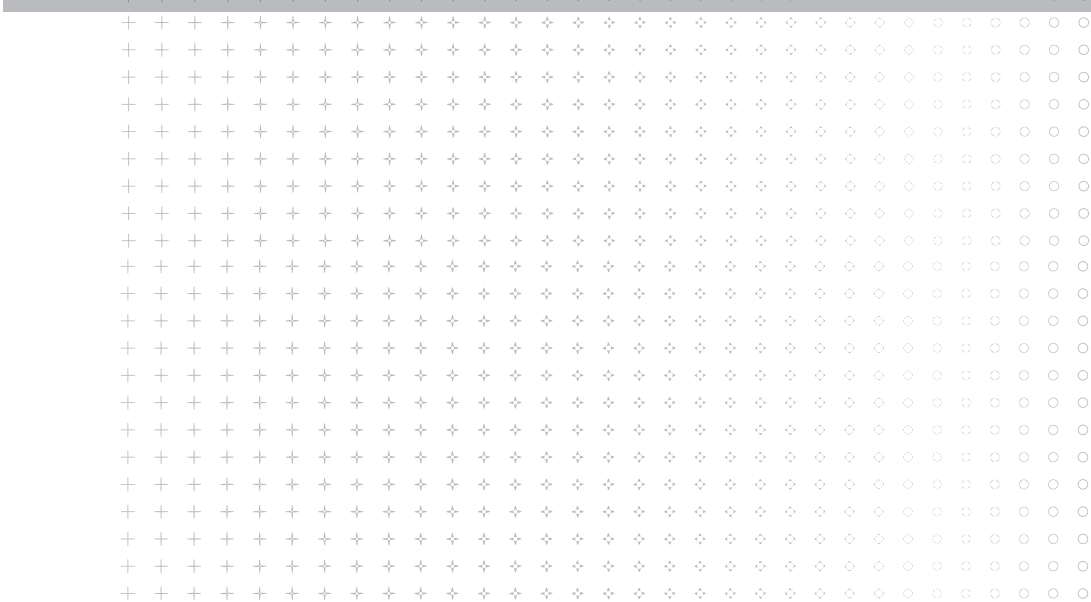


# 2013

## Årsmelding



Ligestillings- og  
diskrimineringsombudet



# Innholdsliste

1. Vi gjev relevant hjelp	6
2. Vi gjev fleire kunnskap om kva plikter dei har og verktøy til å utføre dei	10
3. Vi sørger for at internasjonale forpliktingar får konsekvensar	12
4. Vi skaper engasjement og debatt om likestilling	16
5. Vi skal vere ein profesjonell arbeidsgjevar som prioriterer godt arbeidsmiljø, organisasjonsutvikling og økonomistyring	20
6. Tal og fakta om arbeidet til LDO	29

# Føreord

Året 2013 var eit godt år for likestilling. I juni var det 100 år sidan norske kvinner fekk stemmerett på lik linje med menn. Stemmerettsjubileet blei feira med arrangement over heile landet. Vi heidra Camilla Collett, Fredrikke Marie Quam, Gina Krog, Fernanda Nissen og dei andre som har stått i fremste rekkje i kampen for like moglegheiter for alle.

Året 2013 var året då likestilling blei ein viktig del av valkampen. Aldri før har så mange aktørar vore så samde om at det er viktig å sikre fedrar sin rett til å vere pappa. I media konkurrerte fagforeiningar og næringslivstoppar, forskarar og NHO-presidentar med heilt vanlege pappaer om spalteplassen. Dei hadde stort sett éin budskap: Ikkje rør fedrekvoten!

Året 2013 var året då vi endeleg kunne ønskje kvarandre godt likestilt nyttår. På nyttårsaftan fekk vi ei ny diskrimineringslov, som skal verne folk mot usakleg forskjellsbehandling på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Du kan vise heile deg, var slagordet for Likestillings- og diskrimineringsombudet sitt arbeid for å spreie informasjon om dei nye rettane.

Men feiringa i 2013 hadde òg ein flau bismak. Likestillingsutvalet dokumenterte at det framleis står att store utfordringar når det gjeld å skape eit likestilt samfunn. Dette førte ikkje til politisk handling, korkje frå Stoltenberg-regjeringa eller Solberg-regjeringa.

I jubileumsåret heldt Noreg fram med å bryte menneskerettane på fleire område. Til dømes har ombudet rapportert om store utfordringar både når det gjeld tilgjengelegheit til grunnskular og vidaregåande skular, og når det gjeld rett til fridom, personleg tryggleik og likeverdige helsetenester for personar med psykososiale funksjonsnedsetjingar.

Diskriminering øydelegg liv. Kvart år blir vi i Likestillings- og diskrimineringsombudet kontakta av fleire tusen menneske som fortel om mobbing, trakassering, diskriminering, utestenging, overgrep og vald. Felles for dei alle saman er at liva deira blir sterkt avgrensa. Dei blir fråtekne moglegheita til å delta og til å påverke sitt eige liv og sin eigen kvardag.

Likestillings- og diskrimineringsombudet er til for dei som blir diskriminerte. Vi er til for dei som treng råd og rettleiing, og for dei som vil klage på diskriminering. Vi gjev råd til arbeidsgjevarar, tenesteytarar, tillitsvalde og andre. Arbeidet vårt skal bidra til å skape eit likestilt samfunn utan diskriminering.

For å lukkast i dette arbeidet må vi stendig vidareutvikle tenestene våre og måten vi arbeider på. I 2013 fokuserte vi på fem hovudområde:

1. Vi gjev relevant hjelp.
2. Vi gjev fleire kunnskap om kva plikter dei har og verktøy til å utføre dei.
3. Vi sørgjer for at internasjonale forpliktingar får konsekvensar.
4. Vi skaper engasjement og debatt om likestilling.
5. Vi skal vere ein profesjonell arbeidsgjevar som prioriterer godt arbeidsmiljø, organisasjonsutvikling og økonomistyring.

Kvart av desse områda utgjer eit kapittel i denne årsmeldinga. I kvart kapittel fortel vi kva vi har gjort og kva vi har oppnådd. Kapittel 6 gjev ei oppsummering av sentrale tal og fakta frå arbeidet vårt i 2013.



**Sunniva Ørstavik**

Likestillings- og diskrimineringsombod

# 1. Vi gjev relevant hjelp

Folk som tek kontakt med oss opplever at dei blir urettvist behandla, diskriminerte og trakasserte. Andre har spørsmål om lovverket og om korleis dei kan jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering. Målet vårt er at dei som tek kontakt med oss skal oppleve at dei får relevant hjelp.

Dette var bakgrunnen for at vi oppretta ei eiga rettleiingsavdeling i ombudet i 2011. Rettleiinga skal vere eit lågterskeltilbod som er lett tilgjengeleg for brukarane. Målet er at råd og rettleiing skal føre til at saker blir løyste raskt og med minst mogleg påkjenning for personen som har blitt diskriminert. Vi rettleier einskildpersonar, arbeidsgjevarar og andre som har spørsmål om likestilling og diskriminering.

Dei fleste som tek kontakt med oss får først rettleiing, og dersom det ikkje fører fram, kan det bli det oppretta ei klagesak. Då gjer vi ei juridisk vurdering av saka, og kjem med ei utsegn om kor vidt personen har blitt utsett for diskriminering eller ikkje.

I 2013 fekk vi 1448 førespurnader om rettleiing og 187 klagesaker. Dei fleste som tek kontakt med oss opplever å bli urettvist behandla på grunnlag av kjønn eller funksjonsevne. Dei fleste sakene gjeld diskriminering i arbeidslivet, følgt av saker om tilhøve som gjeld privat og offentleg vare- og tenesteyting og forskjellsbehandling i møte med offentleg forvaltning.

## Rettleiing i fleire kanalar

Vi er opptekne av at folk skal kunne ta kontakt med oss gjennom mange ulike kanalar. Folk kan kontakte oss per brev, e-post, SMS og telefon, eller dei kan møte opp personleg.

Vi satsar på å vere til stades på sosiale medium for å senke terskelen for å kome i dialog med oss. LDO prioriterer Facebook og Twitter, og er til stades både som institusjonen Likestillings- og diskrimineringsombudet ([twitter.com/MittOmbud](https://twitter.com/MittOmbud) og [facebook.com/mittombud](https://facebook.com/mittombud)) og ved at Sunniva Ørstavik har eigne profilar ([twitter.com/sorstavik](https://twitter.com/sorstavik) og [facebook.com/SunnivaOrstavik](https://facebook.com/SunnivaOrstavik)).

Fleire tek kontakt med oss via sosiale medium. Så langt det let seg gjere svarar vi på spørsmåla vi får i sosiale medium, men dersom dialogen blir for kompleks eller personsensitiv, overfører vi den til ein annan kommunikasjonskanal. Vi fekk ikkje på plass gode registreringsrutinar for førespurnader via sosiale medium i 2013, og talet på formelt registrerte førespurnader er langt mindre enn talet på folk som faktisk har teke kontakt med oss.

