



DET KONGELIGE  
BARNE- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Likestillings- og diskrimineringsombudet  
Pb. 8048 Dep.  
0031 OSLO

Deres ref

Vår ref  
200605001-/MAMS

Dato  
21.12.2006

**Statsbudsjettet 2007 - Kapittel 849 Likestillings - og diskrimineringsombudet**

**1 Innledning**

I henhold til Stortingets vedtak av 13. desember 2006 er det vedtatt følgende bevilgning for 2007:

Kapittel 849 Likestillings- og diskrimineringsombudet

( i 1 000 kroner)

Post	Betegnelse	Budsjett 2007
50	Basisbevilgning	29 092
Sum kap. 849		29 092

Barne- og likestillingsdepartementet stiller med dette ovennevnte bevilgning til disposisjon for Likestillings- og diskrimineringsombudet, jf. § 7 i Reglement for økonomistyring i staten. Bevilgningen utbetales i kvartalsvise rater til Likestillings- og diskrimineringsombudets konto 7694.05.12707. Første utbetaling i januar utgjør kroner 7 273 000,-. Deretter foretas utbetalingene per 1. april, 1. juli og 1. oktober.

Departementet tar forbehold om at bevilgningen kan bli justert i supplerende tildelingsbrev som følge av bevilgningsendringer vedtatt av Stortinget.

Likestillings- og diskrimineringsombudet må ta høyde for at bevilgningen skal dekke utgifter ved sentrale og lokale lønnsforhandlinger, samt utgifter som følge av sentralt justeringsoppgjør. Likestillings- og diskrimineringsombudet må derfor avsette midler til

Postadresse	Kontoradresse	Telefon	Samlivs- og likestillingsavdelingen	Saksbehandler
Postboks 8036 Dep 0030 Oslo	Akersgt. 59	22 24 90 90 Org no. 972 417 793	Telefaks 22 24 27 18	Magne Markhus 22 24 25 10

lokale forhandlinger, jf. pkt. 2.3.3.1 i Hovedtariffavtalen.

## **2 Mål- og resultatkrav**

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal utføre de oppgavene som er lagt til ombudet i lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) og i forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn på alle områder. Ombudet skal også arbeide for å fremme likebehandling i arbeidslivet, uavhengig av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming og alder. Ombudet skal i tillegg arbeide for å fremme likebehandling i boligsektoren uavhengig av seksuell orientering og leveform.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal håndheve likestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens ikke-diskrimineringskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene. Ombudet skal påse at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelser Norge har etter FNs kvinnekonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon.

Et sentralt mål for vårt samfunn er at alle individer skal ha de samme muligheter uavhengig av bakgrunn eller individuelle forutsetninger. Perspektivet for ombudets pådriverarbeid bør derfor på et individnivå være å gi den enkelte de samme muligheter (sjanselikheter), og på et samfunnsmessig nivå sikre ordninger som bidrar til en utjevning av forskjeller (resultatlikhet).

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal være en pådriver for likestilling og mot diskriminering, og følge utviklingen i samfunnet med sikte på å avdekke og påpeke forhold som motvirker likestilling og likebehandling. Ombudet skal bidra til bevisstgjøring om likestilling og likebehandling og være en pådriver for endringer i holdninger og atferd. Ombudet skal drive opplysningsvirksomhet om status og utfordringer rettet mot allmennheten.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal i 2007 prioritere de delmål og resultatmål for virksomheten som omtales nærmere i St.prp. nr. 1 (2006-2007) for Barne- og likestillingsdepartementet:

- Høy kvalitet i lovhåndhevingen

- God veiledning - inklusiv en velfungerende/god veiledningstjeneste om etnisk mangfold i arbeidslivet
- Offensiv og synlig pådriver for likestilling og mot diskriminering

Likestillings- og diskrimineringsombudet bes om å prioritere gjennomføring av tiltak for å markere likebehandlingsåret innenfor eget budsjett for 2007. Budsjettet for 2007 er styrket blant annet med formål å øke profileringen av likebehandling og antidiskriminering. Ombudet må se gjennomføring av likebehandlingsåret og kommunikasjonsstrategien i sammenheng.

