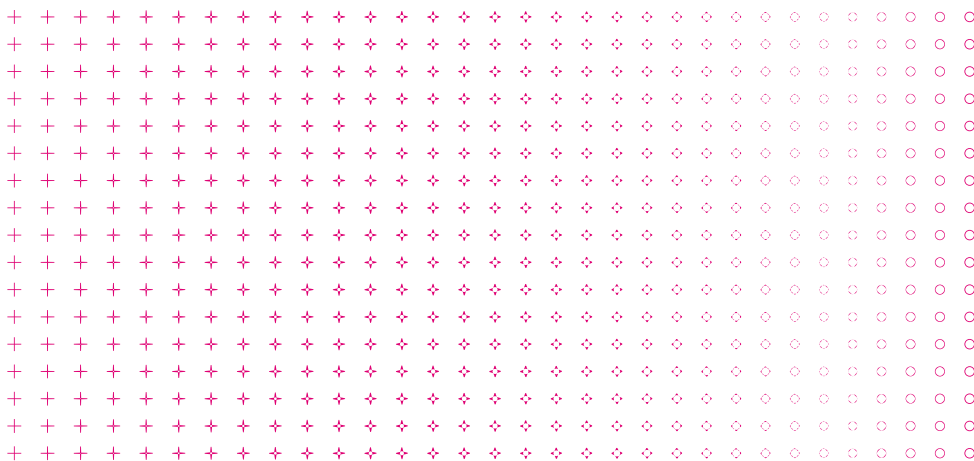


2012 Årsrapport

Likestillings- og diskrimineringsombudet



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet
Årsrapport 2012

Oslo 2013
ISBN 978-82-92852-60-6

Innholdsfortegnelse

Innhold

Forord	side 5
1. Lovhåndheving	side 7
1.1 Antall behandlede klagesaker	side 7
1.2 Gjennomsnittlig saksbehandlingstid	side 10
1.3 Antall saker etter hasteparagrafen	side 12
1.4 Antall saker klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda hhv. på initiativ fra klager/påklaget og på initiativ fra LDO.	side 12
1.5 Antall saker der Likestillings- og diskrimineringsnemnda kommer til et annet resultat enn Likestillings- og diskrimineringsombudet	side 13
1.6 Antall saker tatt opp på eget initiativ	side 13
1.7 Antall uttalelser fra Likestillings- og diskrimineringsombudet utenfor klageinstituttet	side 14
1.8 Andel behandlede likeartede saker	side 14
1.9 Ombudets konvensjonsarbeid	side 15
2. Pådriverarbeid	side 17
2.1 Antall foredrag, høringsuttalelser, rapporter, dokumentasjonsarbeid, arrangementer og medieoppslag	side 17
2.2 Brukerutvalget	side 20
3. Veiledningsarbeid	side 21
3.1 Antall registrerte veiledningssaker	side 21
3.2 Antall behandlede veiledningssaker	side 23
3.3 Saksbehandlingstid veiledningssaker	side 24
3.4 Tilsyn med arbeidsgiveres og offentlige myndigheters arbeid for likestilling mellom kjønnene, kontroll av redegjørelsesplikten	side 25
3.5 Kursvirksomhet	side 26
3.6 Spredning av informasjon om individets rettigheter og plikter, internett mv. og veiledningsmateriell	side 26
3.7 Satsingsområde diskriminerings- og tilgjengelighetsloven	side 29
3.8 Satsingsområde likeverdige tjenester	side 30

4.	Interne forhold	side 31
4.1	Likestilling i LDO	side 31
4.2.	Regnskapsrapportering	side 39
4.3.	Øvrig rapportering	side 41

Tabeller

Tabell 1a.	Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag 2012	side 8
Tabell 1b.	Klagesaker etter samfunnsområde 2012	side 9
Tabell 2.	Klagesaker ferdigbehandlet 2012 etter diskrimineringsgrunnlag etter utfall	side 10
Tabell 3.	Saker ferdigbehandlet i 2012 etter året saken har kommet inn	side 11
Tabell 4.	Saksbehandlingstid	side 11
Tabell 5.	Andel behandlede likeartede klagesaker	side 15
Tabell 6a.	Registrerte veiledningssaker 2012 etter diskrimineringsgrunnlag	side 22
Tabell 6b.	Registrerte veiledningssaker 2012 etter første henvendelse	side 22
Tabell 6c.	Registrerte veiledningssaker 2012 etter samfunnsområde	side 22
Tabell 7.	Andel behandlede likeartede veiledningssaker 2012 (* Inkludert medlemskap og politisk syn, ** inkludert hudfarge, avstamning, nasjonal opprinnelse)	side 23
Tabell 8.	Saksbehandlingstid i avsluttede veiledningssaker registrert i 2012	side 24
Tabell 9.	Kjønnsbalanse og lønn i 2012	side 32
Tabell 10	Deltid, midlertidig ansatte, foreldrepermisjon og sykefravær	side 33
Tabell 11.	Oversikt aktivitets- og rapporteringsplikten i LDO	side 35
Tabell 12a.	Resultatregnskap LDO 2012	side 40
Tabell 12b.	Balanse LDO 2012	side 40

Feil folk - eller feil samfunn?

Hvis du ikke får komme inn i matbutikken fordi du har med deg førerhund, hvem er det da noe feil med? Deg? Eller butikken?

Diskrimineringssakene vi i Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) får har fellestrekk: Annerledeshet og kjennetegn ved enkeltmennesker gjøres til en ulempe. En arbeidsgiver ser ikke mennesket og kvalifikasjonene bak den runde magen, eller det pakistansk klingende navnet. Det er ikke den smale døren, men rullestolen som blir problemet, når en pasient ikke kommer inn på fastlegekontoret.

I september 2012 presenterte Likestillingsutvalget NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling* – en utredning som dokumenterer at strukturer i samfunnsliv, i arbeidsliv og i tjenesteyting systematisk stenger noen grupper ute. Det er en alvorlig utfordring for likestillings-Norge.

Folk som tar kontakt med oss, opplever at de blir urettferdig behandlet, diskriminert og trakassert. Andre har spørsmål om lovverket, og om det aktive og forebyggende arbeidet for likestilling og mot diskriminering. I dette landskapet finner vi både den unge kvinnen som blir seksuelt trakassert på arbeidsplassen sin, sykehuset som aldri klarer å skaffe tolk til pasienter som ikke snakker norsk, og vi finner arbeidsgiveren som ønsker å ansette folk med forskjellig bakgrunn, og som ønsker veiledning om hva hun kan gjøre og ikke.

Enkeltsakene vi får, både veiledningssaker og klagesaker, er viktige utgangspunkt for arbeidet med å endre diskriminerende strukturer. Disse sakene avdekker ofte større diskrimineringsutfordringer, som bedre løses på strukturelt nivå. Sakene er også svært viktige når vi som konvensjonsovervåker påpeker at myndighetene ikke oppfyller sine konvensjonsforpliktelser. De siste årene har vi lagt større vekt på å gi veiledning til enkeltpersoner om hvilke rettigheter de har. Målet har vært å løse saker på enklere måter enn å åpne klagesak, og at folk skal få hjelp innen kort tid. De som står i posisjon til å diskriminere, og som har makt til å gjøre noe med diskriminerende forhold, er også sentrale målgrupper for veiledningsarbeidet vårt. Aktivitets- og redegjørelsesplikten er arbeidsgiveres viktigste verktøy i det systematiske og langsiktige likestillingsarbeidet, og 2012 ga vi veiledning til en rekke kommuner. Vi videreførte også satsingen på å veilede offentlige tjenesteytere i plikten de har til å gi likeverdige tjenester til sine brukere.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal være et lavterskeltilbud og et alternativ til domstolene. Vi er til for alle som trenger råd, eller som vil klage på et diskriminerende forhold. Vi ønsker å senke terskelen, slik at folk opplever at det er lett å komme i kontakt med oss, og få den bistanden de har behov for. Derfor har vi fortsatt satsingen på veiledning på nett, og gjennom våre sosiale medier. I 2012 brukte vi tid på å nå grupper som ikke kontakter oss så ofte, det ønsker vi å fortsette med i 2013. Vi var til stede på arrangementer og konferanser, og jeg brukte høsten på å besøke byer over hele landet, for å lytte, lære og å skape møteplasser for personer, organisasjoner og virksomheter.

Likestillingsutvalget gjør to viktige ting i NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*. Ikke bare dokumenteres de store likestillingsutfordringene Norge har – utvalget presenterer også grepene som svarer på disse utfordringene.

Noe av det siste vi gjorde i 2012 var å levere hørings svar på *Politikk for likestilling*. Basert på erfaringen med enkeltsaker, med veiledning av virksomheter og tjenesteytere, erfaring som kunnskapsprodusent på likestillingsfeltet og som konvensjonsovervåker, støtter vi i all hovedsak forslagene fra utvalget. Det har presentert grepene som kan gi likestillingsarbeidet i Norge et virkelig løft. Det trengs, for en ting er sikkert: Hvis Norge noen gang skal bli et likestilt samfunn må vi slutte å lete etter feil på folk, og begynne å lete etter feil ved samfunnet. Først da kan vi klare å gjennomføre det arbeidet som behøves for å skape et samfunn for alle.



Sunniva Ørstavik

Likestillings- og diskrimineringsombud

1. Lovhåndheving

Diskriminering skjer på mange områder og måter, i arbeidslivet, på utesteder, hos legen eller ved at en person med nedsatt funksjonsevne rett og slett ikke kommer seg inn på et offentlig kontor fordi lokalene er utilgjengelige. Noen opplever trakasserende ytringer utelukkende på grunn av kjønn, hudfarge eller funksjonsevne. Det er fortvilende, og ofte forbundet med skam og ydmykelse å bli utsatt for diskriminering. Ikke alle orker ta opp en diskriminerings sak.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal være et alternativ til domstolen, og målet er at den som har blitt utsatt for diskriminering, på en enkel og rask måte kan få en juridisk vurdering av om de har blitt diskriminert eller ikke. I mange tilfeller fører uttalelsene til at det diskriminerende forholdet endres, eller at den diskriminerte får kompensasjon. Ut over dette er det uansett en verdi i seg selv at folk kan få fastslått om diskriminering har funnet sted eller ikke. Enkeltsakene danner utgangspunkt for rettsutvikling på området, og er også et utgangspunkt for det arbeidet ombudet gjør for å endre diskriminerende strukturer.

1.1 Antall behandlede klagesaker

I 2012 mottok vi 1540 veiledningshenvendelser og 174 klagesaker. Totalt fikk vi 1714 henvendelser, mot 1727 i 2011.

Antallet klagesaker er redusert med om lag samme omfang som antallet veiledningshenvendelser har økt. En av årsakene til dette kan være at vi har endret praksis ved behandling av henvendelser om mulig diskriminering.

