komplekse saker.

Etter som det er første gang vi måler saksbehandlingstiden i veiledningssaker, er det behov for å arbeide ytterligere med indikatorene. Det er stor variasjon i de ulike sakene, og hva som er forsvarlig saksbehandlingstid varierer med sakens kompleksitet. Vi vil derfor jobbe videre med gode indikatorer, slik at vi kan skape bedre og mer treffsikre tjenester for de som trenger oss.

### **3.3 Tilsyn med arbeidsgiveres og offentlige myndigheters arbeid for likestilling mellom kjønnene, kontroll av redegjøringsplikten**

I 2011 var pågangen på veiledning og foredrag om aktivitets- og rapporteringsplikten stor. For å systematisere arbeidet og bygge opp kompetansen har LDO prioritert å støtte opp om standarder for likestillingsrapporter knyttet til utvalgte bransjer. LDO har samarbeidet med Kunnskapsdepartementet om en veileder for universitets- og høyskolesektoren, Oslo kommune og Arbeiderbevegelsens arbeidsgiverforening (AAF).

Veilederen om rapporteringsplikten i staten har for en stor grad blitt brukt og det jobbes nå med en analyse på bakgrunn av likestillingsredegjørelsene til departementene.

LDO arrangerte kurs om likestilling i arbeidslivet og regelverket om diskriminering for likestillingsrådgivere i kompetansesentre og ulike typer virksomheter i mai. Kurset nådde fram til regionale sentre, konsulenter og likestillingsansvarlige hos større arbeidsgivere. Tilbakemeldingene var positive.

LDO har samarbeidet med ulike virksomheter og fagforeninger om tilpasset likstillingsveiledning.

Kontroll av ni kommuner er under arbeid. Dette er første gang redegjørelsene på etnisitet og nedsatt funksjonsevne kontrolleres. Dette blir derfor første gang vi skal vurdere krav på grunnlag av kun tiltaksrapportering.

Likestillingsredegjørelser til fem revisjonsselskaper er kontrollert.

### **3.4 Brukerundersøkelse av veiledningssaker**

Ombudet gjennomførte i desember 2011 en kvantitativ brukerundersøkelse med mål om å avdekke tilfredsheten til brukerne. Vi ønsket å få vite hvilken oppfatning de sitter igjen med etter å ha vært i kontakt med LDO, samt å avdekke både styrker og forbedringsområder for ombudet.

Undersøkelsen ble gjennomført både elektronisk og telefonisk i andre halvdel av desember. Resultatet viser at brukerne er tilfreds med mye av opplevelsen hos LDO. Videre viser resultatene at LDO bør bli mer bevisst på hvordan ulike kommunikasjonsarenaer påvirker veiledningen, og hvilke utfordringer det gir i møte med den enkelte som kontakter ombudet.

Ombudet vil bruke resultatene fra undersøkelsen til å videreutvikle tjenestene i 2012.

### **3.5 Spredning av informasjon om individets rettigheter og plikter, internett mv og veiledningsmaterieill**

#### **Publikasjoner**

I 2011 utarbeidet LDO "Håndbok for tjenesteytere, likeverdige tjenester for alle". Eksempler, tips og veiledning i håndboken er delvis knyttet til helsesektoren, men er også relevant for ansatte og ledere i andre tjenesteytende virksomheter. Veilederen ble delt ut i forbindelse med ombudets kampanje «Likeverdige helsetjenester», se omtale av prosjektet under pkt 4.4 og det har vært stor interesse for håndboken i etterkant. Ombudet utarbeidet også heftet «Fra velvilje til handling», som ble sendt til alle kommuner og politikere høsten 2011.

Ombudet har også gitt ut veilederen "Sammen mot utelivsdiskriminering" i samarbeid med NHO. Utelivsveilederen har utelivsbransjen og andre som driver restauranter og lignende som hovedmålgruppe. 150 tilfeldig utvalgte utesteder fikk veilederen tilsendt i desember, i forbindelse med julebordsesongen. Begge publikasjonene er tilgjengelige både på papir og nett.

I tillegg opplever LDO fortsatt stor interesse for veilederen til arbeidslivet, som ble utarbeidet i forbindelse med prosjektet «Fostering Good Practises in Work Place», finansiert av EUs Progressmidler og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet fra 2009 og 2010. Brosjyren «Si ifra» og annet veilednings- og informasjonsmaterieill, blir aktivt brukt og distribuert i forbindelse med at ombudet er til stedet på forskjellige arrangementer, som Skeive Dager, Riddu Riddu-festivalen, og når vi holder foredrag.

#### **Medieoppslag**

Media er den kanalen som når flest folk uten at de selv oppsøker informasjonen. Media er derfor en viktig kanal for å informere folk om rettigheter og plikter og om hva ombudet kan gjøre for dem. Det er også en sentral kanal for å legge press på politikere og andre aktører som kan bidra til mer likestilling og mindre diskriminering.