Nettsida er viktig i vår rettleiing og dialog med ulike grupper.

Nettsida vår [www.ldo.no](http://www.ldo.no) skal vere ein kanal for å fortelje folk om rettane og pliktene sine og rettleie dei i kva dei kan gjere. Vi opplever jamn vekst i talet på besøk til nettsida vår. Besøkstalet for [www.ldo.no](http://www.ldo.no) auka med 17 prosent i 2013 samanlikna med 2012. Vi ser eit stort potensial i å gjere nettsida til ei enno betre side for dei som blir utsette for diskriminering. I 2013 gjorde vi difor ein del endringar på nettstaden, som til dømes å utvikle eit nytt og betre søk og å gå gjennom og oppdatere alt innhaldet på nettsida. Dette gjer det mogleg å utvikle nettstaden vidare i 2014.

### Oppsøkjande rettleiing

Å gje relevant hjelp handlar ikkje berre om korleis vi tek imot folk som tek direkte kontakt med oss. Det er òg viktig å vere ute og gje rettleiing til arbeidsgjevarar, tillitsvalde og andre. Vi prioriterer å gje informasjon og opplæring til personar, organisasjonar og verksemder, som igjen når ut til mange.

Vi har gjennomført og delteke på fleire kursopplegg for aktørar i arbeidslivet. Mellom anna deltok vi på Skatteetaten si regionale opplæring i mangfaldsrekruttering. Vi gjennomførte òg eit pilotprosjekt med opplæring om likestilling og mangfald for tillitsvalde i Utdanningsforbundet i Akershus. Vi har halde to dagskurs om diskrimineringsjuss for JURK og andre rettsenter. Føremålet med dette er å styrkje organisasjonane sin kompetanse, slik at dei lettare fangar opp saker som gjeld diskriminering og viser folk vidare til LDO.

Vi heldt fleire kurs for innvandrarorganisasjonar, mellom anna Kontaktutvalget mellom innvandrere og norske myndigheter (KIM), Internasjonal helse og sosialgruppe (to kurs), Primærmedisinsk verksted og andre frivillige organisasjonar. Temaa har vore diskrimineringslovgjevinga, kva diskriminering er, kva LDO kan gjere når folk opplever å bli diskriminerte, og kva dei som opplever diskriminering kan gjere sjølve.

Vi har òg samarbeidd med tillitsvalde i Politiets fellesforbund og Briskeby kompetansesenter, eit nasjonalt kompetansesenter for høyrsløshemma, i 2013. Samarbeidet har gått ut på at vi har gjennomført fleire rundar med kurs for deira tillitsvalde, og slik sett dei i stand til å gjennomføre kursa sjølve utan at vi er direkte involverte. Målet er at dei tillitsvalde skal kunne vere meir proaktive når det gjeld å krevje tiltak frå arbeidsgjevarane og kunne løyse utfordringar. Briskeby kompetansesenter har gjennomført fleire kurs på eiga hand i 2014.

Kursa gjev òg LDO kunnskap om og innsikt i utfordringar som brukargruppene våre har, og såleis viktige innspel i arbeidet vårt. Denne arbeidsmåten, «training of trainers», har lenge vore eit av ombudet



sine satsingsområde. Vi vil vidareføre dette i strategiperioden 2014–2016. Kurser gjev dessutan god dialog og hjelper oss å utvikle eit nettverk med brukarane våre.

Vi heldt òg ei rekkje kurs i samband med satsinga på likeverdige offentlege tenester. Alle skal ha tilgjenge til tenester av like god kvalitet som er tilpassa den einskilde. Ombudet sitt arbeid på dette området har vore finansiert gjennom EU sitt Progress-program, The European Community Programme for Employment and Solidarity, og med midlar frå Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

I 2012/2013 hadde ombudet særleg fokus på likeverdige helsetenester. Det blei halde fleire kurs.

I 2013/14 har fokuset vore på den kommunale skulesektoren. Dessutan har kampanjen sett særskilt på skulestyresmaktene sine plikter i høve til norske rombarn og romfolket sine rettar som nasjonal minoritet. Målet er å auke skulestyresmaktene sitt medvit om deira plikt til å gje likeverdige tenester, og å kome fram til ulike verktøy som kan brukast for å gjere tenesteytinga betre. Kurser har blitt haldne i 2014.

## **Betre og raskare hjelp**

Vi har kontinuerleg fokus på å auke kvaliteten på tenestene våre. I 2013 gjennomførte vi fleire tiltak for å styrkje rettleiingstenesta og lovhandhevinga vår. Mellom anna har vi utarbeidd fagoppsummeringar der vi systematiserer og går gjennom våre eigne erfaringar med ulike typar diskrimineringsaker, til dømes diskriminering på grunn av alder og graviditet. Vi brukar dette til å gje betre og raskare rettleiing til dei som tek kontakt med oss, og til å gjere klagesakshandsaminga meir effektiv. Dessutan har vi utarbeidd interne prosedyrar der vi med jamne mellomrom analyserer sakene våre og går gjennom dei for å utvikle oss. Det neste steget i denne prosessen er at dei som besøker nettsida vår vil finne materiellet lett tilgjengeleg i form av ulike rettleiingsmodular. Dette arbeidet blir prioritert i 2014.

Analysar av vår eiga rettleiing tyder på at kvaliteten har blitt betre. Rettleiinga vår har blitt meir skreddarsydd for kvar einskild som tek kontakt. Vi går meir aktivt inn i sakene, og er såleis meir relevante for brukarane. Vi arbeider med å få gjennomført ei ny brukarundersøking. Ein grundig gjennomgang og analyse av klagesakene som ombudet har handsama dei siste åra har gjort det mogleg å sikre betre kvalitet og meir einskapleg praksis i handsaminga av nye klagesaker. Vår handsaming av klagesaker utviklar rettspraksis. Dei aller fleste diskrimineringsaker blir handsama og avgjorde hos ombudet. To av ti saker får eit anna utfall hos Likestillings- og diskrimineringsnemnda, og det er ikkje ofte at diskrimineringsaker blir handsama i det ordinære rettsapparatet.



Vi har òg gjennomført fleire tiltak for å sikre rask sakshandsaming, mellom anna eit systematisk arbeid med å avslutte gamle saker. Sjølv om talet på innkomne saker låg stabilt, avslutta vi totalt 2 047 rettleiingssaker i 2013 mot 1 816 saker i 2012. Talet på aktive rettleiingssaker er såleis drastisk redusert frå 478 ved inngangen til januar 2013 til 146 ved inngangen til januar 2014. Det same gjeld klagesakene, der det ved inngangen til 2014 var 139 klager som ikkje var ferdig handsama, mot 176 saker ved inngangen til 2013. Ved inngangen til 2014 var det berre 17 saker som var eldre enn 12 månader, mot 58 saker ved inngangen til 2013. Resultatet er at det er færre som står i kø hos ombudet.

Personar som kontaktar oss per telefon skal få svar same dagen. Når det gjeld førespurnader som kjem per e-post eller brev, skal vi gje første svaret så snart det let seg gjere, og ombudet har eit mål om at dei skal få svar seinast i løpet av ni dagar.

Vi jobbar òg heile tida med å få ned den samla sakshandsamingstida. Av dei 1 448 rettleiingssakene som blei registrerte i 2013, blei 1 315 (91 prosent) avslutta i løpet av 2013. Den gjennomsnittlege handsamingstida for sakene som er avslutta er 21 dagar, ein nedgang frå 25 dagar i 2012. Sakshandsaminga for klagesakene har ikkje blitt redusert. Vi har starta eit prosjekt for å effektivisere sakshandsaminga, og dette prosjektet vil halde fram i 2014.

### **Fleire saker på eige initiativ**

LDO har høve til å ta opp diskrimineringsaker på eige initiativ når vi blir merksame på moglege diskrimineringsaker gjennom medieoppslag, i den generelle samfunnsdebatten eller ved at vi får tips frå einskildpersonar.

Vi tek opp saker om retningslinjer og praksis hos verksemder som kan gjelde fleire. Eitt døme er NRK sitt regelverk, som forbyr nyheitsanker å bere religiøse symbol når dei er på TV-skjermen. Etter nyheitssaka om ei kvinne som blei nekta å bere eit anheng med ein liten kross under TV-sendinga, og mediedebatten som følgde, bestemte ombudet seg for å ta opp saka på eige initiativ. Vi gjer ei juridisk vurdering av om eit slikt regelverk er i strid med forbodet mot å diskriminere på grunnlag av religion.

Vi tok opp fleire saker på eige initiativ i 2013 enn i 2012. Arbeidet vi har gjort i 2013 med å utvikle og effektivisere sakshandsaminga vår vil setje oss i stand til å ta opp fleire prinsipielle saker på eige initiativ i 2014.