### 3 Administrative og budsjettmessige fullmakter

Likestillings- og diskrimineringsombudet er underlagt Reglement for økonomistyring i staten (Reglementet) og Bestemmelser om økonomistyring i staten (Bestemmelsene). De overordnede prinsippene for virksomhetsstyring framgår av *Overordnede retningslinjer for styringsdialog med tilknyttede virksomheter*, fastsatt 4. oktober 2005. Departementet har i tillegg 22. desember 2005 fastsatt *Hovedinstruks om økonomistyringen* for Likestillings- og diskrimineringsombudet

I henhold til Stortingsvedtak av 13. desember 2005, jf. B. innst. S. nr. 2 (2005-2006) er Likestillings- og diskrimineringsombudet gitt følgende fullmakter:

- Unntak fra bruttoprinsippet i statlig virksomhet (unntak fra § 4 i bevilgningsreglementet), det vil si at Likestillings- og diskrimineringsombudet selv disponerer sine inntekter.
- Adgang til å overføre resultatet av årets drift til påfølgende budsjettermin. Likestillings- og diskrimineringsombudet disponerer eventuelt positivt årsresultat og har selv ansvaret for å dekke eventuelt negativt årsresultat.
- Adgang til selv å opprette og inndra de stillinger som Likestillings- og diskrimineringsombudet finner nødvendig for å løse sine oppgaver, og under hensyn til antall tilsatte og organisering tilpasses de rammevilkår departementet fastsetter.

Jf. også Finansdepartementets rundskriv R-106 av 21.12.2005.

For øvrig er alle relevante rundskriv lagt ut på Finansdepartementets hjemmeside [www.fin.dep.no](http://www.fin.dep.no).

## **4 Øvrige administrative føringer**

### **4.1 Personalførltning og internkontroll**

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal arbeide for å utvikle og sikre en inkluderende og stimulerende personalpolitikk. Personalpolitikken må sikre bred rekruttering, stimulere til kulturelt og kompetansemessig mangfold og gjennom kompetansetiltak legge til rette for en personalpolitikk som virker motiverende og hindrer utstøting av eldre arbeidstakere.

Det skal tilstrebcs en jevn kjønnsfordeling på alle nivåer i virksomheten. Det er et mål for statlig sektor at minst 40 prosent av ledere skal være av hvert kjønn.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet har lagt fram en egen tiltaksplan for å rekruttere og beholde flere personer med nedsatt funksjonsevne i statlig sektor. Regjeringen har som mål at 5 prosent av alle nytilsetninger i staten de neste to årene skal være personer med nedsatt funksjonsevne. Det forutsettes at Likestillings- og diskrimineringsombudet følger opp dette.

Departementet forutsetter at Likestillings- og diskrimineringsombudet følger opp etablerte rutiner og systemer for personalførltning, herunder personalreglementet og tilpasningsavtale i samsvar med de krav som settes i tjenestemannsloven og Hovedavtalen. Likeledes skal system og rutiner for internkontroll i samsvar med forskrift av 6.12.1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) følges opp.

Det forutsettes videre at Likestillings- og diskrimineringsombudet som har knyttet seg til avtale om inkluderende arbeidsliv (IA) har hensiktsmessige, målbare tiltak for å nå de tre hovedmålene i avtalen og også sørger for å revidere tiltakene ved endringer i IA-avtalen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet bes redegjøre for sin personalførltning og internkontroll i sin årsrapportering til departementet.

### **4.2 Integrering og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn<sup>1</sup>**

Regjeringen har bestemt at alle statlige virksomheter i 2007 skal sette mål og utarbeide planer for å øke rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn. Slike mål og planer kan for eksempel inngå i virksomhets- og/eller personalplaner. Det skal rapporteres på måloppnåelse i årsrapporten. Dette inngår som ett av tiltakene i handlingsplanen for integrering og inkludering som regjeringen la fram i

---

<sup>1</sup> Personer med innvandrerbakgrunn (som det skal rapporteres på) defineres som personer:

- med to utenlandsfødte foreldre som har innvandret til Norge.
- som er født i Norge med to foreldre som er født i utlandet.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) [www.imdi.no](http://www.imdi.no) gir råd og veiledning til statlige virksomheter i arbeidet med å rekruttere flere innvandrere. Virksomhetene kan ta kontakt med IMDi for råd og veiledning i arbeidet, herunder for ferdig utarbeidet skjema for å kartlegge antall ansatte med innvandrerbakgrunn.

statsbudsjettet for 2007. I årsrapporten for 2007 skal det på denne bakgrunn rapporteres på:

- Antall og andel (i prosent) ansatte (faste og midlertidige stillinger) med innvandrerbakgrunn i Likestillings- og diskrimineringsombudet den 1.1.2007.
- Hvilket mål virksomheten satte for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn i 2007.
- Antall og ansatte med innvandrerbakgrunn den 1.1.2008

Departementet vil videresende rapporteringene på integrering og inkludering til Arbeids- og inkluderingsdepartementet etter at årsrapporten er mottatt.