LDO jobber målrettet og strategisk for å få oppmerksomhet rundt egne saker i media, og økte innsatsen i 2011 med å sette dagsorden selv ved innsalg til redaksjonene, og ved kronikker og innlegg. Dette har gitt gode resultater, ved at LDO har klart å sette fokus på temaer vi mener er viktig i likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet. Innsalg, kronikker og innlegg har vært knyttet både til prosjekter og satsingsområder i LDO, men også til den løpende samfunnsdebatten. Enkelt saker har vært brukt for å peke på strukturell diskriminering.

Vi hadde i 2011 i overkant av 2 000 treff på omtale av LDO i nett- og papirbaserte medier. I tillegg hadde vi en rekke innslag i radio og fjernsyn. LDO har hatt omkring 35 kronikker og innlegg i ulike aviser over hele landet i 2011, i tillegg til månedlige innlegg i fagblad der vi har en fast avtale. Vi hadde som vanlig stor pågang fra media, og mottok over 270 henvendelser fra journalister i løpet av året. De fleste henvendelsene fra mediene blir besvart.

### **Internett og sosial medier**

I løpet av 2011 hadde LDO sine nettsider, [www.ldo.no](http://www.ldo.no), 58 855 unike besøkende, en økning på nesten 13 prosent fra 2010. Nettsidene er en av de viktigste kanalene for kunnskapsdeling og informasjon fra ombudet, og vi har i 2011 jobbet med å forbedre og bygge ut veiledningstjenestene våre på nett. Arbeidslivsfeltet har hatt høy prioritet, og nye nettsider for arbeidsliv lanseres i februar 2012. Ombudets nettsider er videre en sentral kanal for å informere om ombudets tilsyn med hvordan myndighetene etterlever bestemmelsene i FNs kvinnediskrimineringskonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon. Det er viktig at nasjonalt lovverk og internasjonale rettigheter blir kjent for alle grupper i den norske befolkningen. Informasjon om tilsynet og de forholdene vi tar opp med myndighetene, er sentralt for ombudets arbeid. Informasjonsarbeidet skjer gjennom flere fora.

LDO bruker også sosiale medier aktivt. I 2011 har vi hatt en ytterligere satsning, særlig på Twitter og streaming av møter og konferanser. På Facebook hadde LDO omtrent 1900 tilhengere mot slutten av 2011, en liten økning fra 2010. Spørsmål og svar på Facebook er en liten, men viktig del av veiledningsarbeidet til LDO. På Twitter hadde vi om lag 1400 følgere ved årsskiftet, en dobling fra året før. Ledelsen i LDO, samt kommunikasjonsansatte, er også til stede med egne konti. Dette gjør LDO mer synlig og bidrar til økt debatt og dialog med ulike grupper.

I forbindelse med møter og arrangementer har vi også brukt Youtube og filmstreaming aktivt som et av flere virkemidler for å være landsdekkende og nå flere. Live-streaming av 38 videoklipp ga oss nærmere 1500 seere. I tillegg har filmer fra fire arrangementer blitt sett nærmere 500 ganger på Youtube.

Arbeidet med sosiale medier gir best uttelling når vi bruker flere kanaler samtidig. Vi har fulgt opp kronikker og innlegg i tradisjonelle medier ved å åpne for diskusjon om samme tema i sosiale medier. Dette har vi oppnådd mye aktivitet og positiv respons på. Vi har også fulgt opp konferanser og medier med overføring av lyd på bilde via streaming på nett samtidig med deltakelse og diskusjon på for eksempel Twitter og/eller Facebook.

### **Arrangementer/debattmøter**

LDO arrangerte jevnlig større og mindre møter og arrangementer gjennom hele 2011. Vi har blant annet avholdt 8. marsmøte, vært vertskap for et større nordisk ombudsseminar og feiret årets fredsprisvinnere med et stort frokostmøte. Satsingen på utelivsdiskriminering ble videreført i 2011 med idémøter med interesseorganisasjoner og et større seminar med bransjen og arbeidsgiverorganisasjoner. Vi har arrangert seminar om familiepolitikk og likestilling, og vi har hatt en landsdekkende kampanje for likeverdige helsetjenester.

I tillegg har vi deltatt på arrangementer i regi av andre. Vi hadde stand på Skeive dager hvor vi gjennomførte en undersøkelse om helsetjenester og tilbød gratis juridisk veiledning i diskrimineringsspørsmål. Vi deltok også på den samiske Riddu Riddu-festivalen i Kåfjord hvor vi var medarrangør på et samtaleseminar om stereotyper.



## **4. Nasjonal kunnskapsbase på likestilling og diskriminering**

LDO skal være en nasjonal kunnskapsbase for likestilling og diskriminering. I denne delen av mandatet ligger at LDO både skal hente inn kunnskap og være oppdatert på utvikling på feltet, og sørge for at kunnskapen er tilgjengelig for dem som ønsker relevant informasjon. Ombudet har flere måter å både samle og spre relevant kunnskap om likestillings- og diskrimineringsrelevant materiell. Dette skjer for eksempel gjennom dialog med representanter for diskrimineringsgrunnlagene og myndighetsrepresentanter, gjennom aktivitet på nettsidene, gjennom foredrag og innlegg i fagblader. Mye av ombudets rolle som kunnskapsbase framkommer i andre deler av årsrapporten, men vi vil særlig trekke fram noen områder under dette avsnittet.