For det første har vi lagt vekt på å gi grundig veiledning for å forebygge mulige diskriminerende forhold, og for å løse sakene på enklere måter enn ved å starte en klagesak, som krever betydelig mer omfattende saksbehandling. På denne måten får folk hjelp umiddelbart eller innen kort tid. Vi får ofte tilbakemelding om at henvendelser til ombudet bidrar til å løse saken.

For det andre har vi gitt konkret veiledning til arbeidsgivere om ulovlige stillingsannonser, som har utgjort en stor del av henvendelsene. Vi tar oftere kontakt med arbeidsgiver og informerer om diskrimineringsforbudene, uten å åpne klagesak. Erfaringen så langt er at arbeidsgivere som oftest retter opp forholdet etter henvendelse fra oss. Veiledning til arbeidsgiver eller andre kan føre til at saker blir løst på en enkel måte, og til endret praksis.

Reduksjonen i antall klagesaker kombinert med økningen i antallet veilednings saker i 2012, tyder på at vi i større grad lykkes med å gi forebyggende veiledning.

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.

Utover dette har vi liten kunnskap om hva årsaken til nedgangen i antall klagesaker er. Vi er opptatt av at personer som har opplevd diskriminering skal ta kontakt med ombudet, for å få en uttalelse om diskriminering er skjedd eller ikke. Det er derfor viktig at vi fanger opp om nedgangen skyldes at de som er berørt av diskriminering opplever at det er for høy terskel å kontakte ombudet. Manglende kunnskap om nedgang i klagesaker kan gi grunnlag for en mer systematisk undersøkelse for å avdekke flere årsaker til nedgangen. Brukerundersøkelsene til ombudet kan være et godt verktøy i så måte.

Av de 174 klagesakene som ombudet tok i mot i 2012, omhandlet 13 saker flere diskrimineringsgrunnlag. Funksjonsevne og kjønn er som i 2011 de grunnlagene vi fikk flest klager på i 2012. Fordelingen mellom grunnlagene ellers er omtrent som tidligere år. Den største gruppen klagesaker dreier seg om diskriminering i arbeidslivet. Både forbigåelser, trakassering, og diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon er omfattet. Vi mottok 37 saker i rubrikken varer og tjenester. De fleste av disse sakene dreier seg om manglende universell utforming av virksomheter rettet mot allmennheten. Vi har også behandlet en rekke saker om manglende tilrettelegging i utdanningen. Sakene reiser viktige spørsmål om likeverdig rett til utdanning. Tabellene nedenfor viser fordelingen av sakene på diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområder.

Tabell 1a: Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag 2012

Diskrimineringsgrunnlag	Antall
Alder	15
Annet (inkludert medlemskap, politisk syn)	13
Etnisitet (inkludert hudfarge, avstamning, nasjonal opprinnelse)	32
Kjønn	47
Nedsatt funksjonsevne	55
Religion	6
Seksuell orientering	2
Språk	4
Total	174

Tabell 1b: Klagesaker etter samfunnsområde 2012

Samfunnsområde	Antall
Annet eller flere	5
Arbeidsliv	87
Bolig	7
Familie- og privatliv	1
Offentlig forvaltning	22
Utdanning	15
Varer og tjenester	37
Total	174

Vi ferdigbehandlet 250 klagesaker i 2012 mot 261 i 2011. Av disse ga vi uttalelse i 197 saker, 52 saker ble henlagt og én sak avvist. En rekke saker henlegges fordi de blir løst. Enten ved at virksomheten retter opp forholdet, eller fordi partene kommer til enighet om en løsning.

Vi får jevnlig henvendelser fra klagere som ønsker å trekke saken fordi den er blitt løst underveis. Disse henleggelsene synliggjør at det i mange tilfeller nytter å ta kontakt med ombudet for å få en sak vurdert opp mot diskrimineringslovverket, fordi den innklagede parten blir gjort oppmerksom på hva loven sier, og hva som kan være diskriminerende forhold.

Noen flere saker enn tidligere år er blitt henlagt på grunn av sakens bagatellmessige karakter, eller at den åpenbart ikke reiser spørsmål om diskriminering. Vi vil utarbeide systematikk for å synliggjøre de sakene som henlegges fordi forholdet er blitt rettet opp.

Flere saker om manglende universell utforming er blitt henlagt fordi virksomheten har rettet opp forholdet etter at vi tok saken til behandling. Vi har da ikke funnet grunn til videre behandling av saken. Praksisen i denne type saker har til nå ikke vært helt entydig. I noen av sakene har vi – i stedet for å henlegge – gitt uttalelse om brudd, med bemerkning om at forholdet nå er rettet opp.

I tillegg har vi kontrollert likestillingsredegjørelsene i ni kommuner etter likestillingsloven §1 a. Se kapittel 3.4.1 for nærmere gjennomgang av kontrollene.

Tabell 2. Klagesaker ferdigbehandlet 2012 etter diskrimineringsgrunnlag etter utfall

Diskrimineringsgrunnlag	Avvisning	Henleggelse	Uttalelse	Uttalelse etter omgjøring	Total
Alder	0	2	9	0	11
Annet (inkludert medlemskap, politisk syn)	0	3	4	0	7
Etnisitet (inkludert hudfarge, avstamning, nasjonal opprinnelse)	0	13	27	0	40
Kjønn	0	13	46	1	60
Nedsatt funksjonsevne	1	17	98	1	117
Religion	0	1	6	0	7
Seksuell orientering	0	0	2	0	2
Språk	0	3	3	0	6
Total	1	52	195	2	250

1.2 Gjennomsnittlig saksbehandlingstid

Formålet med opprettelse av Likestillings- og diskrimineringsombudet var at det skal være et reelt alternativ til domstolene, blant annet for å sikre en enklere og raskere behandling av diskrimineringsaker.

LDO måler saksbehandlingstiden på klagesakene, som varierer fra noen uker til mer enn to år. Det er flere forhold som påvirker saksbehandlingstiden. Saker kan være vanskelig å få opplyst, eller de kan bli stilt i bero i påvente av for eksempel vedtak fra andre offentlige organer. Vi 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. I flere av sakene om manglende universell utforming venter virksomhetene lenge på godkjenning fra kommunen til å sette i gang nødvendige tiltak. Av de 250 sakene som ble ferdigbehandlet i 2012, var seks saker fra 2009 og 43 saker fra 2010. 55 saker som kom i 2012 ble ferdigbehandlet samme år.

Tabell 3. Saker ferdigbehandlet i 2012 etter året saken har kommet inn

Saksår	Antall saker
2009	6
2010	43
2011	146
2012	55
Total	250

For første gang siden Likestillings- og diskrimineringsombudet ble opprettet er saksbehandlingstiden i klagesaker redusert, fra 361 dager i 2011 til 353 dager i 2012. Reduksjonen er ikke stor, men vi mener at et systematisk arbeid over flere år med å bygge ned restanser, begynner å gi resultater.

Tabell 4. Saksbehandlingstid

År ut	Saksbehandlingstid klage (dager)	Antall saker ut
2010	289	311
2011	361	268
2012	353	250

Vi innførte nye styringssystemer for oppfølging av saker i 2011. Et av målene var å få ferdigstilt gamle saker. Ved inngangen til 2012 var 249 klagesaker ikke behandlet. Dette var saker fra 2009, 2010 og 2011. 195 av disse sakene ble ferdigbehandlet i 2012. I tillegg ble 52 av sakene som kom inn i 2012, ferdigbehandlet i løpet av året. Restansen ved inngangen til 2013 er dermed redusert fra 249 til 176. Det gjenstår nå tre saker fra 2010 og 55 saker fra 2011. Vi hadde som mål at ingen saker skal være eldre enn 18 måneder ved utgangen av 2012. Det målet er i stor grad nådd, og bare et fåtall saker som er eldre enn dette, er ikke ferdig behandlet.

Vi har iverksatt et prosjekt for mer effektiv saksbehandling, som skal være klart til implementering ved inngangen til 2. kvartal 2013. Prosjektet er en videreføring og systematisering av det arbeidet som har pågått for å redusere saksbehandlingstiden. Målet er at saksbehandlingstiden blir betydelig kortere for de sakene det er viktig å behandle raskt. Det kan bety at for noen typer saker, vil saksbehandlingstiden fortsatt kunne være lang. Vi har som mål ingen restanser i klagesaker skal være mer enn 12 måneder gamle ved inngangen til 2014.

1.3 Antall saker etter hasteparagrafen

Uttalelser fra Likestillings- og diskrimineringsombudet er ikke rettslig bindende. Det er Likestillings- og diskrimineringsnemnda som har myndighet til å gi rettslig bindende vedtak, blant annet pålegg om å rette opp eller stanse en diskriminerende praksis. LDO kan fatte vedtak etter diskrimineringsombudslovens § 4, jf. § 7, i saker som ikke kan vente på behandling i nemnda. Formålet er å stanse en diskriminerende handling eller en diskriminerende praksis raskt.

Hasteparagrafen har ikke vært benyttet i 2012. Tidligere år har vi behandlet en rekke klager på ulovlige stillingsannonser etter hasteparagrafen. Fra 2011 har vi valgt å gi veiledning til arbeidsgivere som har utlyst stillinger i strid med diskrimineringsforbudene, og etter det har det ikke vært aktuelt å behandle denne type saker etter hastebestemmelsen. Vi opplever at resultatet blir det samme - arbeidsgivere endrer praksis etter veiledning fra oss.

1.4 Antall saker klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda hhv. på initiativ fra klager/påklaget og på initiativ fra LDO

Den av partene som ikke er enig med ombudet i konklusjonen i en klagesak, kan bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for overprøving. LDO vurderer først om det er grunnlag for å omgjøre uttalelsen. Dersom vi ikke finner grunn til å endre konklusjonen, sender vi saken til nemnda. I enkelte tilfeller sender vi også 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, særlig hvis nemnda legger en annen tolkning av loven til grunn. Om nemnda kommer til et annet resultat enn oss, bør vi 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 fram nye opplysninger. Da vil ikke en endret konklusjon ha samme betydning for ombudets praksis.

Ombudet sendte 51 saker til nemnda i 2012, mot 53 saker i 2011. Av de 51 sakene ble 32 innklaget av klager, 15 av innklaget, og fire saker ble klaget inn av LDO. Fire av sakene er trukket fra nemndsbehandling, 19 av sakene er ferdigbehandlet, mens 28 var fortsatt ikke er behandlet ved utgangen av 2012.

1.5 Antall saker der Likestillings- og diskrimineringsnemnda kommer til et annet resultat enn Likestillings- og diskrimineringsombudet

Nemnda har behandlet 48 saker i 2012. To av disse sakene ble sendt til nemnda i 2010, 27 saker ble oversendt i 2011, og 19 saker ble oversendt i 2012. Av disse 48 sakene er LDOs konklusjon opprettholdt i 37 saker, og delvis opprettholdt i én sak. I 10 saker har nemnda kommet til motsatt resultat av LDO. Det vil si at nemnda omgjør ombudets konklusjon i omtrent 20 prosent av sakene.