## 2. Vi gjev fleire kunnskap om kva plikter dei har og verktøy til å utføre dei

Det er ein viktig del av arbeidet vårt å gje arbeidsgjevarar, styresmakter og andre ansvarlege kunnskap om pliktene sine og om korleis dei skal gjere det aktive og førebyggjande arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

Arbeidslivet er nøkkelen til eit likestilt samfunn, og er eit eige satsingsområde i LDO. Arbeidslivet er det samfunnsområdet vi får flest førespurnader frå og handsamar flest klagesaker om. Ombudet fører tilsyn med og gjev rettleiing om dei lovpålagde aktivitets- og rapporteringspliktene.

### Likestillingsarbeid i revisjonsbransjen

I 2013 sette vi søkjelys på ein ny bransje. Vi kontrollerte fire revisjonsselskap si rapportering av likestillings situasjonen for kjønn etter likestillingslova § 1a i årsmeldingane deira for 2011–2012. Årsaka til at ombudet valde å sjå på revisjonsbransjen er at den både har kompetanse og ei avgjerande rolle i utforminga av andre selskap sine årsmeldingar.

Ein kontroll av revisjonsselskapa sine eigne situasjonsrapporteringar kan vonleg føre til større medvit om kva pliktene etter diskrimineringslovgjevinga inneber. Får vi til endringar hos dei, kan det gje resultat hos fleire selskap og såleis hindre diskriminering.

Utsegnene gjekk ut i andre kvartal 2013. Ingen av selskapa fekk godkjent rapporteringa av kjønnslikestilling, men dei fekk ei moglegheit til å gjere rettingar. Fleire av revisjonsselskapa har seinare retta opp innhaldet i rapporteringa om likestillings situasjonen i årsrapportane sine. Difor har tre av selskapa fått godkjent årsmeldinga for 2012–2013. Ombudet er framleis i dialog med det siste selskapet. Dialogen om aktivitets- og rapporteringsplikta har til dømes ført til at eit av revisjonsselskapa har lagt om rutinane for individuell lønsjustering, slik at kvinnelege tilsette ikkje skal bli hengande etter lønsmessig fordi dei tek foreldrepermisjon.

### Likestillingsarbeid i staten

LDO er opptekne av at staten må vere eit godt føredøme i likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet. I 2012 utarbeidde ombudet ein rapport om statlege verksemder si rapportering etter aktivitets- og rapporteringsplikta. I andre kvartal 2013 følgde ombudet opp dette arbeidet ved å halde eit kurs for departementa. Ombudet inviterte alle departe-

menta, og åtte av dei stilte.

Dessutan følgde vi opp arbeidet med ein ny gjennomgang av statlege verksemder si rapportering. Ombudet har enno ikkje publisert resultatane frå denne gjennomgangen. Gjennomgangen i 2013 viste at det framleis var stort potensial for betring av statlege verksemder si rapportering. På bakgrunn av resultatet frå denne gjennomgangen har ombudet difor teke kontakt med Kommunal- og moderniseringsdepartementet med framlegg om effektivisering av rapporteringa og meir målretta likestillingsarbeid.

LDO deltek framleis i eit mangfaldsnettverk for statlege verksemder saman med NAV, Skatteetaten, Toll- og avgiftsetaten, Politidirektoratet, Forsvaret, lmdi ofl. Føremålet er å dele erfaringar og spreie kunnskap om aktivt likestillingsarbeid.

## 3. Vi sørger for at internasjonale forpliktingar får konsekvensar

FN sitt menneskerettssystem set ei rekkje standardar for arbeidet med å motverke diskriminering og fremje likestilling. LDO fører tilsyn med at norsk rett og forvaltingspraksis er i tråd med landet sine forpliktingar etter FN sin kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW) og FN sin rasediskrimineringskonvensjon (CERD). Frå sommaren 2013 fekk LDO tilsynsansvaret for FN-konvensjonen om rettar for personar med nedsett funksjonsevne (CRPD) då regjeringa ratifiserte konvensjonen.

Konvensjonsarbeidet er eit av ombodet sine satsingsområde. Dei siste par åra har det vore ei uttrykksleg målsetjing å styrkje tilsynsrolla og bruke konvensjonane meir aktivt i klagesaker, høyringar og anna arbeid. Vi meiner at satsinga har gjeve eit tydelegare og kvalitativt betre tilsyn. I 2013 bestemte vi oss for å opprette ei eiga avdeling med ansvar for tilsynsarbeidet vårt.

LDO deltek i ei koordineringsgruppe saman med Nasjonal institusjon for menneskerettar, Barneombodet og Sivilombodsmannen. Vi sit òg i det rådgjevande utvalet til Nasjonal institusjon for menneskerettar. Mellom dei aktuelle temaa i nettverka det siste året var koordinering av rapportering til ulike FN-komitear, koordinert innsats for å sikre etableringa av ein effektiv ny nasjonal institusjon for menneskerettar i Noreg med A-status, og innspel til Grunnlovsutvalet sitt framlegg om å styrkje menneskerettane i Grunnlova.

### Konvensjonane i einskildsaker

Konvensjonane blir brukte som rettsleg grunnlag i tillegg til den nasjonale diskrimineringslovgjevinga. Eit døme vi vil trekkje fram er klaga mot Vestfold fylkeskommune i samband med at ein lærling blei nekta å ta fagprøve med assistent. Mannen er varig lam i ein arm. Han melde seg opp til praktisk fagprøve og søkte om tilrettelegging i form av assistent under fagprøva. Vestfold fylkeskommune opplyste at dei ikkje har praktiske eksamenar der det er tillate å ha med assistent. Ombodet gjekk grundig gjennom føresegnene i CRPD om likeverdig rett til utdanning då retningslinjene for gjennomføring av fagprøva blei vurderte opp mot diskrimineringsføresegnene. Ombodet sin konklusjon førte til at fylkeskommunen endra regelverket og lét lærlingen bruke assistent.

## Nasjonal og internasjonal rapportering

Ombudet tek med jamne mellomrom opp med norske styresmakter tilhøve som vi meiner er problematiske i høve til forpliktingane som følgjer av dei tre konvensjonane vi har tilsynsansvaret for. Viktige delar av dette tilsynsansvaret er at ombudet peikar på kva konvensjonane har å seie i samband med høyrings svar, og den nasjonale rapporteringa. Eit døme er ombudet sitt høyrings svar til Stålsett-utvalet si utgreiing om det livssynsopne samfunnet (NOU 2013:1).

I samband med at regjeringa ratifiserte CRPD, førebudde ombudet dei første nasjonale rapportane til regjeringa om veikskapar i styresmaktene si oppfylling av konvensjonen. Vi valde å fokusere på tre sentrale menneskerettsutfordringar:

- Tilgjengelegheit til grunnskular og vidaregåande skular
- Rett til fridom, personleg tryggleik og likeverdige helsetenester for personar med psykososiale funksjonsnedsetjingar
- Rett til tilgjenge til informasjon, varer og tenester

Ombudet gjorde grundige analysar av dei faktiske utfordringane på desse felta og analyserte det nasjonale lovverket, nasjonale strategiar og praksis for å finne veikskapar i styresmaktene si etterleving av CRPD. Konklusjonen til ombudet var at korkje norsk tvangslovgjeving eller Noreg sitt tempo i arbeidet med å sikre eit universelt utforma samfunn står seg i høve til forpliktingane etter CRPD. Ombudet har sendt dei ansvarlege ministrane og relevante departementa rapportane, som inneheld tydelege krav om kva dei må gjere for at norsk rett og praksis skal samsvare med CRPD. Rapportane blei òg presenterte under ein konferanse den 3. desember som blei arrangert av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet i samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet og Norsk senter for menneskerettar.

I 2013 starta vi førebuingane til ombudet sin supplerande rapport til FN-komiteen for avskaffing av rasediskriminering (CERD-komiteen). Etter planen skulle norske styresmakter eksaminere vinteren 2014, og ombudet planla å sende rapporten sin til CERD-komiteen i desember 2013. Eksaminasjonen er no utsett til vinteren 2015. Ombudet sin supplerande rapport vil bli send til FN tidleg på hausten 2014.

I 2013 leverte LDO for første gong ein eigen rapport til FN sitt menneskerettsråd (UPR) om sentrale utfordringar på diskrimineringsfeltet i Noreg. LDO vil presentere sentrale utfordringar som blir framheva i rapporten for Menneskerettsrådet i Genève i april 2014 som ledd i ein førebunde sesjon til eksaminasjonen av Noreg sommaren 2014. Vi gjev òg innspel til andre organisasjonar si nasjonale og internasjonale rapportering, til dømes årboka til Nasjonal institusjon for menneskerettar.

Ombudet var representert under det årlege CSW-møtet i New York som ledd i tilsynsarbeidet vårt etter CEDAW. I 2013 hadde ombudet éin representant i den offisielle CSW-delegasjonen. Ombudet var òg medarrangør av eit sidearrangement om kjønnsbasert vald og menn si rolle i kampen mot slik vald. Dåverande barne-, likestillings- og inkluderingsminister Inga Marte Thorkildsen deltok med innlegg i debatten. Ombudet sine representantar la dessutan til rette for at den norske delegasjonen fekk besøkje Family Justice Center i Brooklyn og få førstehandskunnskap om det samordna tilbodet til kvinner som er utsette for vald. Ved å delta i CSW får ombudet òg høve til å gje innspel til slutt-dokumentet, noko som må reknast for å vere ein viktig del av ombudet si tilsynsoppgåve.