#### **4.3 Etiske retningslinjer**

Staten som arbeidsgiver, ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet, har utarbeidet overordnede etiske retningslinjer; *Etiske retningslinjer for statstjenesten* (P-0926), og har ansvaret for at disse blir fulgt. Topplederne i departementer og underliggende/tilknyttede virksomheter har et særlig ansvar for oppfølging.

Retningslinjene gjelder generelt for hele statstjenesten, dvs. at alle statlige forvaltningsorganer er omfattet av disse retningslinjene. Statsforetak og andre statlige selskap og institusjoner må vurdere behovet for å innføre egne etiske retningslinjer.

Hver enkelt virksomhet må, med utgangspunkt i de overordnede retningslinjene, arbeide for å videreutvikle og styrke den etiske bevisstheten blant de ansatte. Den enkelte virksomhet må også vurdere behovet for å supplere med egne retningslinjer tilpasset den enkelte virksomhets behov.

#### **4.4 Aktivitets- og redegjørelsesplikt etter likestillingsloven**

Likestillingsloven pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling på alle samfunnsområder. Dette innebærer at det stilles direkte krav om aktiviteter som fremmer likestilling. Plikten omfatter ikke bare ansatte, men også brukere, publikum og andre som blir berørte av myndighetens virksomhet. Plikten gjelder for eksempel i utforming av regelverk og lover, gjennom budsjettarbeid, bevilgninger og politiske vedtak.

Aktivitetsplikten innebærer å:

- finne ut om det man gjør, eller har planer om å gjøre, får ulike virkninger for kvinner og menn,
- sørge for at det man gjør, eller har planer om å gjøre, ikke øker forskjellene mellom kvinner og menn og
- iverksette tiltak som reduserer forskjellene mellom kvinner og menn.

I årsrapporten for 2007 ber vi om at Likestillings- og diskrimineringsombudet gir en systematisk beskrivelse av den faktiske tilstanden for likestilling internt i virksomheten

(personalpolitisk). For å kunne vurdere graden av likestilling i virksomheten bør følgende forhold framgå av redegjørelsen:

- Kjønnfordelingen på ansatte i virksomheten og eventuelt mellom enheter og nivåer.
- Gjennomsnittslønn for kvinner og menn, eventuelt lønn i kvinnedominerte stillinger kontra mannsdominerte, kjønnfordeling blant de høyest lønte og de lavest lønte.
- Kjønnfordelingen på nyansatte og på internt avansement, eventuelt på ulike stillingskategorier.
- Arbeidstid: fordeling av heltid og deltid, overtidsbruk.
- Videreutdanning og annen kompetanseheving; kjønnfordeling på virksomhetens aktiviteter siste år.

Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven.

#### **4.5 Informasjonspolitik**

Den statlige informasjonspolitikken har som hovedformål å sikre den enkelte innbygger informasjon om sine rettigheter, plikter og muligheter. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal aktivt informere om sin virksomhet i samsvar med hovedprinsippene for statlig informasjonspolitik, jf. *Informasjonspolitik for statsforvaltningen. Mål, prinsipper og konsekvenser* (P-0839B). Vi vil i denne sammenheng også vise til *Informasjons- og kommunikasjonsstrategi for Barne- og familiedepartementet* (Q-1005).

#### **4.6 Fornyning**

Fornyning dreier seg om å ta vare på og videreutvikle de viktige fellesskapsoppgavene med nye løsninger. De overordnede målene for fornyingsarbeidet er å skape mer velferd og mindre administrasjon. I fornyingsarbeidet vil regjeringen legge særlig vekt på brukerretting, åpenhet, effektivisering, kvalitet og brukermedvirkning.

Departementets ansvarsområder angår i stor grad folks dagligliv og er viktige for utviklingen av velferdssamfunnet. For at møtet med det offentlige skal bli enklere for innbyggere og næringsliv, er god tilgang på informasjon viktig. Økt bruk av informasjonsteknologi skal forenkle dialogen mellom innbyggere, næringsliv og offentlig sektor.