### **4.1. Brukerutvalg**

Brukerutvalget er et rådgivende organ. Gjennom representantene kan ombudet innhente faglige synspunkter og erfaringer. Ombudet ønsker å styrke kontakten med sivil samfunn, og i 2011 ble tolv nye medlemmer oppnevnt. Medlemmene er fra interesseorganisasjoner og andre frivillige organisasjoner. Brukerutvalget hadde tre møter i 2011. Tema har vært samarbeid, utfordringer og bruken av ombudet for mer *likestilling* og mindre *diskriminering*, Norge etter terrorangrepene 22. juli og hvordan vi kan sikre et bedret og mer harmonisert diskrimineringsvern for alle.

### **4.2 Samle kunnskap om hvordan usaklig forskjellsbehandling kommer til uttrykk**

LDO har i 2011 hatt som satsingsområde å dokumentere egne saker. Vi har derfor arbeidet systematisk med å forbedre og utvikle våre systemer for registrering av egne saker.

LDO har i 2011 også gjennomført en større kartlegging av klagesaker på utvalgte grunnlag og samfunnsområder. Oversikten omfatter klagesaker fra perioden 2007 til 2010, på diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet, religion, språk, alder og seksuell orientering. Kartleggingen gir en oversikt over hvem som klager, hva det klages på og hvordan det går i sakene. I tillegg er det valgt ut et sett av temaer der typiske saker, prosesser og klagere analyseres. Blant annet graviditet og fødselspermisjon, religiøse hodeplagg og likelønn. Denne analysen omfatter ferdigbehandlede klagesaker fra perioden 2008 og 2009.

Det er også utarbeidet en oversikt over veiledningssaker for perioden 2007-2010 på diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområder. Utvalget av grunnlag, områder og tematikk er gjort i samarbeid med Skjeie-utvalget, og presenteres i NOU 2011:18. Kartleggingen er overlevert departementet og er også tilgjengelig på LDOs nettsider i en noe bearbeidet form.

### **4.3 Dokumentere og formidle kunnskap om likestilling og diskriminering**

Kunnskap om likestilling og diskriminering er formidlet i håndbøkene våre. I 2011 har LDO publisert håndbok for tjenesteytere- likeverdige tjenester for alle og en veileder til bruk for utelivsbransjen og andre som driver restauranter og lignende. Det er også fortsatt stor etterspørsel etter håndboka for arbeidslivet. Vi bruker også våre hjemmesider til å formidle kunnskap om likestilling og diskriminering.

LDO gav også ut tre rapporter i 2011: "Ombudets rapport til CERD", "Ombudets foreløpige rapport til CEDAW" og "Likeverdige helsetjenester for alle – fra velvilje til handling". CEDAW- og CERD-rapportene er også tilgjengelige på engelsk.

En viktig kanal for formidling av kunnskap om likestilling og diskriminering er LDOs foredrag og kursvirksomhet. Formidling av kunnskap om likeverdige tjenester har gjennom Progress-kampanjen vært et satsingsområde for LDO i 2011 (se under). LDO har inngått samarbeid med noen aktører for gjensidig kunnskapsutveksling. Et eksempel er samarbeid med Larvik By AS og Larvik kommune med sikte på å gjøre byen universelt utformet. Bakgrunnen er at LDO høsten 2011 mottok klager på over 50 kafeer, butikker, hoteller og restauranter etc. i byen. En annen kanal er formidling av kunnskap gjennom våre høringsuttalelser og gjennom andre innspill, f eks innspill til arbeidet med sysselsettingsstrategien, innspill til Justisdepartementet om oppfølging av rettshjelpsmeldingen og til grunnlovsutvalget.

### **4.4 Nærmere om kampanje for likeverdige tjenester - idédugnader**

Likeverdige offentlige tjenester har vært et stort satsingsområde i 2011. LDO har gjennomført en nasjonal kampanje for likeverdige offentlige tjenester med idédugnader i Stavanger, Trondheim, Oslo og Karasjøk. Dette har vært arenaer der folk har møtt lokalpolitikere og fortalt om sine erfaringer med de kommunale helsetjenestene. Det var en anledning for de ulike politiske partiene i de fire kommunene som ble besøkt, å bli konfrontert med problemstillinger og utfordringer folk møter når de oppsøker offentlige helsetjenestetilbud. Brukererfaringene, sammen med LDOs råd, er samlet i et eget hefte som er sendt ut til alle kommuner og til alle de politiske partiene.