### Høyringsutsegner

Høyringsarbeidet er nært knytt til ombudet sitt tilsyn med konvensjonane. Dei siste åra har vi lagt stor vekt på å vise til styresmaktene sine konvensjonsforpliktingar der det er relevant og problematisere tilfelle der lovframlegg kan kome i konflikt med konvensjonsforpliktingar. LDO gav mange høyringssvar i 2013. Vi vil særleg trekkje fram høyringa for NOU 2013:1 Det livssynsopne samfunn – en helhetlig tros- og livssynspolitikk. Retten til fri på religiøse høgtidsdagar, behovet for livssynsopne seremonirom, retten til trus- og livssynstenester i offentlege institusjonar, ein ikkje-diskriminerande rett til ekteskapsinngåing og ikkje-diskriminerande vilkår for statsstøtte var viktige moment i ombudet sitt høyringssvar. Andre viktige høyringar i 2013 var høyringsnotat om endringar i straffelova av 1902 og straffelova av 2005, høyringsbrev om kjønnsnøytrale premiar og ytingar i livsforsikring, framlegg til forskrift om universell utforming av IKT-løysingar og høyringsnotatet om levekår og tiltak for personar med utviklingshemmingar.

I tillegg til å gje innspel til høyringar, gjev ombudet mange andre skriftlege innspel til styresmakter, organisasjonar og næringslivet, både på førespurnad og på eige initiativ.

### Samarbeidsprosjekt med Spania

LDO har i 2013 halde fram samarbeidet med dei spanske styresmaktene om kjønnslikestilling. Dette samarbeidet blir finansiert av EØS sin finansieringsmekanisme (EEA/Norway Grants). Programmet dekkjer mellom anna kvinner sitt tilgjenge til arbeidsmarknaden og entreprenørskap, likeløn, kjønnsbalansen i leiarstillingar og styre, moglegheiter til å kombinere arbeid og familieliv, og arbeidet mot vald mot kvinner. Saman med Justis- og beredskapsdepartementet har vi dessutan hatt ansvaret for erfaringsutveksling mellom norske, islandske, belgiske, engelske, amerikanske og spanske aktørar om modellar for tilpassa og koordinerte tenester for personar som er utsette for kjønnsbasert vald. Hausten 2013 samarbeidde vi med Justis- og beredskapsdepartementet om å leggje til rette for ein samanliknande studie av Spania, Island

og Noreg om lover og gode praksisar for å motverke kjønnsbasert vald. Studien, med tilrådingar, vil bli ferdig i 2014. Ei anna viktig oppgåve i 2013 var å leggje til rette for eit mogleg prosjektsamarbeid mellom spanske, islandske og norske partnerar med aktivitetar både i Noreg og i Spania. I tillegg har LDO følgd opp fem store førehandsbestemte prosjekt der mellom anna Kommunenes sentralforbund var involvert.



## 4. Vi skaper engasjement og debatt om likestilling

Det er ein viktig del av ombodet sitt arbeid å sikre at dei strukturane og ordningane vi har faktisk er med på å fremje likestilling og hindre diskriminering. Stortinget har avgjort at LDO skal vere ein pådrivar for eit meir likestilt samfunn der makt og fridom er betre fordelt og alle blir behandla som likeverdige.

Ombodet skal peike på samfunnsskapt barrierar som hindrar like moglegheiter, spreie informasjon om likestilling og diskriminering, og ta initiativ til debattar om både status på området og ulike verkemiddel som kan brukast i arbeidet for eit meir likestilt samfunn.

Året 2013 baud på fleire høve til å setje likestillingsarbeid på dagsordenen og skape engasjement for eit likestilt samfunn. Den 11. juni var det 100 år sidan norske kvinner fekk stemmerett på lik linje med menn. Stemmerettsjubileet prega mykje av arbeidet til ombodet, og blei brukt til å setje fokus på dei gruppene i samfunnet vårt som ikkje har moglegheita til å delta fullt ut i demokratiet. Det var stortingsval 9. september. Ombodet brukte valet til å skape engasjement om nokre sentrale tema: likestilling i arbeidslivet, fedrekvoten, prostitusjonspolitik og kor viktig det er at skulebygg er universelt utforma.

Oppfølginga av Likestillingsutvalet sine to utgreiingar, Struktur for likestilling og Politikk for likestilling, har òg utgjort ein viktig del av ombodet sitt arbeid. Dei to utgreiingane dokumenterte store likestillingsutfordringar, samstundes som dei skisserte kva for verkøy som svarar på utfordringane. Stortingsmeldinga Likestilling kommer ikke av seg selv blei lagd fram i juni. Ombodet meiner at tiltaka i meldinga var for få og for svake. Den nye regjeringa trekte meldinga. Vi vil halde fram med å arbeide for å få norske styresmakter til å ta tak i dei store utfordringane som Likestillingsutvalet dokumenterte.

### Fleire foredrag

I 2013 heldt vi kring 100 foredrag og innlegg, mellom anna for ulike frivillige organisasjonar, verksemder og arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar. Vi fekk besøk av utanlandske delegasjonar som ønskjer kunnskap om ombodsinstituttet og om korleis vi er organiserte og arbeider. Talet på foredrag har auka samanlikna med tidlegare år. Vi ønskjer å samle verksemder og organisasjonar i større grupper heller enn å møte einskildorganisasjonar og einskildverksemder. Vi meiner at det gjev ei større samla effekt i ikkje-diskriminerings- og likestillingsarbeidet, og vi ønskjer på denne måten å skape forståing for samanhengar mellom dei ulike diskrimineringsgrunnlag. Eit døme på dette er då Herøy kommune inviterte oss for å snakke om personalpolitikk. Vi

fekk Herøy til å samle fleire av nabokommunane slik at vi kunne nå ei større gruppe.

For å sikre eit reelt vern mot diskriminering er det svært viktig at folk kjenner rettane sine og veit kvar dei kan vende seg. Det er stor trong for kunnskap. Vi har prioritert å halde foredrag for eller i regi av frivillige organisasjonar og andre som jobbar med sårbare grupper slik at dei igjen kan formidle kunnskap om diskrimineringsvernet og ombudet.

### **Arrangement og debattmøte**

LDO skal vere eit møtepunkt for aktørar på likestillingsfeltet. Vi har prioritert å halde arrangement med ulike tema for å lytte til folk som møter ulike utfordringar i samfunnet og lære meir om kva vi kan gjere og ta tak i.

I mars arrangerte vi ein konferanse på Litteraturhuset i Oslo om kjønn og arbeid. Her utfordra vi politikarar og partane i arbeidslivet på korleis løysingane deira vil fremje likestilling i praksis. Vi la òg vekt på praktiske døme frå mellom anna handel, oljebransjen, sjukehus og kommunesektoren. Konferansen samla eit breitt spektrum av fagfolk, partar i arbeidslivet og politikarar.

Vi har òg hatt eit seminar om graviditetsdiskriminering, som er det einskildområdet innanfor arbeidsliv flest kontaktar oss om. Utgangspunktet for seminaret var ei oppsummering av saker vi har handsama, og målet var å samle personar som driv antidiskrimineringsarbeid for å byggje opp kompetansen deira på dette området.

Hatkriminalitet mot personar med nedsett funksjonsevne blei sett på dagsordenen på eit seminar vi arrangerte i samarbeid med OSSE, Organisasjonen for tryggleik og samarbeid i Europa, i starten av juni. Målet med seminaret var å auke medvitet om trakassering og overgrep mot funksjonshemma, og ikkje minst å diskutere korleis vi kan innføre rutinar for registrering og rapportering. Noreg ligg etter på dette området. Seminaret var ein oppfølgjar til eit møte om same temaet som ombudet heldt i 2012, der funksjonshemma frå dei nordiske landa delte erfaringar og opplevingar.

I 2013 vedtok Stortinget den nye diskrimineringslova om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Menneske som opplever diskriminering og trakassering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk fekk vern mot diskriminering på alle samfunnsområde. Vi brukte tid på å informere om rettar og plikter som følgjer av denne lova. Dette var mellom anna temaet for eit arrangement på Pride House under Skeive dagar i juni. Brosjyren Du kan vise hele deg blei lansert hausten 2013, og er ein del av informasjonsarbeidet om diskrimineringslova om seksuell orientering. Brosjyren er tilgjengeleg på LDO sin nettstad.

I august inviterte vi til debatt i Oslo om sexkjøpslova. Målet var å løfte debatten om sexkjøpslova opp på eit politisk nivå og inn i valkampen.

I samband med den internasjonale kampanjen «16 dagar med aktivisme mot kjønnsbasert vald» (16 Days) i november/desember retta vi 16 krav til regjeringa. Tiltaka skal bidra til å motverke og førebyggje den valden og trakasseringa som særleg rammar kvinner og jenter i Noreg.

