



TILDELINGSBREV  
TIL  
LIKESTILLINGS- OG  
DISKRIMINERINGSOMBUDET

2019

---

Helga Berit Fjell  
ekspedisjonssjef

---

Hans Robert Zuna  
avdelingsdirektør



Barne- og  
likestillingsdepartementet

# INNHold

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OMBUDETS ARBEID I 2019 .....</b>	<b>3</b>
<b>3. BUDSJETTILDELING OG FULLMAKTER .....</b>	<b>3</b>
3.1. BEVILGNINGSVEDTAK OG TILDELING .....	3
3.2. FULLMAKTER .....	4
<b>4. ADMINISTRATIVE FORHOLD OG ANDRE SAKER .....</b>	<b>4</b>
4.1. REGJERINGENS FELLESFØRINGER .....	4
4.2. SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP .....	5
4.3. INFORMASJONSSIKKERHET .....	5
4.4. DIGITALISERING .....	5
4.5. OPPFØLGING AV SAKER FRA RIKSREVISJONEN .....	6
<b>5. RAPPORTERING OG RESULTATOPPFØLGING .....</b>	<b>6</b>
5.1. VIRKSOMHETS- OG REGNSKAPSRAPPORTERING .....	6
5.2. ANDRE RAPPORTERINGSKRAV .....	7
<b>6. STYRINGSKALENDER .....</b>	<b>7</b>

17. desember 2018

## 1. Innledning

Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) viser til Stortingets behandling av Prop. 1 S (2018–2019) for BLD, jf. Innst. 14 S (2018-2019). I dette tildelingsbrevet stiller departementet til disposisjon utgiftsbevilgninger til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) for 2019. Videre redegjør departementet for de rapporteringskrav som gjelder for LDO i 2019.

## 2. Ombudets arbeid i 2019

Likestillings- og diskrimineringsombudets virksomhet er regulert i lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).

LDO skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering på grunnlag av blant annet kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering og alder. LDO skal gi veiledning og være en pådriver for likestilling og mangfold. Ombudet skal også overvåke at norsk rett er i samsvar med FNs kvinnekonvensjon, rasediskrimineringskonvensjonen og konvensjon om rettigheter for personer med nedsatt funksjonsevne.

Det vises videre til Likestillings- og diskrimineringsombudets egne strategier, tiltak for 2019 presentert i Prop. 1 S (2018-2019) for BLD, og departementets instruks for økonomi- og virksomhetsstyring i Likestillings- og diskrimineringsombudet.

## 3. Budsjettildeling og fullmakter

### 3.1. Bevilgningsvedtak og tildeling

Stortinget vedtok 10. desember 2018 følgende bevilgning for 2019.

#### Kapittel 873

		(i 1 000 kroner)
<b>Post</b>	<b>Betegnelse</b>	<b>Budsjett 2019</b>
50	Basisbevilgning	43 843
Sum kap. 873		43 843

BLD stiller med dette ovennevnte bevilgning til disposisjon for Likestillings- og diskrimineringsombudet, jf. § 7 i Reglement for økonomistyring i staten.

Bevilgningen til LDO utbetales i kvartalsvise rater i 2019. Første utbetaling i januar utgjør 10 960 750 kroner. Deretter foretas utbetalingene per 1. april, 1. juli og 1. oktober.

LDO 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 lokale forhandlinger, jf. pkt. 2.5 i Hovedtariffavtalen.

Som følge av regjeringens avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform, er bevilgningen redusert med 0,5 pst. i forhold til saldert budsjett 2018. Regjeringen forutsetter at alle statlige virksomheter gjennomfører årlige tiltak for å øke produktiviteten.

### 3.2. Fullmakter

I henhold til Stortingsvedtak av 13. desember 2005 har Likestillings- og diskrimineringsombudet følgende fullmakter:

- Unntak fra bruttoprinsippet i statlig virksomhet (unntak fra § 3 fjerde ledd 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.

## 4. Administrative forhold og andre saker

### 4.1. Regjeringens fellesføringer

#### Regjeringens inkluderingsdugnad

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og tiltak i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal i årsrapportens kap. 4 redegjøre for hvordan rekrutteringsarbeidet har vært innrettet for å nå 5-prosentmålet og de øvrige målene for inkluderingsdugnaden. Samme sted skal virksomheten vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lyktes med å nå målene for dugnaden, jf. [rundskriv H-3/18](#). Det vises også til supplerende tildelingsbrev av 3. september 2018 om dette arbeidet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal også rapportere i årsrapporten om andelen av nyansatte (gjelder kun faste stillinger) som har nedsatt funksjonsevne eller "hull" i CV-en. For å sikre personvernet til de nyansatte, skal det ikke rapporteres inn før Likestillings- og diskrimineringsombudet har gjennomført minst fem nyansettelser.

#### Motvirke arbeidslivskriminalitet

Offentlige oppdragsgivere har som innkjøpere av varer og tjenester et særskilt ansvar for å motvirke arbeidslivskriminalitet. Det forventes at offentlige virksomheter går foran

i arbeidet med å fremme et seriøst arbeidsliv. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal ved tildeling av oppdrag og i oppfølging av inngåtte kontrakter sikre at deres leverandører følger lover og regler. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal i årsrapporten redegjøre for resultater fra oppfølging av inngåtte kontrakter og hvordan virksomhetens anskaffelser er innrettet for å gjennomføre dette hensynet, jf. Rundskriv H-8/17.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet vil i samarbeid med berørte departement sende ut et rundskriv med utdypende forklaring på hvordan fellesføringene skal forstås og hvordan virksomhetenes resultater skal gjengis i årsrapportene.