### **4.5 Nærmere om EU-finansiert informasjonsprosjekt: «Promoting Equality in Public Services»**

LDO fikk i 2011 300 000 euro i prosjektmidler gjennom EU sitt PROGRESS-program. I tillegg ble tiltaket støttet av Barne-, likestillings-, og inkluderingsdepartementet med 75 000 euro, 20 % egenandel. Prosjektet hadde likeverdige offentlige tjenester som tema. Kampanjens hovedmål var å øke arbeidsgivere og arbeidstakers bevissthet om hva likeverd i offentlig tjenesteyting innebærer i et likestillings- og diskrimineringsperspektiv. Dette ble gjort, blant annet ved å vise til utfordringer og "gode eksempler" på likeverdige offentlige tjenester, og ved å utvikle verktøy og tiltak som kan brukes for å bedre tjenesteytingen. Fokuset var på alle diskrimineringsgrunnlag.



Prosjektet har bestått av følgende komponenter:

### **Datainnsamling ved en utvalgt helsestasjon**

Etter en begrenset anbudskonkurranse, engasjerte LDO NOVA for å utføre et fire måneders feltarbeid ved bydel Alna sine tre helsestasjoner. I sluttrapport presenteres og analyseres funnene. Rapporten ble presentert av forskerne selv på høstens tre regionale kurs og en workshop ved universitetet i Stavanger. Ett særlig formål var å innarbeide kunnskapen fra datainnsamlingen i profesjonsutdanningen til helsesøstre.

### **Database/kunnskapsbank**

I 2011 ble det opprettet en intern kunnskapsbank om likestillingsutfordringer og barrierer i offentlig tjenesteyting. Kunnskapsbanken dekker alle diskrimineringsgrunnlagene som har et lovfestet vern, og har informasjon om utfordringer ved sammensatt diskriminering. Databasen bygger på erfaringer innhentet fra et bredt utvalg kilder, som brukererfaringer, førstelinjens erfaringer, arbeidsgiveres erfaringer, relevant litteratur, funn fra datainnsamlingen og en intern analyse av LDOs klage/veiledningssaker.

### **Kampanjesider på nett for PROGRESS 2011 med informasjon, tips og verktøy**

Vi opprettet egne kampanjesider på LDO sine nettsider, med informasjon om prosjektet, tips og verktøy til hvordan offentlige tjenesteytere kan arbeide for å sikre likeverdige tjenester til sine brukere.

### **Kurs i tre regioner, Trondheim, Oslo og Bergen**

LDO gjennomførte i 2011 en vellykket informasjonskampanje med blant annet tre regionale kurs i byene Trondheim, Bergen og Oslo. Det var til sammen ca. 300 deltakere på kursene. Målgruppen var primært ledere og ansatte innenfor førstelinjetjenesten i offentlig helsesektor. Kursene ble streamet over web, og vi hadde ca. 40 "følgere" eksternt på hvert kurs. Kursene var todelte, med en innføring i relevant diskrimineringsjuss, presentasjon av håndbok og forskningsrapport i første del. Etter lunsj var det en mer praktisk tilnærmet del med presentasjon av gode eksempler på hvordan man kan gi mer likeverdige tjenester til en mangfoldig befolkning, samt parallelle workshops. Grunnen til at helsesøstre og helsestasjoner ble valgt som en målgruppe for prosjektåret, er at helsestasjoner er en arena der de aller fleste er innom i løpet av livet uavhengig av hvem de er og hvor de kommer fra.

### **Håndbok med tips og sjekklister**

Høsten 2011 publiserte LDO en pilothåndbok for tjenesteytere, med tips og metoder/verktøy for å kunne tilby mer likeverdige tjenester. Håndboken har både et lederperspektiv og et tjenesteyterperspektiv, og det har vært svært stor interesse for håndboken. De aller fleste av de 2000 eksemplarene som ble trykket, er distribuert.

### **Redaksjonell omtale og annonser i ulike medier**

Prosjektet er en bevisstgjøringskampanje, og offentlig oppmerksomhet har vært en viktig del av dette. I tillegg til at kursene ble annonsert i flere ulike bransjeblader og lokale og regionale aviser, har ombudet fått god dekning i radio og TV.

LDO har fått gode tilbakemeldinger på hele kampanjen og vil videreføre elementer av kampanjen i 2012.

## 5. Interne forhold

### 5.1 Likestilling i LDO

LDO legger vekt på å være i front når det gjelder det arbeidet vi selv er faginstans på, nemlig mangfold i arbeidslivet og bruk av aktivitets- og rapporteringsplikten. LDO sitt mål er å etterleve de rådene og den veiledningen våre egne ansatte gir andre virksomheter når det gjelder å oppnå en inkluderende personalpolitikk som fremmer likestilling på alle diskrimineringsgrunnlag. Vi skal med andre ord leve våre verdier.

LDO skal være en synlig og tillitvekkende samfunnsaktør. Vår personalpolitikk skal bidra til at LDO er en god og attraktiv arbeidsplass. Personalpolitikken omfatter følgende: rekruttering, lokal lønnspolitikk, kompetanseutvikling, livsfasepolitikk (inkludert seniorpolitikk, familiepolitikk og graviditetspolitikk) samt et inkluderende arbeidsmiljø som er tilgjengelig for alle. LDO skal legge til rette for at medarbeiderne i alle livsfaser får en god arbeidssituasjon og kompetanseutvikling gjennom hele yrkeskarrieren.