I 2013 ratifiserte Noreg CRPD, FN-konvensjonen om rettar for menneske med nedsett funksjonsevne. LDO fører tilsyn med at norske styresmakter rettar seg etter denne konvensjonen, og i desember leverte vi våre første rapportar til styresmaktene. Samstundes samarbeidde vi med Bufdir og Norsk senter for menneskerettar om ein fagkonferanse om CRPD, der vi mellom anna såg på kva konvensjonen vil ha å seie for fremjing av inkludering og hindring av diskriminering.

### **Samarbeid med sivilsamfunnet**

Samarbeid med sivilsamfunnet er viktig av fleire grunnar. Det er viktig for å styrkje ombudet sin kunnskap om erfaringane til brukarane – dei som opplever diskriminering og mangel på likestilling i Noreg i dag. Samarbeidet med sivilsamfunnet er viktig i ombudet sitt pådrivararbeid i høve til norske styresmakter og i arbeidet med å skape engasjement for likestilling.

LDO er i løpande dialog med mange organisasjonar. I samband med CRPD-rapporteringa hadde vi fleire møte med sivilsamfunnet for å finne ut kva for tema det var naudsynt å ta opp i rapporten vår. Dei tre møta handla om retten til fridom og personleg tryggleik, universell utforming av eksisterande bygg, og funksjonshemma sin rett til varer og tenester. Møta skapte stort engasjement og var viktige for vår nasjonale rapportering.

LDO har eit eige brukarutval. Utvalet er samansett av relevante interesseorganisasjonar og brukargrupper innanfor ombudet sine prioriterte satsingsområde. Føremålet med utvalet er først og fremst å gje ombudet kunnskap om brukarane sine erfaringar, og i tillegg å utvikle ei forståing for kompleksiteten i diskrimineringa som skjer og å skape god forankring og gjennomslag for det gjensidige samarbeidet, både i ombudet og utvalsmedlemmane sine organisasjonar og nettverk. Brukarutvalet består av 12–14 ressurspersonar med kunnskap og kompetanse.

For ombudet har 2013 vore eit år prega av arbeidet med store høyringar, så som

- En mangfoldig likestillingspolitikk for fremtiden.
- NOU 2012:15 Politikk for likestilling.

- NOU 2013:1 Det livsynsåpne samfunnet, hvordan løse dilemmaer ved interessekonflikter?

Dessutan bad ombudet om innspel frå brukarutvalet på korleis ombudet kan styrkjast som eit lågterskeltilbod.

Evalueringa av arbeidet i brukarutvalet viser at organisasjonane og ombudet utviklar større medvit om kompleksiteten i diskrimineringa ved å samarbeide. Fleire av organisasjonane var òg opptekne av at organisasjonane sjølve burde vore flinkare til å samarbeide utover møta i brukarutvalet, til dømes ved å skrive felles kronikkar og halde foredrag for kvarandre sine organisasjonar.

### **Betre synlegheit i media**

Media er ein viktig kanal for ombudet av fleire grunnar. Vi brukar media for å spreie informasjon om rettar og plikter og for å fortelje kva ombudet kan bidra med. Vi brukar òg media til å leggje press på makt-havarar og avgjerdstakarar, og for å skape eit engasjement for likestillings- og antidiskrimineringsarbeid. Vi ser dessutan ein samanheng mellom kva tema som får merksemd i media og kva slags førespurnader vi får inn.

Ombudet er oppteke av å bruke ulike medium for å nå ulike målgrupper, og av å sikre god geografisk spreing i dekninga.

I 2013 har mange viktige likestillings saker blitt debatterte i media. Ei slik sak er fedrekvoten. Fagforeiningar, næringslivstoppar, forskarar og andre engasjerte seg for å verne om fedrekvoten i samband med valkampen. Andre saker der LDO har fått brei mediedekning inkluderer arbeidet for å behalde sexkjøpslova, aldersdiskriminering i arbeidslivet, hets og trakassering på nett, og måten norske styresmakter behandlar tilreisande romfolk på.

I 2013 blei ombudet omtalt i 2 256 mediesaker. Dette inkluderer papir-, nett- og etermedium og ulike bloggar og forum. Lokale medium står for 45 prosent av dekninga, medan 26 prosent var i riksdekkjande medium.

## **5. Vi skal vere ein profesjonell arbeids-gjevar som prioriterer godt arbeidsmiljø, organisasjonsutvikling og økonomistyring**

LDO legg vekt på å vere i front når det gjeld det arbeidet ombudet sjølv er faginstans for, nemleg mangfald i arbeidslivet og bruk av aktivitets- og rapporteringsplikta. LDO skal leve etter dei råda og den rettleiinga våre tilsette gjev andre verksemder om ein inkluderande personalpolitikk som fremjar likestilling på alle diskrimineringsgrunnlag. Personalpolitikken vår skal vere med på å gjere LDO til ein god og attraktiv arbeidsplass.

### **Likestilling i LDO**

Arbeidsstokken til LDO er mangfaldig når det gjeld etnisk bakgrunn, alder og funksjonsevne. Likevel har vi våre utfordringar. LDO er framleis ei kvinnedominert verksemd, trass i høgt medvit om dette ved rekruttering til ledige stillingar.

Totalt har LDO tilsett 24 prosent menn og 76 prosent kvinner. Tilsvarende tal for 2012 var 27 prosent og 73 prosent. Det er eit mål for LDO å få ein jamnare kjønnsbalanse i arbeidsstokken. Av 62 tilsette per 31.12.2013 er 32 seniorrådgjevarar, og 28 prosent av seniorrådgjevarane er menn. I dei lågaste stillingskodane er dei fleste tilsette kvinner. Skilnadene kan jamnast ut ved å endre stillingskode ved forhandlingar (HTA 2.3.3/HTA 2.3.4) og/eller gjennom rekruttering. Ved 2.3.4-forhandlingar i 2013 blei det gjeve to stillingsopprykk, begge til kvinner. Det blei ikkje gjeve stillingsopprykk ved 2.3.3-forhandlingane.

Kjønnsbalansen i leiinga er uendra sidan 2012, med fire kvinner og ein mann. På seniorrådgjevarnivå er kjønnsbalansen noko dårlegare enn i 2012. I dei tre lågaste stillingskategoriane er det nokså jamn kjønnsfordeling.

Gjennomsnittsalderen i LDO er 43 år. Kvinnene er i gjennomsnitt 44 år gamle og mennene 41 år.

Per 31.12.2013 hadde LDO fem mellombels tilsette, noko som utgjer åtte prosent av alle tilsette. To av dei er timebetalte tilkallingsvikarar til

resepsjonen. Ei kvinne er engasjert i samband med eit eksternt finansiert prosjekt, medan dei to siste er vikarar. Fire av dei fem mellombels tilsette er kvinner.

LDO ønskjer å halde talet på mellombels tilsette på eit minimum. Grunnlaget for mellombels tilsetjing i 2013 var prosjekt og vikariat for lovfesta permisjonar (foreldrepermisjon) og permisjon for å arbeide i ei anna verksemd.

### **Rekruttering – kjønnsbalanse og mangfald**

LDO har som mål å spegle folket, og dette er noko vi er medvitne om når vi lyser ut ledige stillingar. LDO utlyste fire stillingar i 2013, to av dei internt. Ei avdelingsleiarstilling blei utlyst i desember 2012 med tilsetjing i 2013. Annonsane blir alltid kunngjorde på LDO sine heimesider, på intranett og via NAV. Dessutan brukar vi kanalane Jobbressurs, Finn.no og HR-Norge alt etter stillingstypen.

Det var 98 søkjarar til desse stillingane (inkludert avdelingsleiar). Søknamsmassen fordeler seg med 74,5 prosent kvinner og 25,5 prosent menn. Éin prosent har oppgjeve at dei har nedsett funksjonsevne. Hovudtyngda av søkjarane oppgjev Noreg som bustadsland. Det blir ikkje ført oversikt over om søkjarane har innvandrarakgrunn.

Personalutskiftinga i 2013 var på seks prosent. Personalutskiftinga er talet på medarbeidarar som har slutta i løpet av året i høve til det gjennomsnittlege talet på tilsette gjennom året.

Ingressen i LDO sine stillingsannonser er lik uansett kva stilling som blir lyst ut. Mangfaldserklæringa til LDO såg slik ut i 2013:

«Likestillings- og diskrimineringsombudet skal fremje likestilling og kjempe mot diskriminering uavhengig av mellom anna kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Ombudet handhevar diskrimineringsforboda i lovverket, gjev rettleiing, og er ein pådrivar for likestilling og mangfald.

LDO treng brei kompetanse og erfaringsbakgrunn hos medarbeidarane, spesielt frå diskrimineringsgrunnlaga som er nemnde over. Vi ønskjer difor medarbeidarar som speglar mangfaldet i samfunnet.

LDO er ei inkluderande arbeidslivsverksemd, og arbeider for å oppnå måla i IA-avtalen.