1.6 Antall saker tatt opp på eget initiativ

LDO har adgang til å ta opp saker om diskriminering på eget initiativ. I det fleste tilfeller blir vi kjent med mulige diskriminerings saker gjennom medieoppslag, gjennom den generelle samfunnsdebatten, eller ved at enkeltpersoner tipser oss. Saker tatt opp på eget initiativ er saker som ikke direkte berører enkeltpersoner. Vi vil for eksempel være tilbakeholden med å ta opp en oppsigelsessak eller en trakasseringssak, uten at den som er berørt ønsker det.

Vi tar også opp saker om retningslinjer og praksis hos virksomheter, som kan berøre flere. Eksempler er spørsmål om inndeling av klasser etter kjønn og etnisitet ved Ulsrud videregående skole, og henvendelse til utvalgte apotek med spørsmål om krav til signatur ved henting av reseptbelagte medisiner.

Ikke alle sakene vi har tatt opp på eget initiativ ender med uttalelse om brudd eller ikke. Det kan like gjerne være at vi kommer i dialog med en virksomhet, og gir veiledning om et konkret forhold. Denne type saker omfatter både pådriversaker og veiledningssaker. Registeringen av saker tatt opp på eget initiativ har ikke fanget opp de forskjellige variantene av sakene. Grovt regnet registrerte vi 11 veiledningssaker og fire klagesaker som tatt opp på eget initiativ i 2012.

Vi viser også til kontrollen av kommuners aktivitets- og redegjøringsplikt, hvor vi behandlet ni saker i 2012, se punkt. 3.4.1.

1.7 Antall uttalelser fra Likestillings- og diskrimineringsombudet utenfor klageinstituttet

LDO gir ikke uttalelser om brudd/ikke brudd på diskrimineringslovverket utenfor klageinstituttet. Det innebærer at også saker som ombudet tar opp på eget initiativ, registreres som en klagesak. Unntaksvis kan enkelte saker lede til et juridisk resultat som kan anses som en uttalelse, selv om det ikke er resultat av en klage. Et eksempel er ombudets behandling av spørsmålet om forbud mot ansiktsdekkende hodeplagg i voksenopplæringen. Ombudet fikk spørsmål fra Horten kommune om lovligheten av å forby bruk av ansiktsdekkende hodeplagg i voksenopplæringen. Saken reiser viktige og store spørsmål knyttet til diskriminering på grunnlag av kjønn og religion. Vi besluttet derfor å foreta en grundig vurdering av saken. Svaret må anses som en uttalelse utenfor klageinstituttet, selv om det registreres som en veiledning til en offentlig instans.

I tillegg er ombudets kontroll av virksomheters redegjørelsesplikt saker som i prinsippet er utenfor klageinstituttet, ettersom kontrollene ikke er kommet i stand på grunnlag av klage fra enkeltpersoner, med på grunnlag av ombudets eget kontrollarbeid.

1.8 Andel behandlede likeartede saker

Egenskaper ved den enkelte som ikke passer inn i forventninger hos for eksempel arbeidsgiver, kan føre til diskriminering. Krav til alder, et bestemt kjønn, ikke ansette gravide, miste jobbmulighet på grunn av et utenlandsk klingende, navn er eksempler på konsekvenser av dette. Selv om flere arbeidsgivere jobber aktiv og systematisk for likestilling, er det fremdeles slik at mange har utvelgelseskriterier som kan føre til diskriminering.

Tabell 5 under viser omfang av diskriminering på de ulike samfunnsområdene blant de sakene som kommer til oss.

Vi ser av henvendelsene vi får at de mekanismene som kan føre til diskriminering, ofte er de samme, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområde. Det er for eksempel utslag av stereotype oppfatninger av hvem som passer til hvilken stilling.

Av de 250 sakene som er behandlet i 2012, er henholdsvis 24 prosent og 47 prosent på grunnlagene kjønn og nedsatt funksjonsevne. Henholdsvis 38 prosent og 38 prosent av sakene er på områdene arbeidsliv og varer og tjenester. 11 prosent av sakene gjelder kjønn/arbeidsliv, og 28 prosent av sakene gjelder nedsatt funksjonsevne/varer og tjenester (hovedsakelig universell utforming), og andre henvendelser innenfor arbeidslivet (tabell 5).

Se også punkt 3.2.1 for beskrivelse av andel behandlede likeartede veiledningssaker.

Tabell 5. Andel behandlede likeartede klagesaker

Diskriminerings grunnlag	Alder	Annet (inkl. medlemskap, politisk syn)	Etnisitet (inkludert hudfarge, avstamning, nasjonal opprinnelse)	Kjønn	Nedsatt funksjonsevne	Religion	Seksuell orientering	Språk	Total
Annet eller flere	0 %	0 %	1 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	3 %
Arbeidsliv	4 %	2 %	9 %	11 %	6 %	2 %	0 %	2 %	38 %
Bolig	0 %	0 %	1 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	3 %
Familie- og privatliv	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Offentlig forvaltning	0 %	0 %	1 %	2 %	3 %	0 %	0 %	0 %	6 %
Politi, påtalemyndighet, straffesak	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Rettsvesenet	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Utdanning	0 %	0 %	1 %	6 %	4 %	0 %	0 %	0 %	10 %
Varer og tjenester	0 %	1 %	3 %	6 %	28 %	0 %	0 %	0 %	38 %
Total	4 %	3 %	16 %	24 %	47 %	3 %	1 %	2 %	100 %

1.9 Ombudets konvensjonsarbeid

Likestillings- og diskrimineringsombudet fører tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i overensstemmelse med Norges forpliktelser etter FNs kvinnekongresskonvensjon (CEDAW) og FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD). LDO er tiltenkt tilsynsansvaret for FN-kongresskonvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD), når denne blir ratifisert sommeren 2013.

Konvensjonsarbeidet var et av fire hovedsatsingsområder i 2012. De siste par årene har det vært en uttalt målsetting å styrke tilsynsrollen, og å bruke konvensjonene mer aktivt i klagesaker, høringer og annet arbeid. Vi mener satsingen har gitt et tydeligere og kvalitativt bedre tilsyn, og har et løpende arbeid med rutiner for og organisering av tilsynsarbeidet.

Eksempler på saker der vi brukte konvensjonene som grunnlag, er høringssvarene til Likestillingsutvalgets to utredninger, høringssvaret på Paulsrudutvalget om tvang

innen psykisk helsevern, inn spill til handlingsplan mot voldtekt klagesaker om individuell tilrettelegging av eksamen for personer med nedsatt funksjonsevne, og sak om klassesdeling etter etnisitet på videregående skole.

I siste kvartal av 2012 jobbet vi med å oppdatere nettsiden, slik at informasjon om konvensjonene og vår tilsynsoppgave er mer synlig og tilgjengelig.

LDO deltar i en koordineringsgruppe med Nasjonal institusjon for menneskerettigheter, Barneombudet, og Sivilombudsmannen. Vi sitter også i det rådgivende utvalget til Nasjonal institusjon for menneskerettigheter. Det siste året har aktuelle temaer i nettverkene blant annet vært Grunnlovsutvalgets forslag, samt etablering av ny nasjonal institusjon for menneskerettigheter.

Vi leverte en supplerende rapport til FNs kvinnekomité i januar 2012, og var til stede under eksaminasjonen av Norge i Genève i mars. Vi fikk anledning til å utdype innspillene våre i et åpent møte med kvinnekomiteen før høringen.

Videre leverte vi innspill til myndighetenes statusrapport om oppfølging av merknadene fra FNs rasediskrimineringskomité våren 2012. Gjennom året har vi fulgt ratifikasjonsprosessen når det gjelder FN konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne, og vi deltok i høringsmøte i Stortinget om ratifiseringen i oktober 2012.

Vi bidrar også med innspill til andre organisasjoners rapporteringer nasjonalt og internasjonalt, for eksempel Institutt for menneskerettigheters årbok, og UNESCOs rapportering.

2. Pådriverarbeid

I tillegg til å gi veiledning til og behandle klager fra personer som mener seg utsatt for diskriminering, skal LDO gi veiledning til arbeidsgivere og andre som er i en posisjon hvor de kan forebygge og hindre diskriminering. Aktivitets- og redegjørelsespliktene er et viktig og nødvendig verktøy for å fremme likestilling. LDO har også en klar oppgave med å påpeke sakfunnskapte barrierer som hindrer like muligheter, og påpeke når myndighetene ikke oppfyller sine konvensjonsforpliktelser. Videre skal LDO formidle kunnskap om likestilling og diskriminering på de grunnlagene som er omfattet av lovverket. Kunnskap formidles gjennom foredrag, kursvirksomhet og veiledning, men også gjennom publikasjoner og faktakunnskap på hjemmesidene våre.

2.1 Antall foredrag, høringsuttalelser, rapporter, dokumentasjonsarbeid, arrangementer og medieoppslag

2.1.1 Foredrag

I 2012 holdt vi 76 foredrag og innlegg, blant annet for mange frivillige organisasjoner, for virksomheter og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. I tillegg tok vi imot besøk av utenlandske delegasjoner som ønsker kunnskap om ombudsinstittet, organisering og arbeid.

I 2012 prioriterte vi fora og målgrupper noe strengere. Vi samlet virksomheter og organisasjoner i større grupper, framfor å møte enkeltorganisasjoner og enkeltvirksomheter. Vi mener det gir større samlet effekt i likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet å samle flere til foredragene våre. Vi ønsker også å skape forståelse for sammenhenger mellom de ulike diskrimineringsgrunnlagene og i større grad å samle de ulike interesseorganisasjonene.

For å sikre et reelt diskrimineringsvern, er det av stor betydning at folk kjenner sine rettigheter og vet hvor de kan henvende seg. Behov for kunnskap er stort. Vi har prioritert foredrag for, eller i regi av frivillige organisasjoner og andre som jobber med sårbare grupper, for at de igjen kan formidle kunnskap om diskrimineringsvernet og ombudet («training of trainers»). Les mer om kursvirksomhet under punkt 3.5.

2.1.2 Høringsuttalelser

LDO ga 23 hørings svar i 2012 i saker som berører viktige likestillings- og diskriminerings spørsmål. Vi ønsker å trekke fram høring på NOU 2011: 18 *Struktur for likestilling* og NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling* (jf også punkt 1.9). I tilknytning til hørings arbeidet til *Struktur for likestilling*, arrangerte vi et debatt møte på Litteraturhuset i Oslo, se punkt 3.6.4 Arrangementer og debatt møter. I tillegg hentet vi innspill og synspunkter fra brukerutvalget vårt, og i møter med andre aktører på likestillings feltet.