Et sterkt fokus på brukerperspektivet, herunder en tilpasning av tjenestene til det likestilte, flerkulturelle samfunnet, er nødvendig for å videreutvikle en god og effektiv barne-, familie- og forbrukerpolitikk.

#### **4.7 Økonomiregelverket**

Informasjon om statlig økonomistyring, nyheter, utviklingsprosjekter og regelverk finnes på Finansdepartementets hjemmeside [www.fin.dep.no](http://www.fin.dep.no) under menypunktet

#### *4.8 Krisehåndtering og informasjonsberedskap*

Likestillings- og diskrimineringsombudet må sørge for at krisehåndtering- og informasjonsberedskapsplan(er) for sannsynlige hendelser forefinnes og blir ajourført ved behov. Likestillings- og diskrimineringsombudet må til enhver tid ha ajourført oversikt over kontaktpersoner som er tilgjengelige for departementet i en eventuell krisesituasjon, samt ha oversikt over hvilke institusjoner og personer som forøvrig skal kontaktes (varslingsliste). Likestillings- og diskrimineringsombudet må vurdere behov for tiltak for å bedre krisehåndterings- og informasjonsberedskapskompetansen for eksempel ved skrivebordsøvelser for ledelsen/nøkkelpersoner og opplæringstiltak. Krise- og informasjonsansvaret følger fagansvaret til Likestillings- og diskrimineringsombudet, men departementet kan påta seg en koordinerende rolle ved kriser der flere aktører er involvert.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vurderer i årsrapporten til departementet behov for kortfattet rapportering av status/hendelser innenfor området krisehåndtering og informasjonsberedskap.

#### *4.9 Offentlige anskaffelser*

Det er vedtatt en rekke endringer i regelverket for offentlige anskaffelser som trer i kraft fra 1. januar 2007. Sentralt står en mer pedagogisk oppbygning av forskriften og generell forenkling av reglene, innføring av overtredelsesgebyr mot ulovlige direkte anskaffelser og tilrettelegging for mer moderne innkjøpsprosesser.

Riksrevisjonen peker i sin rapport om den årlige revisjon og kontroll for budsjetterminen 2005 på at det fremdeles er en rekke alvorlige brudd på regelverket for offentlige innkjøp. Statlige virksomheter må derfor ha større oppmerksomhet rettet mot etterlevelse av regelverket, herunder vurdere om de interne rutineene kan forbedres og sørge for å holde den interne kompetansen om regelverket ved like.

Departementet minner om at alle anskaffelser skal skje i tråd med de grunnleggende prinsippene om konkurranse, likebehandling og etterprøvnbarhet. I denne sammenheng vises det til at det nå innføres krav om forenklet protokollføring for innkjøp med en verdi fra kr. 100 000 og opp til den nasjonale terskelverdien på kr. 500 000 (eks. mva.). For å støtte opp under seriøse leverandører stiller den nye forskriften i tillegg krav om innlevering av skatteattest fra alle leverandører ved kontrakter over kr. 100 000. I tillegg må den som får kontrakten levere egenerklæring om HMS ved kjøp over kr. 100 000.

Hensynet bak universell utforming er gjort synlig i det reviderte regelverket. I dette ligger det en ambisjon om at alle produkter, tjenester og bygninger skal planlegges slik at de kan bli brukt av så mange som mulig, uavhengig av eventuell funksjonshemming.

Loven krever allerede i dag at offentlige innkjøpere skal ta hensyn til konsekvenser for miljøet. For å styrke dette arbeidet ytterligere, er det nye regelverket enda bedre tilrettelagt for å gjøre grønne innkjøp. Blant annet åpner forskriften for bruk av merking for å dokumentere miljøkvalitetene, som f. eks. "Svanen". Også produksjonsforholdene bør være etisk akseptable.

Den nye forskriften åpner også for at innkjøperne kan avgrense en konkurranse til bedrifter der flertallet av de ansatte som skal lage produktet eller utføre tjenesten, har nedsatt funksjonsevne. Innkjøperne kan dessuten stille sosiale betingelser til leverandørene, som for eksempel krav om integrering av langtidsledige.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) har laget et omfattende veileder hvor den primære målgruppen er innkjøpere i offentlig sektor. Som ansvarlig for regelverket for offentlige anskaffelser, har FAD i denne veilederen lagt vekt på å forklare hvordan reglene skal forstås. For å lette forståelsen av jussen er det også laget eksempler på hva som er tillatt og hva som ikke er tillatt. Veilederen er lagt ut under "Offentlige anskaffelser" på FADs hjemmesider: [www.odin.dep.no/fad](http://www.odin.dep.no/fad).