LDO har ca. 65 tilsette og held til i moderne, universelt utforma lokale i Oslo sentrum.»

## ARP i LDO

Hausten 2013 sette LDO i gang eit prosjekt der målet er å betre ombodet sitt eige arbeid med aktivitets- og rapporteringsplikta og samstundes utvikle betre rettleiingsmateriell om aktivitets- og rapporteringsplikta for eksterne verksemder. Det første steget er å ta ein gjennomgang av ombodet sin rekrutteringspraksis – styrande dokument, rutinar og praksisar. Føremålet er å identifisere diskrimineringsrisikoar og gjere framlegg om nye tiltak som kan vere med på å gje auka mangfald i rekrutteringa. Dette delprosjektet skal vere gjennomført i løpet av første halvår av 2014.

## Individuell tilrettelegging

Gjennom ei årrekke har LDO praktisert ei ordning med samtalar med nytilsette om tilrettelegging for å klarleggje individuelle behov. Ein slik samtale kan òg gjennomførast når som helst i arbeidsforholdet. LDO har eit eige skjema som blir brukt i samband med slike samtalar. Føremålet er å finne ut om det trengst generell eller individuell tilrettelegging.

Medarbeidarar som treng tilrettelegging får det, anten det gjeld teknisk utstyr eller sjølve kontoret. LDO sine medarbeidarar kan òg få tilrettelagt arbeidsforholdet gjennom ei ordning der dei arbeider heimanfrå.

## Kompetanseutvikling

På budsjettet for 2013 blei det avsett eit likt kronebeløp per tilsett til kompetanseutvikling. Ein avdelingsleiar avslutta deltakinga i eit større leiarutviklingsprogram i 2013. Elles har medarbeidarar delteke på korte kurs, seminar og konferansar. LDO inviterer òg eksterne foredragshaldarar til interne møte/arrangement om aktuelle tema knytte til fagområda våre.

Det var planlagt eit prosjektleiarkurs i 2013 for å betre dei interne prosessane våre. I 2013 blei det inngått ein avtale om prosjektleiarkurs for gjennomføring i 2014.

## Løn og arbeidsvilkår

Ved utgangen av 2013 var det berre éin kvinneleg og to mannlege tilsette som arbeidde deltid. Årsaka til deltidsordninga er individuell tilrettelegging.

Ved lokale forhandlingar etter HTA 2.3.3 prøver LDO å fordele potten mellom kvinner og menn tilsvarande den prosentvise fordelinga av kvinner og menn i LDO. Elles rettar LDO seg etter dei sentrale føringane som blir gjevne for lokale forhandlingar. Ved lokale lønsforhandlingar i 2013 (etter HTA 2.3.3) blei potten fordelt med 75 prosent til kvinner og 25 prosent til menn. Dette er same fordeling som i 2012.



Det er lite bruk av overtid i LDO. Eitt årsverk utgjer om lag 1 700 arbeidstimar. I 2013 blei det arbeidd 238 timar overtid etter HTA. Av disse overtidstimane arbeidde 26 kvinner 188 timar (79 prosent) og sju menn 50 timar (21 prosent). Talet på overtidstimar var lågare for 2013 enn for 2012 (593 timar).

Det skal vere mogleg å kombinere alle stillingar i LDO med familieliv og omsorgsoppgåver. LDO er ei vanleg kontorverksemd med arbeidstid på dagtid frå måndag til fredag, og er tilslutta avtalen om fleksibel arbeidstid i staten. Dette skal fremje ein meir fleksibel arbeidsdag. Det er ingen som arbeider turnus i LDO. Kommunikasjonsavdelinga har ei ordning med pressevakttelefon utanom ordinær kontortid som blir kompensert økonomisk.

## Seniorpolitikk

Tilsette i seniorsjiktet i LDO skal ha same moglegheit til karriere- og kompetanseutvikling som yngre medarbeidarar. LDO har ei ordning med årlege seniorsamtalar etter fylte 55 år for dei medarbeidarane som ønskjer det. I denne samtalen kan ein diskutere eventuelle ønskje om endring i høve til kompetansebehov, hospitering, tilrettelegging o.a. Alle seniorar får tilbod om eit pensjonsførebuande kurs. I 2013, som i 2012, var det éin medarbeidar som deltok på det pensjonsførebuande kurset.

Per 31.12.2013 var det sju medarbeidarar i aldersgruppa 56 år og eldre. Det svarar til elleve prosent, eitt prosentpoeng mindre enn i 2012.

## Inkluderande arbeidsliv – sjukefråvære og anna fråvære

LDO underteikna «Avtalen om inkluderande arbeidsliv» i 2006. Eit av delmåla er å redusere sjukefråværet. Som IA-bedrift har LDO rutinar for og arbeider aktivt med å halde sjukefråværet nede. Sjukefråvære er ikkje noko stor utfordring for LDO, og har dessutan gått ned samanlikna med 2012. Det meste av fråværet er langtidsfråvære, og dei medarbeidarane dette gjeld får tett oppfølging frå sin næraste leiar. LDO gjennomførte to IA-møte i 2013. Fokuset for møta var oppfølging av IA-avtalen.

Sjukefråværsoppfølginga har ikkje avdekt noko som skulle tilseie fråvære som følgje av tilhøve på arbeidsplassen. Det generelle fråværet held seg nokså uendra både for kvinner og menn. Ein må prøve å avdekkje tilhøve som kan ha noko å seie for menn og kvinner sitt sjukefråvære for å kunne førebyggje. I det førebyggjande arbeidet er det avgjerande å ha tillit mellom medarbeidar og leiar, gode rutinar for individuell tilrettelegging som raskt blir sette i verk, og gode dialogar i etablerte forum (AMU- og IA-møte). For LDO er det kontinuerlege arbeidet med fokus på desse tinga viktig arbeid som vi er opptekne av å vidareutvikle.

Det er eit mål for LDO at det legemelde fráværet skal vere lågast råd. Det legemelde fráværet i 2013 var på 4,3 prosent. Fráværet er utrekna som ein prosentdel av talet på avtalte arbeidsdagar i perioden. Det samla sjukefráværet, legemeldt og eigenmeldt, var i gjennomsnitt på 5,9 prosent. Det tilsvarande talet for 2012 var 6,6 prosent.

Bruken av moglegheita for utvida eigenmeldt sjukefrávære som ligg i IA-avtalen er eit viktig ledd i arbeidet med å halde det legemelde fráværet nede. Som IA-verksemd tilrår vi medarbeidarane våre å bruke eigenmeldt sjukefrávære framfor sjukemelding i tilfelle der det er rett. Eigenmeldt sjukefrávære kan vere med på å korte ned korttidsfráværet. I 2013 tok seks medarbeidarar ut til saman 532 dagar foreldrepermisjon og omsorgspermisjon utan løn. Dette fordelte seg på 456 dagar foreldrepermisjon og 76 dagar omsorgspermisjon utan løn. Fordelinga for foreldrepermisjon var 97,8 prosent på kvinner og 2,2 prosent for menn. To av kvinnene tok ut omsorgspermisjon utan løn. LDO oppmuntrar mannlege tilsette til å søkje om foreldrepermisjon ut over den faste fedrekvoten.

Frávære i samband med sjukdom hos barn utgjer 0,4 prosent. Både kvinner og menn har frávære i samband med sjukdom hos barn. Andre typar permisjonar utgjer 9,1 prosent.

LDO som arena for arbeidspraksis og utprøving av arbeidsevne  
LDO har hatt to praktikantar på IA-plass i 2013. Dette er like mange som i 2012. Eit av delmåla i IA-arbeidet vårt er å hjelpe personar som står utanfor arbeidslivet med arbeidsutprøving og arbeidspraksis. Dette skjer i tett samarbeid med NAV. Rutinane frå tidlegare år er vidareutvikla slik at rammene og dei involverte si rolleforståing er gjort endå tydelegare. Dette er gjort for å gjere praksisen og utprøvinga av arbeidsevna best mogleg og for at LDO skal lukkast enno betre med å gje kvar kandidat dei rette arbeidsoppgåvene.

## Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøutvalet hadde fire møte i 2013. Det blir arbeidd med arbeidsmiljøspørsmål i alle avdelingane. Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn, og LDO oppfyller den lovpålagde samsvarsplikta («påse-plikt») når det gjeld bruk av reinhaldsfirma. Det er vedteke at det skal gjerast ei medarbeidarundersøking. Undersøkinga blir gjennomført i første kvartal 2014. I november blei den årlege vernerunden gjennomført med vekt på det fysiske arbeidsmiljøet. Hovudverneombodet og ein medarbeidar frå Drifts- og utviklingsavdelinga deltok. Ein av dei større tinga det blei peikt på var at kantina ikkje er universelt utforma.

## Vern mot trakassering

LDO har nedfelt i den overordna personalpolitikken at det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering. Alle tilsette skal

verdsetjast og inkluderast. Arbeidstakarar har rett til å varsle om krittikkverdige tilhøve. Framgangsmåten ved varsling skal vere forsvarleg og i samsvar med LDO sine varslingsrutinar. Det finst ein skriftleg rutine for varsling om krittikkverdige tilhøve i LDO i HMS-planen.