Arbeidet med høringer er viktig for å kunne påvirke myndighetene til å gjennomføre endringer i diskriminerende strukturer. Hørings arbeidet er nært knyttet til ombudets tilsyn med FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjonen. De siste årene har vi lagt stor vekt på å vise til myndighetenes konvensjonsforpliktelser der det er relevant, og problematisere der lovforslag kan komme i strid med konvensjonsforpliktelser. Eksempler på hørings saker der vi særlig har understreket myndighetenes konvensjonsforpliktelser, er hørings svarene til Likestillings utvalgets to utredninger, hørings svaret til Paulsrudutvalget om tvang innen psykisk helsevern (CRPD), og innspill til handlingsplan mot voldtekt (CEDAW). I tillegg forberedte LDO hørings svar til forslag om forskrifter om universell utforming av IKT. Hørings fristen var i februar 2013.

Ut over å gi innspill til høringer, gir ombudet en rekke skriftlige innspill til myndigheter, organisasjoner og til næringslivet, både når vår kunnskap er etterspurt, og på eget initiativ. For eksempel ga vi innspill til handlingsplan mot voldtekt, og til Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité om forslaget til diskrimineringsforbud i Grunnloven. Andre eksempler er oppfordring til myndighetene om å utarbeide forskrifter om universell utforming av eksisterende bygg, muligheten for samer til å bli hørt og få delta aktivt i det nordiske kjønnslikestillings arbeidet, og innspill til informasjonsheftet *Barnefordelingssaker der det er påstander om vold*. Se også under punkt 1.9 om ombudets konvensjons arbeid.

2.1.3 Kunnskaps- og dokumentasjons arbeid

En viktig del av LDO sitt kunnskaps arbeid er å dokumentere egne saker og analysere likestilling spørsmål. Vi har nå fått på plass en systematisk, løpende dokumentasjon av egne saker. Vi registrerer hvem som klager, hvem det klages på, hvilken tematikk saken gjelder, hvilket utfall saken får, og hvilken konklusjon ombudet kommer til (brudd eller ikke brudd på én eller flere lover). Vi registrerer også opplysninger om utfall og konklusjon i saker som klages inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN).

I 2012 prioriterte vi dokumentasjonsarbeid på nett, framfor å utgi rapporter. På hjemmesidene våre er det egne statistikk- og analysesider, der vi presenterer oversikter over de sakene ombudet har behandlet siden 2007. Statistikk- og analysesidene vil gradvis bli utvidet med relevante oversikter over våre egne saker.

Vi bruker også dokumentasjon og oversikter i forbindelse med egen foredrags- og kursvirksomhet, kombinert med kunnskap fra andre kilder som forskningsrapporter og utredninger (jf. punkt 3.5 Kursvirksomhet).

I tillegg til å formidle kunnskap om likestilling og diskriminering gjennom foredrags- og kursvirksomhet, formidler vi kunnskap gjennom nettsidene, gjennom svar på henvendelser fra media, organisasjoner og enkeltpersoner, og gjennom høringsvar og andre innspill til myndighetene.

I 2012 gjennomførte vi en omfattende analyse av saker som omfatter grunnlaget etnisitet og samfunnsområdet arbeidsliv. Utgangspunktet for å analysere disse sakene, var at tall fra LDOs rapport til Likestillingsutvalgets første utredning («NOU 2011:18 *Struktur for likestilling*»), viste at de som klaget på etnisk diskriminering, sjeldnere får medhold enn de som klaget på diskriminering på andre grunnlag. Analysen vil bli benyttet til å forbedre vår egen saksbehandling.

Som en del av «Progress-kampanjen» og arbeidet med likeverdige offentlige tjenester, gjennomgikk vi klager på fastleger i Oslo til Helse-, sosial – og eldreombudet, og våre egne saker på området. Kunnskap fra samarbeidet med Helse-, sosial- og eldreombudet ble implementert i seminarene og workshopen, på nettsidene, og i den nye refleksjonshåndboken utarbeidet i forbindelse med kampanjen.

Les mer om dette under punkt 3.8.

2.1.4 Samarbeidsprosjekt med Spania

I 2012 hadde vi et tett samarbeid med spanske myndigheter om et helhetlig program for kjønnslikestilling, finansiert av EØS finansieringsmekanisme (EEA/Norway Grants). Vi har bidratt faglig og teknisk til utviklingen av programmets innhold. Programmet dekker blant annet kvinners tilgang til arbeidsmarkedet og entreprenørskap, likelønn, kjønnsbalanse i lederstillinger og styreverv, muligheter til å kombinere arbeid og familieliv, og vold mot kvinner. Programmet har integrering av likestillingshensyn som strategi. Det inkluderer at man skal ta hensyn til flere kryssende grunnlag for diskriminering, og at særskilte utsatte grupper, herunder kvinner med rombakgrunn, skal få nytte av programmet. Samarbeidet mellom Spania og Norge skal føre til økt likestilling mellom kvinner og menn, styrke det bilaterale

forholdet, og bidra til sosial utjevning. Videre er formålet å formidle kunnskap og erfaringer i likestillingsarbeid mellom Spania og Norge. Programmets underliggende prosjekter starter opp i 2013.

2.2 Brukerutvalget

Brukerutvalget er et tverrfaglig utvalg for samarbeid og erfaringsutveksling med interessegrupper og frivillige organisasjoner. Det fungerer som et rådgivende organ for ombudet. Det nåværende utvalget ble oppnevnt i 2011 for to år. Nytt valg er sommeren 2013.

I 2012 var det tre møter i brukerutvalget der tema var:

- Organisasjonenes rolle i likestillingsapparatet: Likestillingsutvalgets "*Strukturer for likestilling*", NOU 2011:18.
- Etter terrorangrepet – hva ble faktisk gjort? Evaluering av arbeidet i brukerutvalget.
- Organisasjonenes umiddelbare refleksjon på Likestillingsutvalgets "*Politikk for likestilling*", NOU 2012:15 (nytt ekstraordinært møte nyåret 2013 før høringsfristens utløp)

Referat fra brukerutvalgsmøtene publiseres på LDOs nettsider.

Evaluering av arbeidet i brukerutvalget viser at organisasjonene er opptatt av verdien ved å møte andre organisasjoner som jobber med likestilling og mot diskriminering, og bevisstgjøringen dette gir rundt eget arbeid.

3. Veiledningsarbeid

Å bli utsatt for diskriminering kan være tøft. Vi får historien til hun som opplever å likevel ikke få den stillingen hun ble tilbudt, fordi det kom fram at hun var gravid, eller historien til han som ikke kunne henge med vennene på bensinstasjonen, fordi han sitter i rullestol, og ikke kom inn i lokalet. Mange av dem som opplever diskriminering, ønsker råd om hvilke rettigheter de har, eventuelt om hvilke plikter arbeidsgiveren har. Mange tar kontakt med ombudet for å få nettopp denne veiledningen. Vi skal være et lavterskeltilbud som er lett tilgjengelig for brukerne. Vi ønsker å gi rask og god veiledning til enkeltpersoner som henvender seg til ombudet. Ved å gi rask og grundig veiledning kan vi bidra til å løse en konkret situasjon for enkeltpersoner. God veiledning bidrar også til å forebygge framtidig diskriminerende praksis.

3.1 Antall registrerte veiledningssaker

Stadig flere som har spørsmål om likestilling og diskriminering, tar kontakt med oss. I 2012 fikk vi 1540 henvendelser om veiledning (tabell 6a), mot 1488 året før. De som har spørsmål om likestillings- eller diskrimineringsrelevante forhold, både de som utsettes for diskriminering, og de som trenger råd i likestillingsarbeidet, kan henvende seg til oss på flere måter. De kan ta kontakt med oss per brev, e-post, SMS eller telefon. Den som ønsker det, kan møte personlig.

Over 1400 av henvendelsene i 2012 kom på telefon eller e-post (tabell 6b). Tyve personer møtte opp personlig. Vi tar også opp veiledningssaker på eget initiativ. Når enkeltpersoner utsettes for diskriminering som vi ser potensielt kan ramme mange, har vi som mål å løfte saken til strukturnivå. For eksempel ved å ta kontakt og gi veiledning til hele drosjenæringen, når vi får inn en sak om en person som blir frakjørt fordi hun har førerhund.

Vi opplever i økende grad at folk spør om likestillings- og diskrimineringsrelevante forhold på facebook siden og twitterkontoen vår. På slutten av året begynte vi å registrere slike henvendelser i saksbehandlersystemet. Tallet på slike registrerte saker er derfor foreløpig lavt. Les mer om våre sosiale medier under punkt 3.6.3.

De fleste som tar kontakt opplever at de blir urettferdig behandlet på grunn sitt kjønn eller funksjonsevne. Disse sakene utgjør henholdsvis 33 prosent og 26 prosent av det totale antallet henvendelser. Mange saker er i kategorien "Annet eller flere". Dette vil ofte være saker som faller utenfor ombudets mandat.

De aller fleste som tar kontakt med oss, opplever at de blir urettferdig behandlet i arbeidslivet, eller i møtet med offentlig forvaltning. Personer som opplever manglende tilgjengelighet, for eksempel til fastlegen sin eller i nærbutikken, er også blant de som ber om veiledning. Henvendelser om arbeidsliv utgjør over 45 prosent av sakene (697 av 1540 saker, tabell 6c: Registrerte veiledningssaker 2012 etter samfunnsområde).

Tabell 6a. Registrerte veiledningssaker 2012 etter diskrimineringsgrunnlag

Diskrimineringsgrunnlag	Antall
Alder	96
Annet (inkludert medlemskap, politisk syn)	245
Etnisitet (inkludert hudfarge, avstamning, nasjonal opprinnelse)	221
Kjønn	504
Nedsatt funksjonsevne	406
Religion	27
Seksuell orientering	16
Språk	25
Total	1540

Tabell 6b. Registrerte veiledningssaker 2012 etter første henvendelse

Første henvendelse	Antall
Brev	93
Epost	834
Faks	4
Oppmøte	20
Eget initiativ	11
Sosial medier	5
Telefon	572
Mangler opplysninger	1
Total	1540

Tabell 6c. Registrerte veiledningssaker 2012 etter samfunnsområde

Samfunnsområde	Antall
Annet eller flere	171
Arbeidsliv	697
Bolig	54
Familie- og privatliv	19
Offentlig forvaltning	196
Organisasjoner	33
Politi, påtalemyndighet, straffesak	21
Rettsvesenet	8
Utdanning	85
Varer og tjenester	256
Total	1540

3.2 Antall behandlede veiledningssaker

I tillegg til de 1540 henvendelsene som ble registrert i 2012, har vi gitt veiledning i saker som ble registret i 2011 eller tidligere. Til sammen behandlet vi 1676 veiledningssaker i 2012. 1310 av disse sakene er avsluttet i løpet av 2012, og 366 saker var fortsatt under behandling per. 10/1-2013.

3.2.1 Andel behandlede likeartede saker

Tabell 4 under viser omfang av diskriminering på de ulike samfunnsområdene blant de sakene som kommer til oss.

For en beskrivelse av likeartede saker, se punkt 1.8.