#### 5.1.1 Likestillingsutredning etter aktivitets- og rapporteringsplikten

LDO har som mål å speile befolkningen og det er stor bevissthet internt om dette målet når ledige stillinger blir utlyst. Tabell 8 viser LDO sin likestillingsutredning etter aktivitets- og rapporteringsplikten, jamfør ”Statlige virksomheters likestillingsredegjørelser etter aktivitets- og redegjørelsesplikten” (Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet, 10.12.10). Tabell 9 viser en oversikt etter kriteriene område, mål, tiltak, forankring, status, gjennomført, ansvarlig og resultat.

Tabell 8, Oversikt kjønnsbalanse og lønn

		Kjønnsbalanse			Lønn	
		M%	K%	Total	M (kr/%)	K (kr/%)
I år= 2011						
I fjor = 2010				(N)		
<b>Totalt i LDO</b>	I år	29	71	65	100	104,47
(ekskl Ombudet som er på Lederlønnstabellen.)	I fjor	26	74	63	100	96,9
<b>Ombudet</b>	I år		100	1		100
	I fjor		100	1		100
<b>Avdelingsleder</b>	I år	40	60	5	100/640.400	102,25/654.800
	I fjor	25	75	4	100/615.400	102,5/630.600
<b>Kategori 1:</b>	I år	39	61	31	100/508.608	99,96/508.426
<b>Seniorrådgiver (inkl.arkivleder)</b>	I fjor	40	60	20	100/496.744	100,80/500.725
<b>Kategori 2: Rådgiver</b>	I år	16	84	19	100/428.467	104,75/448.825
	I fjor	24	76	25	100/422.000	106,00/443.337
<b>Kategori 3: Førstekonsulent</b>	I år	13	87	8	100/398.000	103,49/411.900
	I fjor	10	90	10	100/390.600	101,97/398.311

<b>Kategori 4: Konsulent</b>	I år	0	100	1		100/391.300
	I fjor	0	100	3		100/380.633
<b>Kategori 5: Førstesekretær</b>	I år	100	0	1	100/336.500	0
	I fjor	0	0	0	0	0

	Deltid		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Sykefravær (via lege)		*Tiltak 1	
	M%	K%	M%	K%	M%	K%	M%	K%	M%	K%
<b>I år</b>	0	6,15	1,53	4,61	27,1	72,9	3,1	3,4		
<b>I fjor</b>	6,25	14,9	12,5	14,9	26,9	73,1	0,34	1,94		

Når det gjelder kjønnsbalanse i LDOs ledelse viser tabellen en forbedring i 2011 sammenliknet med året før. I 2011 var to av fem ledere menn, som tilsvarer 40 prosent. I 2010 utgjorde menn kun 25 prosent av ledelsen i LDO. På seniorrådgivernivå er kjønnsbalansen omtrent som i 2010, så et fortsatt fokus på mangfold ved rekruttering er viktig for oss. Dårligst kjønnsbalanse er det på de lavere stillingsnivå, jamfør tabell 8. Totalt blant medarbeiderne i LDO er kjønnsbalansen 29 prosent menn og 71 prosent kvinner. LDO har derfor som mål en jevnere kjønnsbalanse blant våre medarbeidere.

LDO har også som mål å gjenspeile samfunnet når det gjelder etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Vi har ikke gjennomført noen kartlegging av representativiteten på etnisitet eller nedsatt funksjonsevne i 2011. I alle rekrutteringsprosesser har vi et aktivt forhold til å vurdere og innkalle personer med minoritetsbakgrunn, og nedsatt funksjonsevne til intervju.

Beløpene når det gjelder lønn er pr. måned og er oppgitt i heltidsekvivalenter. Tabellen viser kvinners lønn i prosent av menns lønn på hvert stillingsnivå i LDO. I 2010 tjente kvinnelige ansatte i LDO i gjennomsnitt 96,9 prosent sammenliknet med sine mannlige kolleger. I 2011 tjente kvinnene i LDO 104,47 prosent sammenliknet med menns lønn. Ombudet er ikke med i oversikten fordi hun avlønnes i henhold til lederlønnstabellen i staten.

Det er få som arbeider deltid i LDO. I et likestillingsperspektiv er det positivt. Andelen som arbeider deltid har gått ned både blant kvinner og menn. I 2011 arbeidet kun tre av våre ansatte deltid. Det bør påpekes at alle er kvinner, en påminnelse om likestillingsperspektivet i uttak av deltid selv om deltid ikke er noen stor utfordring i LDO.

Når det gjelder kompetanseutvikling er det i budsjettet avsatt det samme beløpet per medarbeider. I 2011 har LDOs arkivleder (mann) vært under arkivfaglig utdanning. To av våre avdelingsledere (begge kvinner) har deltatt på et større lederutviklingsprogram. Opplæringen for arkivleder og en av avdelingslederne er avsluttet.