## Rekneskapsrapportering

LDO har etter eit stortingsvedtak av 13.12.2005 fått unntak frå brutto-prinsippet for budsjettering. Dette inneber mellom anna at LDO får disponere inntektene sine sjølv og kan overføre resultatet frå årets drift til neste år, og at LDO kan opprette og inndra stillingar når det trengst.

### RESULTATREKNESEKAP 2013

LDO

#### Driftsinntekter

Inntekt frå løyving	54 950 342
Tilskot og overføringar	1 702 879
Andre driftsinntekter	7 500
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>56 660 721</b>

#### Driftskostnader

Løn og sosiale kostnader	39 070 194
Andre driftskostnader	10 952 748
Avskrivningar	810 342
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>50 833 284</b>

#### Driftsresultat

5 827 437

#### Finansinntekter og finanskostnader

Finansinntekter	69
Finanskostnader	1 919
Sum finansinntekter og finanskostnader	1 850
<b>Årsresultat</b>	<b>5 825 587</b>

### Balanse 2013

#### EIGEDLAR

#### Anleggsmidler

Rettar og liknande immaterielle eigedelar	210 954
Varige driftsmidler	1 617 899
<b>Sum anleggsmidler</b>	<b>1 828 853</b>

Fordringar	1 764 799
Bankinnskot	16 531 820

**Sum omløpsmidlar** 18 296 619

**Sum eigedelar** 20 125 472

**GJELD**

Ikkje inntektsført løyving knytt til anleggsmidlar	1 828 853
Leverandørgjeld	1 563 031
Skuldig skattetrekk	1 454 124
Skuldige offentlege avgifter	1 414 934
Avsette feriepengar	3 261 359
Anna kortsiktig gjeld	1 806 664
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>	<b>9 500 112</b>
<b>IV Avrekning med statskassa</b>	
Avrekning løyvingfinansiert verksemd (nettobudsj.)	8 549 635
Ikkje inntektsført løyving (nettobudsjettert)	246 872
Sum avrekning med statskassa	8 796 507
<b>Sum gjeld</b>	<b>20 125 472</b>

Frå 2011 har LDO ført rekneskap etter SRS – statleg rekneskapsstandard. I 2013 blei LDO tildelt kr 54 140 000 over kapittel 849, post 50. Prosjektinntektene blei på kr 1 702 879. LDO har hatt to prosjekt i 2013, Likestilling – Spania og Progress 5.

**Anna rapportering****Sosiale krav til innkjøp**

LDO stiller strenge krav til leverandørane sine i samband med anskaffingar til ombudet. For å betre kvaliteten på anskaffingane held LDO konstant fokus på å vidareutvikle anskaffingsrutinane. LDO har rutinar for å sikre at leverandørane våre og underleverandørane deira har god HMS-praksis og etiske retningslinjer for arbeidstakarane sine. I samband med anskaffingsstrategien vår krev vi heilt konkret dette: «Som leverandør til Likestillings- og diskrimineringsombudet erklærer vi med dette at vi respekterer grunnleggjande menneskerettar i verksemda vår, inkludert diskrimineringsvern og sosiale rett for arbeidstakarar. Vi står inne for at produkt og tenester som blir leverte til verksemda er framstilte under tilhøve som let seg sameine med føresegnene under. Som leverandør til Likestillings- og diskrimineringsombudet forpliktar vi oss til å vidareføre og bidra til etterleving av føresegnene under òg hos underleverandørane våre.» FN sine menneskerettskonvensjonar står på lista. I 2013 hadde LDO òg ein gjennomgang med Arbeidstilsynet i samband med ein reinhaldsavtale, sjå punktet om arbeidsmiljø over.

I 2013 blei det innhenta tilbod på mellom anna ombygging av eit møterom, prosjektleiarkurs og ny avtale om teknisk drift av heimesida vår.

Regjeringa sin overordna strategi for offentlege innkjøp handlar grovt sett om å vere ein pådrivar for å få leverandørar til å ta sosialt ansvar. LDO brukar innkjøpsstrategien som eit verktøy for å fremje dette. Det

må leggjast fram skatteattest og HMS-attest som ikkje er meir enn seks månader gamle. For ombygginga av møterommet stilte vi òg krav om miljømessig handtering av emballasje, materialar o.a.

LDO er medviten om miljø i den daglege drifta og aktivitetane våre. Når det let seg gjere, held vi møte med eksterne som videokonferansar, noko som òg sparar tid og pengar for begge partar. Dessutan brukar vi konsekvent tosidig papiirutskrift og tek berre fargeutskrifter når det er absolutt naudsynt.

### **Auke i talet på lærlingar i statsforvaltinga**

LDO har ikkje hatt lærlingar i 2013. Dersom det skulle bli aktuelt for LDO å ta inn ein lærling, ville det bli innanfor kontorlag. Vår storleik tilseier at vi berre vil ha kapasitet til éin lærling.

### **IKT-arkitektur**

IKT-strukturen i LDO følgjer dei sju arkitekturprinsippa: Tenesteorientering, interoperabilitet, tilgjengelegheit, tryggleik, openheit, fleksibilitet og skalerbarheit. Desse krava er grunnleggjande for analyse, design, utvikling og testing av IKT-løysingar. Føremålet med prinsippa er å gjere løysingane meir brukarorienterte og kostnadseffektive, noko som òg er eit overordna mål for LDO. Ved systemendringar vil LDO dokumentere etterleving av arkitekturprinsippa i offentlege verksemder ved hjelp av sjølvdeklarasjonsskjemaet som finst på Prosjektvegvisaren hos Difi. LDO følgjer Rundskriv P4/2011, som er obligatorisk for offentleg sektor.

I regjeringa sitt digitaliseringsprogram heiter det mellom anna at den statlege forvaltinga skal vere tilgjengeleg på nett så langt det let seg gjere. LDO publiserer informasjon på nettsida si i maskinlesbare format etter gjeldande lovverk og forskrifter. Informasjonen blir publisert på [www.ldo.no](http://www.ldo.no) ved bruk av ein open og godkjend standard etter Referanse katalog for IT-standardar i offentleg forvaltning. Formata er ved publisering ferdigstilte dokument meinte for lesing. Arkiv- og NOARK-lovverket blir følgt når offentlege dokument blir publiserte på LDO si nettside saman med den offentlege postjournalen.

Det er utarbeidd rutinar for kva som skal hende dersom systema går ned for kortare eller lengre tidsrom (katastrofeløysing). Om til dømes heile servertårnet skulle bli øydelagt i ein brann, vil vi ha eit nytt tårn oppe så snart det let seg gjere.

### **Universell utforming i eigne lokale**

LDO har halde til i dei same moderne lokala i Oslo sentrum sidan hausten 2009. Med tida har lokala blitt tilrettelagde for flest mogleg. Der er teleslyngeanlegg (oppgradert i 2011) i kontorlokala og i det felles møterommet i bygget. Krava til universell utforming gjeld dører (dei

fleste utan dørstokkar), toalett, skilting og leielinjer for synshemma i golvet. Det er òg leielinjer i golvet i inngangspartiet i første etasje og ved heisane. LDO har interne rutinar for å ta seg av tilsette sine behov for tilrettelegging.

### **Tryggleik og krisehandtering i LDO**

LDO skal vere tilgjengeleg for alle. Einskildborgarar kan kontakte ombudet per e-post og telefon eller ved personleg oppmøte. Dei som møter opp personleg får ein samtale med medarbeidarar hos ombudet. Det er utarbeidd ein eigen tryggleiksinstruks for oppmøte. Instruksen blei sist revidert i mars 2013.

Uønskte hendingar i samband med førespurnader blir loggførte og følgde opp.

LDO har òg meldt inn til departementet ei oversikt over personar som kan kontaktast i samband med krisehandtering. Oversikta dekkjer både eigne tilsette og relevante samarbeidande institusjonar.

### **Krav om risikostyring**

LDO sitt omfattande strategi- og organiseringsarbeid, som starta i 2010, omfatta òg risikostyring. Arbeidet har blitt vidareført. LDO er organisert ut frå kva tenester vi utfører: Lovhandheving, rettleiing, kunnskap og analyse.

LDO har utarbeidd risikostyring på to utvalde område, nemleg IKT og lovhandheving. Prosjektet «Effektivisering av klagesakshandsaminga» blei starta opp i 2012. Dette arbeidet skal effektivisere handsaminga av klagesaker og vere med på å betre kvaliteten og redusere sakshandsamingstida.