#### *4.10 Føringer på IT-området*

Likestillings- og diskrimineringsombudet bør:

- Gjøre relevante elektroniske tjenester tilgjengelige i næringslivsportalen Altinn (jf. [altinn.no](http://altinn.no)), og i innbyggerportalen Minside ([norge.no](http://norge.no)) etter lanseringen.
- Følge anbefalinger fra regjeringen om bruk av IKT-standarder i offentlig forvaltning. Retningslinjer om dette arbeidet vil bli samlet i en referanse katalog, som blir bygget opp på nettsiden til Fornyings- og administrasjonsdepartementet ([odin.dep.no/fad](http://odin.dep.no/fad)).
- Vurdere bruk og utredning av konsekvenser av de internasjonale WAI-kriteriene for tilgjengelighet til nettsteder, slik at de framkommer i [norge.no](http://norge.no) sine kvalitetskriterier for offentlige nettsteder.
- Vurdere bruk av programvare basert på åpen kildekode. Fornyings- og administrasjonsdepartementet har som siktemål å opprette et kompetansemiljø for åpen kildekode som skal fungere som en nøkkelressurs for offentlige virksomheter.

#### *4.11 Krav om risikostyring*

I henhold til økonomiregelverket skal alle statlige virksomheter sikre at de har tilstrekkelig styringsinformasjon og forsvarlig beslutningsunderlag tilpasset virksomhetens egenart og risiko og vesentlighet. Økonomireglementet inneholder i tillegg flere krav til dokumentasjon av risikostyring og intern kontroll som en integrert del av mål- og resultatstyringen.



Senter for statlig økonomistyring (SSØ) har til hjelp for arbeidet utarbeidet et metodokument for risikostyring i statlige virksomheter. Dokumentet underbygger den vekt staten legger på at statlige institusjoner gjennomfører risikostyring som en del av mål- og virksomhetsstyringen. Dokumentet er tilgjengelig på SSØs hjemmeside, [www.sfs.no](http://www.sfs.no).

Barne- og likestillingsdepartementet ber om at det gjennomføres en dokumentert risiko- og vesentlighetsgjennomgang hos Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet skal vurdere risiko knyttet til måloppnåelse i henhold til målene slik de framgår av tildelingsbrevet og i St.prp. nr. 1, og det må om nødvendig utarbeides konkrete tiltaksplaner for å redusere risiko. Departementet ber om at Likestillings- og diskrimineringsombudet redegjør for hovedkonklusjonene i gjennomgangen og omtaler evt. tiltak som er igangsatt for å redusere risikoen innen 1. oktober 2007.

Barne- og likestillingsdepartementet vil komme med forslag til metodebeskrivelse, rapporteringsmal m.v. innen 15. februar 2007. Det vil i denne forbindelse også bli vurdert om det er behov for egne opplæringstiltak/seminar o.l. Opplegget for risikostyring vil også være et tema på styringsdialogmøtene.

#### *4.12 Grønn stat – miljøledelse*

Alle statlige virksomheter skal ha miljøledelse som en integrert del av organisasjonens styringssystem. Miljøledelse er et verktøy for å øke bevisstheten om miljøkonsekvensene av en virksomhet og sette i gang et systematisk arbeid for å endre virksomheten i en miljøvennlig retning. Det skal foretas en årlig revisjon av miljøledelsesarbeidet hvor det legges til rette for kontinuerlige forbedringer, jf. veilederen T-1426 *Miljøledelse i staten* fra Miljøverndepartementet. På [www.gronnstat.no](http://www.gronnstat.no) er det samlet veiledninger, verktøy og relevante eksempler i forbindelse med innføring av miljøledelse.

Det skal rapporteres om miljøarbeidet i årsrapporten til departementet for 2007.