#### **4.2. Samfunnssikkerhet og beredskap**

Virksomhetene under BLD skal ha virksomhetstilpassede oversikter over risiko og sårbarhet (ROS) som oppdateres minimum hvert andre år. Virksomhetene skal også ha oppdaterte krise- og beredskapsplaner og gjennomføre årlige kriseøvelser.

BLD ber Likestillings- og diskrimineringsombudet i årsrapporten for 2019 opplyse om når ROS og krise- og beredskapsplanene sist ble oppdatert. Dersom disse ble oppdatert i 2019 ber vi om at de legges ved årsrapporten.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal gjennomføre en øvelse i 2019. Scenario for øvelsen skal ta utgangspunkt i Likestillings- og diskrimineringsombudets oversikt over risiko og sårbarhet. Øvelsen kan gjennomføres i samarbeid med andre virksomheter. Det skal skrives en evalueringsrapport som, sammen med en redegjørelse for oppfølgingstiltak, sendes departementet som vedlegg til årsrapporten for 2019.

#### **4.3. Informasjonssikkerhet**

Arbeidet med informasjonssikkerhet må ses i sammenheng med arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap og personvern. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal påse at de har et styringssystem for informasjonssikkerhet i henhold til anerkjente standarder, kravene i eForvaltningsforskriftens § 15 og personopplysningsloven.

Digitalisering innebærer forenkling og effektivisering, men øker også risikoen for å bli rammet av sikkerhetstruende hendelser. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal derfor påse at de har etablert og forankret gode rutiner for bruk av mobile, elektroniske enheter og arbeidsplattformer når disse brukes utenfor kontoret og på reise.

#### **4.4. Digitalisering**

Som en videreføring av arbeidet med oppfølgingen av Digitaliseringsrundskriv H-7/17 skal Likestillings- og diskrimineringsombudet i forbindelse med første regnskapsrapportering gi en oversikt over:

- Hvordan arbeidet med digitalisering er organisert i virksomheten.

- Planer/strategier for virksomhetens fremtidige samarbeid med andre virksomheter om gjenbruk/viderebruk av informasjon.
- Planer/strategier for virksomhetens fremtidige bruk av nasjonale felleskomponenter.

#### 4.5. Oppfølging av saker fra Riksrevisjonen

I de tilfeller hvor Riksrevisjonen har tatt opp konkrete forhold, skal Likestillings- og diskrimineringsombudet iverksette nødvendige tiltak slik at de forhold som påpekes blir rettet opp. Departementet ber om å bli orientert om hvordan eventuelle merknader fra Riksrevisjonen er eller vil bli fulgt opp i styringsdialogen. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal oversende departementet kopi av svarbrev til Riksrevisjonen når korrespondansen går direkte mellom Riksrevisjonen og etaten.

### 5. Rapportering og resultatoppfølging

#### 5.1. Virksomhets- og regnskapsrapportering

Departementet ber om følgende rapportering:

Type rapportering	Telletidspunkt	Rapporteringsfrist
Årsrapport og regnskap for budsjettåret 2018	31. desember 2018	14. mars 2019
Første regnskapsrapportering 2019	1. mai 2019	1. juni 2019
Andre regnskapsrapportering 2019	1. september 2019	1. oktober 2019
Årsrapport og regnskap for budsjettåret 2019	31. desember 2019	14. mars 2020

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal i årsrapporten for 2019 synliggjøre resultatene som er oppnådd, effekten av gjennomførte tiltak og omtale virksomhetens virkemiddelbruk. Dersom det er vesentlige avvik mellom ombudets mål og oppnådde resultater, skal det redegjøres for årsaken til dette. Rapporteringen vil danne grunnlag for utarbeidelsen av resultatrapporteringen i Prop. 1 S.

Regnskapsrapportene skal være utformet slik at forbruk per dato og planlagt forbruk for resten av året framkommer på en detaljert, ryddig og oversiktlig måte. Om nødvendig må Likestillings- og diskrimineringsombudet på departementets forespørsel kunne gi rask dokumentasjon på regnskaps- og resultatutviklingen.

For øvrig vises til instruks for økonomi- og virksomhetsstyring i Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Departementet ber i tillegg om at Likestillings- og diskrimineringsombudet i sin årsrapport rapporterer etter følgende parametere:

- Antall registrerte veiledningssaker

- Ytterligere informasjon som kan belyse resultater i LDOs arbeid (høringer, konferanser, foredrag, kursvirksomhet m.m.)

## 5.2. Andre rapporteringskrav

Tema	Oppdrag	Rapportering
Risikovurderinger	Redegjøre for risikovurderinger og presentasjon av risikoreduserende tiltak på ombudets ansvarsområde.	Rapportering i forkant av, og tema i, første dialogmøte i 2019
IA-avtalen	Redegjøre kort for hvilke utfordringer virksomheten har hatt siste år i IA-arbeidet mht. de tre målene sykefravær, nedsatt funksjonsevne og avgangsalder og kort beskrive hva som er gjort.	Årsrapport
Aktivitets- og redegjørelsesplikter	Redegjøre kort for virksomhetens oppfølging av likestillings- og diskrimineringsloven.	Årsrapport

## 6. Styringskalender

Aktivitet	Tidspunkt	Innhold
Første dialogmøte	April 2019	Foreløpig agenda: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regnskap 2018 og budsjett 2019</li> <li>- Årsrapport 2018</li> <li>- Risikovurderinger av egne mål og strategier</li> <li>- Orientering om aktuelle saker</li> <li>- Eventuelt</li> </ul>
Andre dialogmøte	Oktober 2019	Foreløpig agenda: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regnskap og budsjett 2019</li> <li>- Budsjett 2020</li> <li>- Orientering om aktuelle saker</li> <li>- Eventuelt</li> </ul>