Av de 1676 sakene som er behandlet i 2012, er henholdsvis 32 prosent og 27 prosent på grunnlagene kjønn og nedsatt funksjonsevne. Henholdsvis 45 prosent og 17 prosent av sakene er på områdene arbeidsliv og varer og tjenester. 19 prosent av sakene gjelder kjønn/arbeidsliv, og åtte prosent av sakene gjelder nedsatt funksjonsevne/varer og tjenester (hovedsakelig universell utforming), og andre henvendelser innenfor arbeidslivet (tabell 7).

Tabell 7. Andel behandlede likeartede veiledningssaker 2012 (* Inkludert medlemskap og politisk syn, ** inkludert hudfarge, avstamning, nasjonal opprinnelse)

Samfunnsområde /Diskrimineringsgrunnlag	Alder	Etnisitet med mer**	Kjønn	Nedsatt funksjonsevne	Religion	Seksuell orientering	Språk	Annet*	Total
Arbeidsliv	5 %	5 %	19 %	7 %	1 %	0 %	1 %	8 %	45 %
Bolig	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %
Familie- og privatliv	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Offentlig forvaltning	0 %	3 %	3 %	5 %	0 %	0 %	0 %	2 %	13 %
Organisasjoner	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Politi, påtalemyndighet, straffesak	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Rettsvesenet	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Utdanning	0 %	1 %	1 %	3 %	0 %	0 %	0 %	1 %	6 %
Varer og tjenester	1 %	2 %	4 %	8 %	0 %	0 %	0 %	1 %	17 %
Annet eller flere	0 %	2 %	4 %	2 %	0 %	0 %	0 %	3 %	11 %
Total	6 %	14 %	32 %	27 %	2 %	1 %	2 %	16 %	100 %

3.3 Saksbehandlingstid veiledningssaker

Personer som kontakter oss på telefon, skal få svar samme dag. Når det gjelder henvendelser på epost og/eller brev, skal første svar på henvendelsen gis så snart som mulig, og senest i løpet av ni dager.

Vi har innført nye systemer for oppfølging av og oversikt over veiledningssaker, og vi jobber stadig med systemer som gir bedre oversikt over den veiledningen som gis. Dette gjelder også saksbehandlingstiden. Det avgjørende er at de som har behov for rådgivning får rask og god respons.

Tabell 8 viser den tiden det tar fra en person tar kontakt med oss, til veiledningen avsluttes.

Av de 1540 veiledningssakene som er registrert i 2012, er 1202 (78 prosent) avsluttet. Gjennomsnittlig behandlingstid for sakene som er avsluttet er 25 dager, omtrent som i 2011.

Av de 479 sakene som har kommet inn på telefon og er avsluttet i løpet av året, er 161 saker avsluttet i løpet av en dag. Nesten 60 prosent av sakene (276 saker) er ferdig behandlet i løpet av syv dager.

Av de 643 sakene som kom inn pr epost, ble cirka 30 prosent besvart i løpet av syv dager og halvparten i løpet av 14 dager.

Tabell 8. Saksbehandlingstid* i avsluttede veiledningssaker registrert i 2012

Type sak	Saksbehandlingstid (dager)	Antall dokumenter i sak (gjennomsnitt dager)
Brev	27,1	2,1
E-post	31,1	2,5
Faks	32,8	2,0
Oppmøte	29,2	2,9
Eget initiativ	30,8	3,7
Sosiale medier	63,5	2,5
Telefon	15,5	1,4
Total	24,7	2,1

*Tid fra dato for registrering av sak til dato for siste dokument i sak i avsluttede saker

3.4 Tilsyn med arbeidsgiveres og offentlige myndigheters arbeid for likestilling mellom kjønnene, kontroll av redegjørelsesplikten

Arbeidslivet er nøkkelen til et likestilt samfunn, og er eget satsningsområde i LDO. Dette er det samfunnsområdet hvor vi får flest henvendelser om, og hvor det behandles flest klagesaker. I 2012 lanserte vi nye sider på internett med veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere: www.ldo.no/arbeidsliv. Les mer om veiledning på internett under punkt 3.6.2.

3.4.1 Kontroller av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Vi kontrollerte ni kommuners tilstandsredegjørelser for kjønn etter likestillingsloven § 1a i deres årsberetninger for 2010. Uttalelsene gikk ut i første kvartal 2012. Fem kommuner fikk godkjent sin redegjørelse for kjønnslikestilling, mens fire av kommunene hadde likestillingsredegjørelser som ikke var i tråd med lovens krav.

Vi valgte videre å følge opp aktivitetsplikten på kjønn, etnisitet mv. og nedsatt funksjonsevne gjennom en dialog med kommunene. I den forbindelse hadde vi møter med alle de kontrollerte kommunene om hvordan de jobber praktisk med likestilling. I møtene presenterte kommunene sine utfordringer, og hvordan de jobber for å løse dem. Vi ga veiledning om diskrimineringslovverket og hvordan kommunen kan jobbe systematisk med likestilling. Siste møte avholdes i slutten av februar 2013.

3.4.2 Arbeid med statlige virksomheter

I 2012 utarbeidet ombudet en rapport om statlige virksomheters rapportering etter aktivitets- og rapporteringsplikten.

Resultatene viste at oppmerksomheten omkring pliktene er gjennomgående svak. Kun om lag 1/3 av statlige virksomheter rapporterer grundig om tilstanden for kjønnslikestilling. Nesten halvparten av virksomhetene rapporterer overhode ikke etter pliktene i diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Rapporten ble presentert blant annet i statens personallederforum, i møte med statssekretærene i BLD, AD og FAD, og i departementenes embetsgruppe for likestilling.

LDO deltar i et mangfoldsnettverk for statlige virksomheter sammen med NAV, Skatteetaten, Toll- og avgiftsetaten, Politidirektoratet, Forsvaret og Imdi. Nettverket hadde åtte møter i løpet av 2012. Hensikten er å dele erfaringer og spre kunnskap om aktivt likestillingsarbeid.

3.5 Kursvirksomhet

Et sentralt mål i kursvirksomhetene våre er å gi informasjon og opplæring til personer, organisasjoner og virksomheter, som igjen når ut bredt. Det å lære opp de som kan lære bort til andre, såkalt “training of trainers”, er etter vår vurdering mer egnet til å nå flere på en mer effektiv måte.

Vi har gjennomført og deltatt på flere kursopplegg for aktører i arbeidslivet. Blant annet deltok vi med en foredragsholder på Skatteetatens regionale opplæring i mangfoldsrekruttering. Vi gjennomførte også et pilotprosjekt med tillitsvalgtopplæring om likestilling og mangfold for Utdanningsforbundet i Akershus. Det har vært gjennomført et dagskurs for JURK, og andre rettighetscentre om diskrimineringsjuss innenfor arbeidslivet. Hensikten er å styrke disse organisasjonenes kompetanse, slik at de lettere fanger opp saker som dreier seg om diskriminering og henvise personer videre til LDO.

Vi holdt flere kurs for innvandrersorganisasjoner, blant annet Kontaktutvalget mellom innvandrere og norske myndigheter (KIM), Internasjonal helse og sosialgruppe (to kurs), og Primærmedisinsk verksted, og andre frivillige organisasjoner. Tema har vært diskrimineringslovgivningen, hva diskriminering er, hva LDO kan gjøre når folk opplever å bli diskriminert og hva de som opplever å bli diskriminert, selv kan gjøre.

Kursene gir også LDO kunnskap og innsikt i utfordringer våre brukergrupper har, og er dermed viktige innspill i vårt veiledningsarbeid. Kursene gir i tillegg en god dialog og utvikling av et nettverk med våre brukere.

Vi holdt en rekke kurs i forbindelse med satsingen på likeverdige offentlige tjenester. Les mer om dette under punkt 3.8.

3.6 Spredning av informasjon om individets rettigheter og plikter, internett mv. og veiledningsmateriell

Kunnskap om ombudet og informasjon om rettigheter og plikter er viktig for de som potensielt opplever diskriminering, og de som er i en posisjon der de kan risikere å gjøre feil. LDO har valgt å bruke internett som en kanal til å nå bredt ut med informasjon om rettigheter og plikter. Internett og sosiale medier er også viktige kanaler for å skape engasjement og debatt om sentrale likestillingsspørsmål.

3.6.1 Media

Stor oppmerksomhet i media på enkeltsaker og likestillingsaktuelle temaer påvirker hvilke spørsmål vi får.

Media er derfor en viktig kanal i arbeidet for å informere om rettigheter og plikter, hva ombudet kan bidra med, og for å legge press på makthavere og beslutningstakere.

I 2012 jobbet vi strategisk med sette dagsorden på saker og temaer vi mener er viktige.

Mediearbeidet er også knyttet til aktiviteter i ombudet, blant annet fikk vi bred omtale i forbindelse med et fagmøte i Tromsø i november, der diskriminering av samer sto på dagsorden.

Mediehenveler var på rundt 260 i 2012, omtrent det samme antallet som i 2011. Vi hadde nærmere 1 900 omtaler i papirmedier, på nett, eter og i ulike blogger og fora.

3.6.2 Internett

I 2012 jobbet vi med å gjøre www.ldo.no til i større grad å være en veiledningskanal, fordi mange av dem som kontakter oss, ønsker råd om hvordan de kan jobbe aktivt og systematisk for likestilling i virksomheten sin, både som arbeidsgiver og som tjenesteyter. Vi har utviklet veiledningssider rettet spesielt mot arbeidsgivere, tillitsvalgte, ansatte, jobbsøkere, og tjenesteytere.

Vi har også brukt nyhetssaker til å fortelle om rettigheter og plikter, til å vise fram enkeltsaker som løses eller fører til strukturendring, og til å fortelle om LDOs arbeid generelt.

Økt bruk av direkteoverføring på www.ldo.no av møter og arrangementer, og videoklipp til informasjon og veiledning, var også viktige tiltak i 2012. Det gjør at vi når flere og nye grupper. Bruk av video gjør informasjon tilgjengelig for personer som av ulike årsaker ikke har mulighet til å stille opp på et arrangement eller et kurs.

26 overføringer og videoklipp i 2012 ga nærmere 6000 seere. Blant annet ble en presentasjon av høringsuttalelsen vår på Likestillingsutvalgets NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling* direkteoverført for Likestillingssentrene.

I 2012 hadde vi en markant økning i antall besøk på nettsidene sammenlignet med 2011.

- Unike brukere: 29 prosent økning (75 795 besøk i 2012 mot 58 855 i 2011).
- Sidevisninger: 76 prosent økning (720 085 visninger mot 409 921 i 2011).
- Sidebesøk: 40 prosent økning i antall sider lest per besøk.

Bloggserien “Signert Sunniva” har hatt en jevn økning siden lanseringen i mai 2012, og nådde en topp i august med nesten 1 000 besøk på én bloggpost.