#### *4.13 EØS-avtalens finansielle ordninger – dialog og samarbeid*

I forbindelse med at EØS-området 1. mai 2004 ble utvidet til å omfatte 28 land, ble to finansieringsordninger etablert med de 10 nye medlemslandene som målgruppe. EØS/EFTA-ordningene gjelder mellom EFTA/EØS-landene og de 10 nye medlemslandene, samt Hellas, Portugal og Spania. Den norske finansieringsordningen gjelder bare for de 10 nye medlemslandene. Målet er å bidra til en økonomisk og sosial utvikling i et utvidet EU og styrke de økonomiske og politiske forbindelsene med de nye medlemslandene. Romania og Bulgaria blir EU-medlemmer f.o.m. 1. januar 2007. Det forhandles i øyeblikket om EFTAs/Norges bidrag i form av ytterligere midler til EØS-formål.

For perioden 2004-2009 har Norge forpliktet seg til å bidra med nær 10 mrd. kroner til de to finansieringsordningene. De fleste avtalene mellom Norge og det enkelte land rommer både såkalte såkornfond og fond til støtte for ikke-offentlige organisasjoner.

Flere av disse landene har interesse og behov for samarbeid innenfor familie- og likestillingspolitiske områder. Barne- og likestillingsdepartementet ønsker at etater og institusjoner med oppdrag fra departementet, kan stille seg til rådighet for dialog og eventuelt prosjektpartnerskap som mottakerlandene etterspør.

## **5 Resultatoppfølging og rapportering**

Ved disponering av bevilgningen for 2007 må Likestillings- og diskrimineringsombudet ta hensyn til de hovedmål og prioriteringer som framgår av St.prp. nr. 1 (2006-2007). Kravene om å oppnå bestemte resultater må imidlertid ikke medføre tvil om at bevilgningsrammen er overordnet. Likestillings- og diskrimineringsombudet har ansvar for at bevilgningen blir brukt formålstjenlig og økonomisk i samsvar med bevilgningsreglementet og forutsetningene i stortingsvedtaket, herunder ansvar for å føre kontroll med at bevilgningen ikke overskrides. Barne- og likestillingsdepartementet forutsetter at særskilte forhold som reduserer muligheten til å holde fastsatt budsjett tas opp med departementet så snart som mulig, sammen med forslag til tiltak som gjør at rammen likevel kan holdes.

Departementet vil, i likhet med tidligere år, innhente opplysninger om regnskapsutviklingen i løpet av året og vil komme tilbake med nærmere angivelse av tidsfrister for denne rapporteringen. Det skal rapporteres på en slik måte at både forbruk per dato og planlagt forbruk for resten av året framkommer på en detaljert, ryddig og oversiktlig måte. Om nødvendig må virksomheten på departementets forespørsel kunne gi rask dokumentasjon på regnskaps- og resultatutviklingen.

Budsjett og regnskap skal følge statsregnskapets budsjettår. Regnskapet skal revideres av Riksrevisjonen. Regnskap og årsrapport skal sendes departementet innen 15. februar 2008.

Årsrapporten skal inneholde følgende punkter:

- regnskapstall som er i samsvar med rapportering til det sentrale statsregnskapet,
- forklaringer på eventuelle avvik i regnskapstallene i forhold til den gitte bevilgningen, jf. tildelingsbrevet og
- rapportering av resultater i henhold til målene i St.prp. nr. 1 (2006-2007) og tildelingsbrevet.

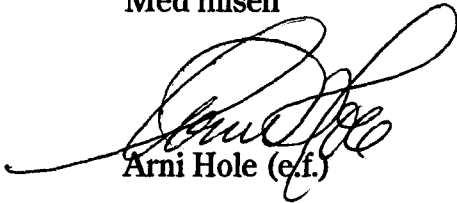
Det er viktig at årsakene til vesentlige avvik fra målene blir forklart på en utfyllende måte. Rapporteringen vil danne grunnlag for utarbeidelsen av resultatrapporten i budsjettproposisjonen.

Ved eventuelle forslag om bevilgningsendringer i løpet av året, ber vi om at det redegjøres for hvordan endringene vil innvirke på de mål som gjelder for virksomheten og som er gjengitt i St.prp. nr. 1 (2006-2007).

Departementet vil i løpet av 2007 avholde dialogmøter med Likestillings- og diskrimineringsombudet og øvrige berørte departementer. Departementet vil komme tilbake med tidspunkt og program for møtene.

Barne- og likestillingsdepartementet ønsker lykke til med arbeidet, og ser fram til et godt samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2007.

Med hilsen



Arni Hole (e.f.)



Magne Markhus  
Magne Markhus

Kopi i elektronisk format: Riksrevisjonen