**Tabell 9 Oversikt aktivitets- og rapporteringsplikten i LDO**

Område	Mål	Tiltak	Forankring
<b>Rekruttering</b>	LDO sin stab skal speile mangfoldet i befolkningen.	Rekrutterer med mangfoldserklæring i stillingsannonser	Pers.pol.
	→ Jevn kjønnsfordeling, kvinner (K) og menn (M).	Som over	Pers.pol, Tilpasningsavt. (TPA)
	→ Minst 40 % av lederne skal være menn.	Som over.	Mål for statlig sektor
	→ Minst 15 % skal ha innvander- eller etnisk minoritetsbakgrunn, (jf. SSBs definisjon).	Som over.	Pers.pol, TPA
	→ Minst 10 % skal ha nedsatt funksjonsevne.	Som over, i tillegg å bruke målrettet rekrutteringskanaler	Pers.pol, TPA, IA-avt., delmål II

Område	Mål	Tiltak	Forankring
<b>Rekruttering, forts.</b>		Kvalifiserte søkere med annen etnisk bakgrunn enn norsk, eller med nedsatt funksjonsevne skal (minimum en av hver) inviteres til intervju.	Pers.regl.
<b>Likelønn</b>	Lik lønn for arbeid av lik verdi.	Div. lønnsstatistikk og forhandlinger etter 2.3.3, 2.3.4, o.a.	Likest.loven §5
	→ Lik gjennomsnittslønn etter kjønn på alle stillingskategorier	Som over.	Lokal lønns- politikk, føringer i HTA o.a.

Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2011
<b>Kjønnsbalanse i LDO</b> K: 71 % M: 29 %	Ja	Personal., avd.	En svak forbedring fra året før (K: 74 % og M: 26 %)
<b>Kjønnsbalanse ledergruppe</b> K: 60 % M: 40 %	Ja	Ombudet, personal	En forbedring fra året før (K: 75 % og M: 25 %).
<b>Etnisk minoritetsbakgrunn</b> Ca. 15 %	Ja	Personal., avd.	Ingen kartlegging gjort i 2011.
<b>Funksjonsevne</b> Ca. 10 %	Ja	Personal., avd.	Ingen kartlegging gjort i 2011.

Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2011
<b>Løpende</b>	Ja	Personal og tilsettingsorgan.	
<b>Løpende</b>	Ja	Personal, avdelinger, ombudet.	
<b>Løpende</b>	Ja	Personal, avdelinger, ombudet.	Kvinner marginalt høyere lønnet enn menn i alle stillingskategorier.
<b>Løpende</b>	Ja	Som over	Åtte ansatte fikk stillingsopprykk og/eller lønnsopprykk ved lokale forhandlinger: Stillingsopprykk: 5 K og ingen menn, lønnsopprykk: 6 K og 1 M.

Område	Mål	Tiltak	Forankring
Tilrettelegging	Individuelt ønsket deltid.	Deltid skal være en mulighet.	Pers.pol.
	Uttak av permisjon	Foreldrepermisjon, velferdspermisjon, omsorgspermisjon o.a.,	Pers.pol., TPA
		- Oppmuntre mannlige ansatte til å ta ut foreldreperm. utover fedrekvoten.	
Tilrettelegging	Individuelt tilretteleggingsopplegg.	Etablert intern ordning.	Individuelt.
	(som del av tilretteleggingsplan - under arbeid)	Tilretteleggings-samtale ved oppstart i stilling og senere under arbeidsforholdet.	Tilretteleggingsordning.
Seniorpolitikk	Ansatte i seniorsjiktet (55+) tilbys karriere- og kompetanseutvikling på lik linje med yngre medarbeidere.	-Tilbud om seniorsamtale.	TPA
		- Forhandlinger etter 2.3.3, 2.3.4, o.a.	TPA
		-Tilbud om seniorkurs.	En medarbeider har vært på seniorkurs.
Trakassering.	Nulltoleranse for trakassering, mobbing og diskriminering.	Det er etablert skriftlig intern rutine for varslings.	Aml. § 13 ; Pers. pol. o.a.

Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2011
Deltid	Ja	Personal., avd.	Tre kvinner arbeider deltid, ingen menn.
Uttak permisjon	Ja	Personal., avd.	Oppmuntret fedre til å ta ut lengre foreldrepermisjon.
Individuelt tilrettelegging	Ja	Personal., avd.,	Tilrettelagt for medarbeidere med individuelle behov.
Seniorer utgjør ca. 12 % av LDOs ansatte.	Ja	Personal., avd.,	Kurs - samtale
Trakassering.	Ja	Personal, avd., ombud, verneombud, tillitsvalgte.	Har klar rutine for å fremme og håndtere slike klager.

## **5.1.2 Kjønnsdelt statistikk på sykefravær og uttak av permisjon**

### **Sykefravær**

LDO har som mål at det legemeldte fraværet skal være så lavt som mulig. Fraværet blir regnet som en prosentdel av tallet på avtalte arbeidsdager i perioden. Det samlede fraværet gjennom 2011, både egenmeldt og legemeldt, var på 4,59 prosent.