3.6.3 Sosiale medier

LDO bruker sosiale medier aktivt. I 2012 har vi jobbet for å samkjøre kanalene våre, og å skape økt dialog og engasjement. Vi ønsker at sosiale medier skal gjøre terskelen enda lavere for å ta kontakt med oss. På Facebook og på Twitter har både LDO og Sunniva Ørstavik egne sider. I tillegg har avdelingslederne egne konti på Twitter. Antall tilhengere på alle kontiene og på facebooksidene har økt jevnt.

Veldig mange av dem som bruker denne kanalen til kontakt, ønsker å diskutere likestillingsspørsmål, eller de ønsker råd og veiledning om enkeltsaker og opplevelser. I løpet av 2012 innførte vi blant annet dagens eksempel som hashtag. Det er for å nå ut med informasjon om rettigheter og plikter til enkeltpersoner og virksomheter, gi et innblikk i sakene vi får, og hvordan vi arbeider. Dialogen med folk på de sosiale mediene gjør LDO mer synlig, og bidrar til økt debatt og dialog med ulike grupper.

3.6.4 Arrangementer og debattmøter

For å lytte til personer som møter ulike utfordringer i samfunnet, for å lære mer om hva vi kan gjøre og ta tak i, prioriterte vi å lage arrangementer landet rundt med ulike tema.

Vi skal være et ombud for hele landet. Likestillingsutfordringene trenger ikke å være de samme i Oslo som i Steigen. Derfor la vi vekt på å være rundt i større deler av landet med arrangementer, møter og besøk.

Tema for møtene var både knyttet lokale utfordringer, og aktuelle temaer i samfunnsdebatten. Debattmøtet i Tromsø i november er et eksempel på det siste. Her satt vi diskriminering av samer på dagsorden. Foranledningen var en episode i Trondheim, der en samisk kvinne ble forsøkt påtent. Møtet i Tromsø førte til at vi fikk flere henvendelser til veiledningsavdelingen og fra media om diskrimineringsutfordringer for den samiske befolkningen.

Møtet om diskriminering og hets i norske medier er også et eksempel. Det ble arrangert i januar, i kombinasjon med debatt i Dagbladet.no, og var en følge av fokuset på netthets som fulgte i kjølvannet av 22. juli 2011.

I september presenterte Likestillingsutvalgets NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*. I den forbindelse inviterte LDO til frokostmøte. Her la utvalgsleder Hege Skjeie fram hovedpunkter fra utredningen, og publikum fikk kommentere. Møtet ble streamet og fulgt av likestillingssenteret i Agder.

November var måneden for “16 days of activism against violence against women”. I den forbindelse arrangerte vi – i samarbeid med Krisesentersekretariatet – et møte

med tema “Frihet fra vold”. Målet var å gi deltakerne en mulighet til å bli kjent med Europarådskonvensjonen om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner.

Vi har også deltatt på en rekke arrangementer i regi av andre, som Global Dignity Day, åpningen av Pride house på Skeive dager, og Amnesty's hjerteverksted.

Det er tydelig hvor viktig det er at ombudet som person er til stede på arrangementer og møter. Derfor besøkte hun, i løpet av perioden august – november, en rekke norske byer. Hensikten med denne møteserien var å lytte, at mennesker som opplever ulikestilling i sin hverdag skulle møtes på tvers av diskrimineringsgrunnlag, og å påvirke personer med makt. En viktig lærdom fra turnen, er nettopp at regionale ulikheter gir ulike diskrimineringsutfordringer.

3.6.5 Publikasjoner

I 2012 utga vi en refleksjonshåndbok for offentlige tjenesteytere. Denne er et resultat av en flere år lang satsing på veiledning og pådriverarbeid for likeverdige offentlige tjenester, og den er en oppfølging av veiledningshåndboka til offentlige tjenesteytere som kom ut i 2011.

Vi satset på veiledning og informasjon via www.ldo.no, framfor gjennom brosjyrer.

3.7 Satsingsområde diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Et av satsningsområdene til LDO i 2012, var diskriminerings- og tilgjengelighetsloven i praksis. Loven er ny, og spørsmål om diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne spenner vidt. I forbindelse med at LDO mottok 57 klagesaker på virksomheter i Larvik kommune høsten 2011, inviterte vi både kommunen og representanter for næringslivet i Larvik kommune til et felles møte om de sakene vi hadde mottatt, og hvordan man kunne samarbeide for å komme fram til gode løsninger sammen. De som deltok i møtet, var positive til initiativet, men det har likevel vist seg vanskelig å løse de enkelte sakene raskt. I mange tilfeller er virksomhetene avhengige av tillatelser fra kommunen til å gjøre nødvendige tilpasninger.

Våren 2013 vil vi lage en oppsummering av arbeidet med klagen på virksomhetene i Larvik, og invitere myndighetene til å diskutere utfordringer knyttet til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §9 og kravet om universell utforming. Arbeidet med Larvik-sakene er et eksempel blant flere på av å bruke enkeltsaker som grunnlag for strukturendring.

Høsten 2012 var vi vertskap for et forberedende møte om vold mot personer med nedsatt funksjonsevne, arrangert av OSSE. I mars 2013 vil LDO og OSSE i samarbeid arrangere en større konferanse om vold og annen hatkriminalitet mot personer med nedsatt funksjonsevne. Satsingen på temaet hatrelatert vold, henger sammen med

ombudets prioritering av nettopp vold og hatkriminalitet som et diskrimineringsspørsmål og hinder for likestilling, på tvers av flere grunnlag.

LDO forberedte også blant annet hørings svar til forslag om forskrifter om universell utforming av IKT. Høringsfristen var i februar 2013.

3.8 Satsingsområde likeverdige tjenester

Tjenesteytere har plikt til å gi alle sine brukere likeverdige tjenester. Av henvendelser til ombudet, og møter vi har hatt med brukere av for eksempel kommunalt helsevesenet, vet vi at dette ikke alltid skjer. Kjennetegn ved enkeltmennesker kommer ofte i veien for det tilbudet som skal gis.

Derfor var likeverdige tjenester satsingsområde også i 2012. Prosjektmidler fra EU ga rom for større aktiviteter. Utover prosjektet ga vi høringsuttalelser, deltok i referansegrupper, gjennomførte flere pådriveraktiviteter, og ga veiledning på fagområdet.

LDO fikk 200 000 euro i prosjektmidler gjennom EU-programmet Progress. I tillegg ble tiltaket støttet av Barne-, likestillings-, og inkluderingsdepartementet med 58 000 euro. Kampanjens hovedmål var å øke arbeidsgivere og arbeidstakers bevissthet om hva likeverd i offentlig tjenesteyting innebærer i et likestillings- og diskrimineringsperspektiv.

Prosjektet besto blant annet av et samarbeid med Helse-, sosial- og eldreombudet i Oslo (HSO). Formålet var å utvikle ny kunnskap om det å yte likeverdige offentlige helsetjenester, og om hvilke utfordringer og barrierer ulike folk møter når de søker tjenester fra fastleger. I løpet av samarbeidet ble det utarbeidet en oversikt over klager på fastleger i Oslo.

Trondheim, Oslo, Karasjok og Sarpsborg sa ja til å være foregangskommuner på likeverdige helsetjenester. Samarbeidet ble konkretisert på ulike måter i de fire kommunene, men alle har i 2012 hatt kurs om likeverdige tjenester.

Vi hadde også en workshop ved Høgskolen i Oslo for å øke bevisstheten hos kommende offentlige tjenesteytere innenfor helse.

4. Interne forhold

4.1 Likestilling i LDO

Ansatte i LDO utgjør et forholdsvis mangfoldig arbeidsmiljø når det gjelder etnisk bakgrunn, alder og funksjonsevne. Likevel har vi utfordringer. LDO er fortsatt en kvinne-dominert virksomhet, til tross for høy bevissthet rundt dette ved rekruttering til ledige stillinger.

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 redegjørelsesplikten. LDOs mål er å etterleve de rådene og den veiledningen våre egne ansatte gir andre virksomheter, om en inkluderende personalpolitikk som fremmer likestilling på alle diskrimineringsgrunnlag. Vi skal med andre ord leve våre verdier. Vår personalpolitikk skal bidra til at LDO er en god og attraktiv arbeidsplass.

4.1.1. Rekruttering – kjønnsbalanse og mangfold

LDO har som mål å speile befolkningen og det er stor bevissthet om dette målet når ledige stillinger blir utlyst. LDO har i 2012 lyst ut seks ledige stillinger, hvorav fire er lyst ut offentlig. Annonseringen ble gjort på finn.no og nav.no med henvisning til våre hjemmesider. Nettsidene jobbressurs.no og hrnorge.no ble også brukt. Jobbressurs.no er en jobbportal for personer med nedsatt funksjonsevne.

Ingressen i LDOs stillingsannonser er lik, uansett hvilken stilling som skal besettes. LDOs mangfoldserklæring så slik ut i 2012:

“Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering uavhengig av blant annet kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering og alder. Ombudet håndhever diskrimineringsforbudene i lovverket, gir veiledning og er en pådriver for likestilling og mangfold.

LDO trenger bred kompetanse og erfaringsbakgrunn hos sine medarbeidere, spesielt fra diskrimineringsgrunnlagene som nevnt over. Vi ønsker derfor medarbeidere som speiler mangfoldet i samfunnet. Utdanning og arbeidserfaring fra ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene nevnt over, er en klar fordel.

LDO følger avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Vi tilrettelegger etter behov.”

Det har vært en klar overvekt av kvinner blant søkerne, i enkelte tilfeller har mer enn 50 prosent av søkerne vært kvinner. En av de utlyste stillingene hos LDO i 2012 var en lederstilling. Til denne var det like mange kvinner og menn blant søkerne.

Aktuelle virkemidler for å få et høyere utvalg av menn i søkermassen, kan være å skrive i stillingsannonser at vi oppfordrer menn til å søke. Det ble gjort i utlysningen etter avdelingsleder til LDO.

LDO planlegger å gjennomgå det interne systemet for rekrutteringsprosesser, for å sikre at målene og prioriteringene for mangfold blant våre ansatte blir fulgt.

4.1.2. Individuell tilrettelegging

Ordningen med samtaler om tilrettelegging med nyansatte i LDO og underveis i arbeidsforholdet for å avdekke individuelle behov for tilrettelegging, er videreført. Vi har et eget skjema som blir brukt i disse samtalene. Hensikten med samtalene er å avdekke behov for tilrettelegging av generell og individuell karakter.

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

4.1.3. Kompetanseutvikling

I budsjettet for 2012 ble det avsatt et likt kronebeløp pr ansatt til kompetanseutvikling. Ved inngangen av året fulgte to avdelingsledere et større lederutviklingsprogram. Den ene avsluttet sitt program i 2012, mens den andre gjør det i 2013. Videre i 2012 avsluttet to medarbeidere arkivfaglig utdanning ved Fagakademiet. I tillegg har medarbeidere deltatt på kurs, seminarer og konferanser av kortere varighet. LDO inviterer også eksterne foredragsholdere til interne møter/arrangementer, innenfor aktuelle temaer knyttet til våre fagområder. I 2012 gjennomførte vi blant annet opplæring for alle medarbeiderne i forvaltningsloven og offentleglova.