### **Uttak av permisjon**

Fravær knyttet til barns sykdom utgjør 0,4 prosent. Både menn (3 dager) og kvinner (60 dager) har fravær knyttet til syke barn. Det ble tatt ut 274 dager med foreldrepermisjon i fjor blant våre ansatte. Av disse tok kvinner ut 200 dager (72,9 prosent) og menn 74 dager (27,1 prosent).

LDO oppmuntrer aktivt våre mannlige ansatte til å ta større omsorgsansvar for sine barn og til å ta ut foreldrepermisjon ut over den fastsette kvoten som fedrene har. Tre medarbeidere hadde foreldrepermisjon i 2011, hvorav én mann.

## **5.1.3. Bruk av overtid og ukurant arbeidstid**

Alle stillinger i LDO skal være mulig å kombinere med familieliv og omsorgsoppgaver. Ombudet er en ordinær kontorvirksomhet med arbeidstid fra mandag til fredag på dagtid og er tilsluttet avtalen om fleksibel arbeidstid i staten. Dette skal fremme en mer fleksibel arbeidsdag. Det er ingen som arbeider turnus i LDO. I kommunikasjonsavdelingen er det en ordning med vakttelefon, som kompenseres økonomisk.

Det er særdeles liten bruk av overtid i LDO. Ett årsverk er om lag 1700 arbeidstimer. I 2011 ble det arbeidet 1003 timer overtid etter HTA. Av disse timene arbeidet kvinner (31) 780 timer og menn (10) arbeidet 223 timer overtid. Til sammenlikning ble det i 2010 arbeidet 687 timer overtid og i 2009 890 timer overtid.

## **5.1.4. Seniorpolitikk**

Ansatte i seniorsjiktet skal få samme mulighet til karriere- og kompetanseutvikling som yngre medarbeidere i LDO. LDO praktiserer årlige seniorsamtaler etter fylte 55 år for medarbeidere som ønsker det. I samtalen kan eventuelle ønske om endring knyttet til kompetansebehov, hospitering, tilrettelegging mv. diskuteres. Alle seniorer får tilbud om pensjonsforberedende kurs.

Ved årsskiftet var det åtte medarbeidere (12 %) i aldersgruppa 56 år eller eldre.



### **5.1.5. Individuell tilrettelegging**

Medarbeidere som trenger tilrettelegging har fått det, enten det gjelder teknisk utstyr eller selve kontoret. LDOs medarbeidere kan også få tilrettelagt arbeidsforholdet gjennom ordning med arbeid hjemmefra.

Som en del av det pågående arbeidet med en intern tilretteleggingsplan er det etablert en egen tilretteleggingsordning med samtaler med nyansatte i LDO og underveis i arbeidsforholdet for å avdekke individuelle behov.

### **5.1.6. Arbeidsmiljø og bedriftshelsetjeneste**

Det er gjennomført fire møter i arbeidsmiljøutvalget i perioden. LDO har også i 2011 fulgt opp arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2009. Verneombudsrapporten som en direkte oppfølging av undersøkelsen ble ferdigstilt i fjor. AMU har startet arbeidet med å utarbeide en handlingsplan for arbeidsmiljøet i LDO. Det årlige møtet om IA-avtalen er også gjennomført. Det er også foretatt en vernerunde med fokus på det fysiske miljøet.

LDO tilbyr bedriftshelsetjeneste til alle våre ansatte.

### **Vern mot trakassering**

En skriftlig rutine for varsling av kritikkverdige forhold i LDO inngår som del av HMS-planen.

### **Redusere sykefraværet (IA-mål 1)**

LDO undertegnet "Avtalen om inkluderende arbeidsliv" i 2006. Et av delmålene her er redusert sykefravær. Som IA-bedrift har LDO rutiner for og arbeider aktivt for å holde sykefraværet nede. Vi har ingen stor utfordring med sykefraværet slik situasjonen er nå. LDO har hatt og har fortsatt et særdeles lavt sykefravær.

Når det gjelder fravær grunnet syke barn, hadde vi 63 fraværsdager i 2011. Av disse dagene tok menn ut tre dager, tilsvarende 5 prosent.

## 5.2 Regnskapsrapportering

LDO er i samsvar med vedtak i Stortinget 13.12.05 gitt unntak fra bruttoprinsippet for budsjettering. Det innebærer blant annet at LDO disponerer inntektene sine selv og har mulighet til å overføre resultatet av årets drift til neste år, og at LDO kan opprette og inndra stillinger etter behov.

Tabell 10: Resultatregnskap LDO 2011

RESULTATREGNSKAP 2011	LDO
<b>INNTEKTER</b>	
Tildeling	52 641 230
Prosjektinntekter	3 309 027
Sum inntekter	55 950 257
<b>UTGIFTER</b>	
Personalkostnader	37 771 600
Driftskostnader	18 052 264
Avskrivninger	828 751
Sum utgifter	56 652 615
Driftsresultat før finans	-702 358
<b>FINANSPOSTER</b>	
Finansinntekter	225
Finanskostnader	90
Sum finansposter	135
Årets resultat	-702 223

<b>BALANSE</b>	
<b>EIENDELER</b>	
Immaterielle eiendeler	520 958
Varige eiendeler	2 901 024
Sum anleggsmidler	3 421 982
Fordringer	2 023 213
Saldo Norges Bank 31.12	6 077 955
Sum omløpsmidler	8 101 168
Sum eiendeler	11 523 150
<b>GJELD</b>	
Avsetning anleggsmidler	3 421 982
Leverandørgjeld	2 446 168
Skyldig skattetrekk	1 281 840
Skyldig offentlige avgifter	1 384 961
Avsatte feriepenger	3 198 314
Annen kortsiktig gjeld	1 736 767
Sum kortsiktig gjeld	10 048 050
Avregning med statskassen	
Bevilgningsfinansiert	-760 042
Ikke inntektsført bevilgning	-1 186 840
Sum avregning	-1 946 882
Sum gjeld	11 523 150

LDO har i 2011 gått over til å føre regnskap etter SRS – statlig regnskapsstandard. LDO var i 2011 over kapittel 849, post 50, tildelt kr 52 713 000. Av dette er kr 71 770 ført i SRS anleggsmodulen. Prosjektinntekter beløper seg til kr 3 309 027 og er i sin helhet tilskudd fra EU (PROGRESS).

Av LDO sine utgifter totalt utgjorde lønns- og personalkostnader 67 prosent og driftsutgifter 33 prosent.

Som det går fram av driftsregnskapet hadde LDO et resultat i 2011 som viser et merforbruk på kr 702 223.

Årets merforbruk på kr 702223 skulle vært dekket av avsetninger i balansen for blant annet mindreforbruk i 2010. På grunn av ny type regnskapsføring, har vi hatt avsetninger til skyldig fleksitid, over-/reisetid og ubrukte feriedager for ansatte på vel 1,1 mill. kroner. Mindreforbruket for 2010 er derfor benyttet til disse avsetningene og ført som gjeld til ansatte.

### **5.3 Sikkerhet og krisehåndtering i LDO**

LDO har meldt til departementet oppdatert liste over personer som skal kontaktes i forbindelse med krisehåndtering. Det gjelder både blant egne ansatte og oversikt over relevante samarbeidende institusjoner.

### **5.4 Krav om risikostyring**

LDOs omfattende arbeid med ny strategi og organisering i 2010 hadde også risikostyring inkludert. Dette arbeidet er videreført i 2011. LDO er i dag organisert etter hvilke tjenester vi skal yte, som lovhåndhever, veiledning, kunnskap og analyse.

LDO har utarbeidet risikostyring på to utvalgte områder: IKT og lovhåndheving. IKT-strukturen i LDO er oppgradert i 2011. Så å si hele maskinparken er ny.

### **5.5 Handlingsplan for miljø- og samfunnsansvar i offentlige innkjøp**

I de forholdsvis nye lokalene våre er det energisparingstiltak. LDO er med i ordning for kildesortering av avfall. Det gjelder også spesialavfall fra kopimaskiner og datautstyr, også ved kassering av slikt utstyr.

Gjennom innkjøp er det et mål for LDO å være miljøbevisst. Leverandører til LDO oppfyller vilkår for miljømessig god håndtering av emballasje o.a.

I forbindelse med innkjøp av m.a. programvare etterspør vi alltid universelt utformet programvare, noe vi på sikt håper kan gi en pådrivereffekt også.

### **5.6 Brukerundersøkelse**

Som offentlig etat er LDO pålagt å gjennomføre brukerundersøkelser. I 2011 gjennomførte LDO brukerundersøkelse om vår veiledningstjeneste. Hensikten med undersøkelsen er å videreutvikle vår veilederrolle. Tilsvarende undersøkelser skal gjennomføres framover for stadig å forbedre vårt tjenestetilbud, både når det gjelder veiledning og klagebehandling. Se for øvrig punkt 3.3.

### **5.7 IKT-arkitektur**

Overordnet her er sikkerhet og forutsigbarhet i form av god driftssikkerhet i våre saksbehandlingssystemer.

Generelt ved håndtering av informasjon og dokumentasjon gjelder at LDO følger lover og regelverk innen arkiv, regnskap, personal- og annen forvaltning for intern og ekstern informasjon. Dette omfatter også fysisk avgrensning av tilgang. Hjemmesiden til LDO er videreutviklet også i 2011.

LDOs IKT-brukeravtale må signeres av alle som arbeider ved LDO.

### **5.8 Universell utforming i egne lokaler**

LDOs interne teleslyngeanlegg ble oppgradert i 2011 og er nå i topp stand. Dette er viktig både for våre besøkende, men også for enkelte av våre ansatte. Vi har i tillegg interne rutiner for å ivareta ansattes behov for tilrettelegging.









Likestillings- og  
diskrimineringsombudet



Mariboegs gate 13  
Postboks 8048 Dep  
N-0031 Oslo

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

www.LDO.no