Tabell 9. Kjønnsbalanse og lønn i 2012

	Kjønnsbalanse per stillingsgruppe			Lønn (kvinnens lønn i prosent av menns lønn)	
	I år = 2012	M %	K %	Total	
	I fjor = 2011			(N)	
Totalt i LDO*	I år	27	73	66	100
	I fjor	29	71	65	100
Ombudet	I år		100	1	100
	I fjor		100	1	100
Avdelingsleder	I år	20	80	5	100/672 500
	I fjor	40	60	5	100/640 400
Seniorrådgiver inkl. arkivleder	I år	29	71	33	100/524 120
	I fjor	39	61	31	100/508 608
Rådgiver	I år	17	83	19	100/450 300
	I fjor	16	84	19	100/428 467
Seniorkonsulent	I år		100	1	100/452 900
	I fjor				
Førstekonsulent	I år	50	50	4	100/410 000
	I fjor	13	87	8	100/398 000
Konsulent	I år	50	50	2	100/384 700
	I fjor	0	100	1	100/391 300
Førstesekretær	I år	50	50	2	Timebetalt
	I fjor	100		1	100/336 500

*Ekskl. ombudet som er på lederlønnstabellen

Kommentar til gjennomsnittslønn kvinner og menn: Lønn pr år er oppgitt i heltidsekvivalenter. Tabellen viser kvinners lønn i prosent av menns lønn på hvert stillingsnivå i LDO pr 31.12.2012. Medarbeidere som har permisjon uten lønn, er ikke med i gjennomsnittsberegningene. Ombudet avlønnes etter lederlønnstabellen i staten, og er følgelig heller ikke med i oversikten.

LDO er en kvinnedominert arbeidsplass. 33 av 66 ansatte er seniorrådgivere pr. 31.12.2012. Av disse er 29 prosent menn. I de tre laveste stillingskategoriene er kjønnsbalansen jevn. To måter å jevne ut slike forskjeller på, er gjennom endring av stillingskode ved forhandlinger (HTA 2.3.3/HTA 2.3.4) og gjennom rekruttering. Ved 2.3.4-forhandlinger i 2012 ble det gitt fire stillingsopprykk, hvor av tre til kvinner. Ved 2.3.3-forhandlingene ble det gitt tre stillingsopprykk, alle til kvinner.

Når det gjelder kjønnsbalansen i ledelsen, viser tabellen en nedgang i 2012 sammenliknet med året før. I 2012 var én av fem avdelingsledere menn, som tilsvarer 20 prosent. I 2011 var to av fem avdelingsledere menn (40 prosent). På seniorrådgivernivå er kjønnsbalansen også noe dårligere sammenliknet med 2011, så et fortsatt fokus på mangfold ved rekruttering er viktig. Totalt blant medarbeiderne i LDO er kjønnsbalansen 27 prosent menn og 73 prosent kvinner. LDO har som mål en jevnere kjønnsbalanse blant våre medarbeidere.

Blant midlertidig ansatte var det prosentvis flere menn enn kvinner. Totalt sett i fjor var 17 prosent av alle ansatte i LDO midlertidig ansatt. Pr 31. desember 2012 var det elleve midlertidige ansatte; fire menn og sju kvinner. To av kvinnene var midlertidig engasjert i tilknytning til et eksternt finansiert prosjekt, mens de øvrige midlertidig ansatte var vikarer. To midlertid ansatte var ekstrahjelp på timelønn (tilretteleggingstiltak og vikar til resepsjonen).

LDO ønsker å holde antall midlertidig ansatte medarbeidere på et minimum. Grunnlaget for midlertidig tilsetning i fjor var prosjekter og vikariater for lovfestede permisjoner (foreldrepermisjon) og permisjoner for å arbeide i annen virksomhet.

Tabell. 10 Deltid, midlertidig ansatte, foreldrepermisjon og sykefravær

	Deltid		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Sykefravær(legemeldt)	
	M %	K %	M %	K %	M %	K %	M %	K %
I år	0	6,3	22,2	14,6	5,7	94,3	5,5	5,4
I fjor	0	6,3	-	-	27,1	72,9	3,1	3,4

Forklaring til tabellen: Prosent deltid er beregnet i forhold til antall kvinnelige ansatte. Det samme gjelder for midlertidige ansatte.

4.1.4. Lønn og arbeidsbetingelser

Alle stillingene i LDO er heltidsstillinger. Det var ved utgangen av 2012 kun kvinnelige ansatte som arbeidet deltid. Antall medarbeidere som arbeider deltid er halvert sammenliknet med 2011. Det at de deltidsarbeidende er kvinner, er en påminnelse om likestillingsperspektivet i uttak av deltid, selv om deltid ikke er noen stor utfordring i LDO.

Ved lokale lønnsforhandlinger i 2012 (etter HTA 2.3.3.) ble potten fordelt med 75 prosent til kvinner og 25 prosent til menn. Ved lokale forhandlinger etter HTA 2.3.3 tilstreber LDO en fordeling av potten mellom kvinner og menn tilsvarende den prosentvise fordelingen av kvinner og menn i LDO. For øvrig retter LDO seg etter de føringer som gis for lokale forhandlinger.

Det er liten bruk av overtid i LDO. Ett årsverk er om lag 1700 arbeidstimer. I 2012 ble det arbeidet 593 timer overtid etter HTA. Av disse timene arbeidet 27 kvinner (56 prosent) 383 timer, som utgjør 65 prosent av totalen. Elleve menn (61 prosent) arbeidet 210 timer overtid, som utgjør 35 prosent av totalen. Til sammenlikning ble det i 2011 arbeidet 1003 timer overtid og 2010 arbeidet 687 timer overtid. Det er positivt at antall timer overtid i 2012 er lavere enn tilsvarende for både 2011 og 2010.

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

4.1.5. Seniorpolitikk

Ansatte i seniorsjiktet skal ha 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 ønsker om endring knyttet til kompetansebehov, hospitering, tilrettelegging mv. diskuteres. Alle seniorer får tilbud om pensjonsforberedende kurs. I 2012 deltok én medarbeider på pensjonsforberedende kurs.

Ved årsskiftet var det åtte medarbeidere (12 prosent) i aldersgruppen 56 år eller eldre. Dette er det samme som i 2011.

Tabell 11. Oversikt aktivitets- og rapporteringsplikten i LDO

Område - Rekruttering						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2012
LDO sin stab skal speile mangfoldet i befolkningen.	Rekrutterer med mangfoldserklæring i stillingsannonser	Personalpolitikken		Ja		
→ Jevn kjønnsfordeling, kvinner (K) og menn (M)	Rekrutterer med mangfoldserklæring i stillingsannonser	Personalpolitikken Tilpasningsavtalen	<i>Kjønnsbalanse i LDO</i> K: 73 % M: 27 %	Ja	Personal., avd.	Negativ utvikling fra året før (K: 71 % og M: 29 %)
→ Minst 40 % av lederne skal være menn.	Som over.	Mål for statlig sektor	<i>Kjønnsbalanse i ledergruppen</i> K: 80 % M: 20 %	Ja	Ombudet, personal	Negativ utvikling fra året før (K: 60 % og M: 40 %)
→ Minst 15 % skal ha innvandrere eller etnisk minoritetsbakgrunn, (jf. SSBs definisjon).	Som over.	Personalpolitikken Tilpasningsavtalen	Etnisk minoritetsbakgrunn ca. 15 %	Ja	Personal., avd.	Ingen kartlegging gjort i 2012
Minst 10 % skal ha nedsatt funksjonsevne	Som over, i tillegg bruker vi målrettet rekrutteringskanaler	Personalpolitikken Tilpasningsavtalen IA-avtalen delmål II	Nedsatt funksjonsevne ca 10 %	Ja	Personal., avd.	Ingen kartlegging gjort i 2012
	Søkere med annen etnisk bakgrunn enn norsk, eller med nedsatt funksjonsevne skal (minimum en av hver) inviteres til intervju.	Personalreglementet	Løpende	Ja	Personal og tilsettingsorgan.	

Tabellen fortsetter på side 37

Område - Likelønn		
Mål	Tiltak	Forankring
Lik lønn for arbeid av lik verdi	Diverse lønnsstatistikk og forhandlinger etter 2.3.3 og 2.3.4	Likestillingsloven § 5
→ Lik gjennomsnittslønn etter kjønn på alle stillingskategorier	Som over.	Lokal lønnspolitikk, føringer i HTA o.a.
Område - Tilrettelegging		
Mål	Tiltak	Forankring
Individuelt ønsket deltid	Deltid skal være en mulighet	Personalpolitikken
Uttak av permisjon	Foreldrepermisjon, velferdspermisjon, omsorgspermisjon o.a.,	Personalpolitikken Tilpasningsavtalen
	- Oppmuntre mannlige ansatte til å ta ut foreldre-perm. utover fedrekvoten.	
Individuelt tilretteleggingsopplegg.	Etablert intern ordning.	Individuelt.
	Tilretteleggings-samtale ved oppstart i stilling og senere under arbeidsforholdet.	Tilretteleggingsordning.
Område - Seniorpolitikk		
Mål	Tiltak	Forankring
Tilsette i seniorsjiktet (55+) tilbys karriere- og kompetanseutvikling på lik linje med yngre medarbeidere.	Tilbud om seniorsamtale Lønnsforhandlinger Tilbud om seniorkurs	Tilpasningsavtalen
Område - Trakassering		
Mål	Tiltak	Forankring
Nulltoleranse for trakassering, mobbing og diskriminering.	Det er etablert skriftlig intern rutine for varsling.	Aml. § 13 ; Pers. pol. o.a.

Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2012
Løpende	Ja	Personal., avdelinger, ombudet.	Kvinner marginalt høyere lønnet enn menn i alle stillingskategorier med unntak av seniorrådgiver hvor det er tilnærmet samme lønn.
Løpende	Ja	Personal., avdelinger, ombudet.	16 ansatte fikk stillingsopprykk og/eller lønnsopprykk ved lokale forhandlinger: Stillingsopprykk: 3 K og ingen menn, lønnsopprykk: 12 K og 4 M.
Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2012
Deltid	Ja	Personal., avd.	To kvinner arbeider deltid, ingen menn
Uttak permisjon	Ja	Personal., avd.	94 % av uttaket ble gjort av kvinner.
	Ja	Personal., avd.	Oppmuntret fedre til å ta ut lengre foreldrepermisjon
Individuell tilrettelegging	Ja	Personal., avd.	Tilrettelagt for medarbeidere med individuelle behov
	Ja	Personal., avd.	
Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2012
Seniorer utgjør ca 12 % av LDOs ansatte	Ja	Personal., avd.	En medarbeider har vært på seniorkurs
Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2012
Trakassering.	Ja	Personal, avd., ombud, verneombud, tillitsvalgte.	Har klar rutine for å fremme og håndtere slike klager.

4.1.6. Inkluderende arbeidsliv - sykefravær og annet fravær

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. Sykefraværet i LDO er fortsatt ingen stor utfordring, selv om sykefraværet har økt noe i 2012 sammenliknet med året før. Sykefraværet er i hovedsak langtidsfravær, og medarbeidere som er berørt at dette følges tett opp av nærmeste leder. LDO har gjennomført to IA-møter i 2012, med fokus på oppfølging av IA-avtalen.

Det er ikke avdekket forhold i sykefraværsoppfølgingen som skulle tilsi at fravær som følge av sykdom skyldes forhold på arbeidsplassen. Likevel må LDO ha bevissthet rundt sykefravær og særlig kvinners sykefravær, da sykefraværet til kvinner i alle bransjer og yrker generelt øker i forhold til menns sykefravær. Forhold som kan ha betydning for menns og kvinners sykefravær må forsøkes avdekkes og forebygges. Tillitsforhold mellom medarbeider og leder har avgjørende betydning for forebygging av sykefravær. Et godt klima både mellom leder og medarbeider, samt godt etablerte fora for gode dialoger (møter i AMU og om IA), gode rutiner for individuell tilrettelegging som iverksettes raskt, er noe LDO er opptatt av, ser viktigheten av og kontinuerlig arbeider med å videreutvikle.

Fem medarbeidere har tatt ut til sammen 331 dager foreldrepermisjon i løpet av 2012. Fordelingen var henholdsvis 312 dager (94,3 prosent) for kvinner og 19 dager (5,7 prosent) for menn. LDO oppmuntrer mannlige ansatte til å søke om foreldrepermisjon ut over den faste fedrekvoten.

LDO har som mål at det legemeldte fraværet skal være så lavt som mulig. Fraværet regnes som en prosentdel av antallet avtalte arbeidsdager i perioden. Det samlede sykefraværet, legemeldt og egenmeldt var i gjennomsnitt 6,6 prosent. Det tilsvarende tallet for 2011 var 4,6 prosent.

Å holde det legemeldte fraværet nede, henger nøye sammen med å IA-avtalens mulighet for utvidet bruk av egenmeldt sykefravær. Som IA-virksomhet anbefaler vi våre medarbeidere, der det er riktig, å bruke egenmeldt sykefravær fremfor sykmelding. Egenmeldt sykefravær kan være med på å korte ned tiden på korttidsfraværet.

Fravær knyttet til barns sykdom utgjør 0,33 prosent. Både kvinner og menn har fravær knyttet til syke barn.

4.1.7. LDO som arena for arbeidspraksis og utprøving av arbeidsevne

LDO har i 2012 hatt to praktikanter i praksis. Ett av delmålene i virksomhetens IA-arbeid er å bistå personer som står utenfor arbeidslivet med arbeidsutprøving og arbeidspraksis, i samarbeid med NAV. Erfaringer som LDO har gjort dette året, har ført til at rutine og opplegg for gjennomføring gjennomgås. Målet er å få på plass enda bedre rutiner, tydeligere rammer, bedre rolleforståelse for de som er involvert for å gjøre praksisen og utprøvingen av arbeidsevnen så god som mulig og at LDO skal lykkes enda bedre med å gi riktige arbeidsoppgaver til riktig kandidat.

4.1.8. Arbeidsmiljø

Det er gjennomført fem møter i arbeidsmiljøutvalget i perioden, der blant annet verneombudsrapporten fra 2011 er fulgt opp. Arbeidsmiljø har også stått på dagsorden avdelingsvis i LDO i 2012, et arbeid som fortsatt pågår. I november gjennomførte vi en vernerunde med fokus på det fysiske arbeidsmiljøet, hvor blant andre bedriftslegen og verneombudet deltok.

LDO tilbød også i 2012 bedriftshelsetjeneste til våre ansatte.

4.1.9. Vern mot trakassering

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

4.2. Regnskapsrapportering

Likestillings- og diskrimineringsombudet er i samsvar med vedtak i Stortinget 13. desember 2005 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 12a. Resultatregnskap LDO 2012

RESULTATREGNSKAP 2012	LDO
INNETEKTER	
Tildeling	55 129 786
Prosjektinntekter	2 666 112
Sum inntekter	57 795 898
UTGIFTER	
Personalkostnader	40 062 061
Driftskostnader	13 302 716
Avskrivninger	917 578
Sum utgifter	54 282 354
Driftsresultat før finans	3 513 544
FINANSPOSTER	
Finansinntekter	174
Finanskostnader	72
Sum finansposter	102
Årets resultat	3 513 646

Tabell 12b. Balanse LDO 2012

BALANSE	
EIENDELER	
Immaterielle eiendeler	310 703
Varige driftsmidler	2 328 493
Sum anleggsmidler	2 639 196
Fordringer	370 023
Saldo Norges Bank 31.12	10 686 141
Sum omløpsmidler	11 056 164
Sum eiendeler	13 695 360
GJELD	
Avsetning anleggsmidler	2 639 196
Leverandørgjeld	1 140 321
Skyldig skattetrekk	1 385 006
Skyldig offentlige avgifter	1 479 409
Avsatte feriepenger	3 370 063
Annen kortsiktig gjeld	1 441 132
Sum kortsiktig gjeld	8 815 931
Avregning med statskassen	
Bevilgningsfinansiert	2 798 337
Ikke inntektsført bevilgning	-558 104
Sum avregning	2 240 233
Sum gjeld	13 695 360

LDO har fra 2011 ført regnskap etter SRS – statlig regnskapsstandard. LDO var i 2012 over kapittel 849, post 50, tildelt kr 54 347 000. Prosjektinntekter beløper seg til kr 2 666 112. Av dette er kr 438 467 tilskudd fra BLD til prosjektet Progress 4. Kr 2 227 645 er tilskudd fra EU-kommisjonen til samme prosjekt samt Prosjekt Likestilling i Spania.

Av LDO sine utgifter totalt utgjorde lønns- og personalkostnader 74 prosent og driftsutgifter 26 prosent.

Som det går fram av driftsregnskapet hadde LDO et resultat i 2012 som viser et mindreforbruk på kr 3 513 646.

Årsaken til mindreforbruket skyldes blant annet at LDO har mottatt vesentlig større refusjoner fra NAV vedrørende syke- og foreldrepermisjon enn budsjettert med. LDO har også holdt stillinger ledige i perioder. På grunn av reduksjon av bevilgning for 2013 med 2 millioner kroner, har LDO holdt tilbake midler der det har vært mulig, for å kunne oppfylle våre økonomiske forpliktelser i 2013.

4.3. Øvrig rapportering

4.3.1. Sosiale krav til innkjøp

I 2012 inngikk LDO avtale med ny tjenesteleverandør på IKT. Anskaffelsen fulgte Lov om offentlige anskaffelser, forskrift del I og III. Invitasjon til anbud ble publisert på Doffin og TED på grunn av kontraktens verdi. Det ble stilt krav om at tilbyder måtte fremlegge blant annet skatteattest, HMS-erklæring, oversikt over juridisk stilling, økonomisk og finansiell kapasitet, samt gi en egenerklæring om etiske og sosiale forhold for arbeidstakere hos leverandør og underleverandører. Videre ble det også stilt krav til at virksomheten oppfyller aktivitets- og redegjørelsesplikten etter regnskapsloven og likestillingsloven. Generelt gjelder at LDOs leverandører også oppfyller vilkår for miljømessig håndtering av emballasje o.a. Ved innkjøp av bl.a. programvare etterspør LDO alltid universelt utformet programvare, noe vi på sikt håper også kan ha en pådrivereffekt.

LDO er bevisst på miljø i vår daglige drift og aktiviteter. Når det er mulig gjennomføres møter med eksterne som videokonferanser, noe som også sparer tid og penger for begge parter. Videre bruker vi konsekvent to-sidig papiirutskrift, og fargeutskrift kun når det er absolutt nødvendig. LDO deltar i ordning for kildesortering av avfall, inkludert spesialavfall.

4.3.2. Økning av antallet lærlinger i statsforvaltningen

LDO har ikke hatt lærlinger i 2012. Hvis det skulle bli aktuelt med lærling i LDO, vil det være innenfor kontorlag. Ut fra virksomhetens størrelse, vil LDO i så fall kun ha kapasitet til én lærling.

4.3.3. IKT-arkitektur

I sin IKT-struktur følger LDO de syv arkitekturprinsippene: Tjenesteorientering, interoperabilitet, tilgjengelighet, sikkerhet, åpenhet, fleksibilitet og skalerbarhet. Dette er grunnleggende krav som skal følges for hvorledes IKT-løsninger skal analyseres, designes, utvikles og testes. Prinsippenes formål er å gi økt brukerorientering og økt kostnadseffektivitet som også LDO har som sitt overordnede mål. Prinsippene brukes ved utvikling av nye IKT-løsninger og ved vesentlig ombygging av eksisterende IKT-løsninger. LDO følger Rundskriv P4/2011, som er obligatorisk for statlig sektor.

LDO publiserer informasjon på sin nettside etter gjeldende lovverk og forskrifter i maskinlesbare formater. Publisering skjer på www.ldo.no ved at LDO bruker åpen og godkjent standard i henhold til «Referanse katalog for IT-standarder i offentlig forvaltning». Formatene er ved publisering ferdigstilte dokumenter beregnet for lesing. Arkiv og NOARK- lovverket følges når offentlige dokumenter publiseres på LDOs nettside sammen med offentlig postjournal.

4.3.4. Universell utforming i egne lokaler

LDO flyttet inn i nåværende lokaler høsten 2009. Dette er moderne lokaler i Oslo sentrum. Lokalene har over tid blitt tilrettelagt for flest mulig, eksempelvis ved at det er installert teleslyngeanlegg (oppgradert i 2011) i kontorlokalene samt i byggets felles møterom. Krav til universell utforming gjelder dører (de fleste er uten terskler), toalett, skilting og ledelinjer i gulv for synshemmede, også i 1. etasje ved inngangspartiet og ved heisene. I tillegg har LDO interne rutiner for å ivareta ansattes behov for tilrettelegging.

4.3.5. Sikkerhet og krisehåndtering i LDO

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

4.3.6. Krav om risikostyring

LDOs omfattende arbeid med ny strategi og organisering i 2010 hadde også risikostyring inkludert. Dette arbeidet er videreført i 2012. 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. I 2012 startet vi et prosjekt for mer effektiv saksbehandling, blant annet for å møte de risikofaktorene vi har identifisert knyttet til saksbehandlingen. Tiltakene i prosjektet gjennomføres og evalueres i løpet av 2013.

IKT-strukturen ble oppgradert i 2011. Så å si hele maskinparken er ny.



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