## 6. Tal og fakta om arbeidet til LDO

Tabell 1. Registrerte rettleiingssaker etter diskrimineringsgrunnlag

Tabell 2. Registrerte rettleiingssaker etter samfunnsområde

Tabell 3. Prosentdel handsama rettleiingssaker av same type

Tabell 4. Prosentdel handsama rettleiingssaker av same type etter diskrimineringsgrunnlag

Tabell 5. Sakshandsamingstid i avslutta rettleiingssaker registrerte i 2012

Tabell 6. Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag

Tabell 7. Klagesaker etter samfunnsområde 2013

Tabell 8. Ferdighandsama klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag etter utfall

Tabell 9. Sakshandsamingstid siste tre år

Tabell 10. Saker klaga inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, etter klage type

Tabell 11. Saker handsama av nemnda, etter utfall i nemnda

Tabell 12. Prosentdel handsama klagesaker av same type

Tabell 13. Prosentdel handsama klagesaker av same type etter diskrimineringsgrunnlag

Tabell 14. Kjønnbalanse og løn i 2013

Tabell 15. Deltid, mellombels tilsette, foreldrepermisjon og sjukefråvære

Tabell 16. Oversikt, aktivitets- og rapporteringsplikta i LDO



**Tabell 1. Registrerte rettleiingssaker etter diskrimineringsgrunnlag**

<b>DISKRIMINERINGSGRUNNLAG</b>	<b>2013</b>
Alder	127
Anna (inkludert medlemskap, politisk syn)	283
Etnisitet (inkludert hudfarge, avstamming, nasjonalt opphav)	182
Kjønn	404
Nedsett funksjonsevne	371
Religion	25
Seksuell orientering	18
Språk	38
<b>Totalt</b>	<b>1 448</b>

I 2013 registrerte vi 1 448 førespurnader om rettleiing. Dei fleste som tek kontakt opplever å bli urettvist behandla på grunnlag av kjønn eller funksjonsevne. Desse sakene utgjer høvesvis 404 og 371 av dei totalt 1 448 førespurnadene. Mange saker fell under kategorien «Anna». Dette gjeld saker der det er uklart kva diskrimineringsgrunnlag saka gjeld, saker som gjeld fleire diskrimineringsgrunnlag og saker som fell utanfor ombodet sitt mandat.

**Tabell 2. Registrerte rettleiingssaker etter samfunnsområde**

<b>SAMFUNNSOMRÅDE</b>	<b>TAL</b>
Arbeidsliv	644
Bustad	46
Offentleg forvaltning	192
Utdanning	75
Varer og tenester	240
Anna	215
Politi, rettsvesen osv.	36
<b>Totalt</b>	<b>1 448</b>

Dei fleste som tek kontakt med oss opplever å bli urettvist behandla i arbeidslivet eller innanfor området varer og tenester.

**Tabell 3. Prosentdel handsama rettleiingssaker av same type**

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG									
SAMFUNNSOMRÅDE	ALDER	ETNISITET o.a. <sup>1</sup>	KJØNN	NEDSETT FUNKSJONS- EVNE	RELIGION	SEKSUELL ORIENTERING	SPRÅK	ANNA <sup>2*</sup>	TOTALT
Arbeidsliv	7 %	4 %	16 %	5 %	1 %	0 %	2 %	8 %	43 %
Bustad	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	3 %
Offentleg forvaltning	0 %	3 %	3 %	5 %	0 %	0 %	0 %	3 %	14 %
Utdanning	0 %	1 %	1 %	3 %	0 %	0 %	0 %	1 %	5 %
Varer og tenester	1 %	2 %	4 %	8 %	0 %	0 %	0 %	1 %	16 %
Anna	0 %	2 %	4 %	4 %	0 %	0 %	0 %	5 %	15 %
Politi, rettsvesen osb.	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	3 %
<b>Totalt</b>	<b>9 %</b>	<b>13 %</b>	<b>28 %</b>	<b>25 %</b>	<b>2 %</b>	<b>1 %</b>	<b>3 %</b>	<b>8 %</b>	<b>100 %</b>

Av dei 1 572 sakene som blei handsama i 2013, er høvesvis 28 og 25 prosent på grunnlaga kjønn og nedsett funksjonsevne. Høvesvis 43 prosent og 16 prosent av sakene er på områda arbeidsliv og varer og tenester. 16 prosent av sakene gjeld kjønn/arbeidsliv, og åtte prosent av sakene gjeld nedsett funksjonsevne/varer og tenester (for det meste universell utforming) og andre førespurnader innanfor området arbeidsliv.

**Tabell 4. Prosentdel handsama rettleiingssaker av same type etter diskrimineringsgrunnlag**

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG									
SAMFUNNSOMRÅDE	ALDER	ETNISITET o.a. <sup>3</sup>	KJØNN	NEDSETT FUNKSJONS- EVNE	RELIGION	SEKSUELL ORIENTERING	SPRÅK	ANNA <sup>4*</sup>	TOTALT
Arbeidsliv	79 %	32 %	56 %	19 %	53 %	37 %	68 %	44 %	43 %
Bustad	3 %	2 %	3 %	4 %	0 %	0 %	10 %	3 %	3 %
Offentleg forvaltning	4 %	23 %	11 %	19 %	3 %	5 %	5 %	14 %	14 %
Utdanning	2 %	4 %	3 %	10 %	13 %	0 %	3 %	3 %	5 %
Varer og tenester	10 %	17 %	13 %	31 %	7 %	26 %	3 %	7 %	16 %
Anna	2 %	16 %	13 %	15 %	20 %	32 %	10 %	24 %	15 %
Politi, rettsvesen osb.	0 %	6 %	1 %	2 %	3 %	0 %	3 %	5 %	3 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Inkludert hudfarge, avstamming, nasjonalt opphav.

<sup>2</sup> Inkludert medlemskap og politisk syn.

<sup>3</sup> Inkludert hudfarge, avstamming, nasjonalt opphav.

<sup>4</sup> Inkludert medlemskap og politisk syn.

For alle grunnlag utanom nedsett funksjonsevne gjeld storparten av sakene forskjellsbehandling i arbeidslivet. For nedsett funksjonsevne gjeld storparten av sakene varer og tenester (for det meste universell utforming).

**Tabell 5. Sakshandsamingstid<sup>5</sup> i avslutta rettleiingssaker registrerte i 2012<sup>6</sup>**

TYPE SAK	TAL PÅ SAKER	SAKSHANDSAMINGSTID (dagar)
Brev	81	34,1
E-post	800	21,9
Faks	1	8,0
Oppmøte	13	21,1
Oppsøkjande	6	81,8
Sosiale medium <sup>7</sup>	4	14,3
Telefon	410	14,8
<b>Totalt</b>	<b>1315</b>	<b>20,6</b>

Tabellen viser tida det tek frå ein person tek kontakt med oss til rettleiinga blir avslutta. Den gjennomsnittlege sakshandsamingstida for sakene som er avslutta er 21 dagar.

<sup>5</sup> Tid frå dato for registrering av saka til dato for siste dokument i saka i avslutta saker.

<sup>6</sup> I 2013 byrja ombodet å følgje opp responstida for skriftlege førespurnader om rettleiing. Responstida blir målt som den tida det tek frå den første førespurnaden blir journalført til eit skriftleg svar på den blir journalført. Av sakene som kom inn til ombodet som ein skriftleg førespurnad i 2013 hadde 57 prosent fått skriftleg svar i løpet av ni dagar. Nesten 70 prosent hadde fått svar i løpet av 14 dagar. Til ein viss grad speglar desse tala oppryddinga som er gjort i saker og innskjerping av sakshandsamingsrutinane. Ombodet vil halde fram arbeidet med å følgje opp responstida i 2014.

<sup>7</sup> Vi fekk ikkje på plass gode registreringsrutinar for førespurnader via sosiale medium i 2013. Talet på førespurnader via sosiale medium (4) i denne tabellen er difor langt mindre enn det faktiske talet på førespurnader.

**Tabell 6. Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag**

<b>DISKRIMINERINGSGRUNNLAG</b>	<b>TAL</b>
Alder	15
Anna (inkludert medlemskap, politisk syn)	7
Etnisitet (inkludert hudfarge, avstamming, nasjonalt opphav)	41
Kjønn	43
Nedsett funksjonsevne	68
Religion	5
Seksuell orientering	4
Språk	4
<b>Totalt</b>	<b>187</b>

Vi registrerte 187 klager i 2013. Dei fleste som klagar gjer det fordi dei opplever at dei har blitt forskjellsbehandla på grunnlag av si nedsette funksjonsevne. Forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn og etnisitet er dei to andre hovudgrunnane til at folk klagar. Vi ser at fleire og fleire tek kontakt med oss på grunn av aldersdiskriminering.

**Tabell 7. Klagesaker etter samfunnsområde 2013**

<b>SAMFUNNSOMRÅDE</b>	<b>TAL</b>
Arbeidsliv	97
Varer og tenester	34
Offentleg forvaltning	24
Utdanning	8
Bustad	5
Politi, rettsvesen osb.	5
Anna	14
<b>Totalt</b>	<b>187</b>

Dei fleste som klagar til oss, opplever at dei har blitt urettvist behandla i arbeidet. Fordelinga av klagen på dei ulike grunnlaga og samfunnsområda har ikkje endra seg nemnande det siste året.

**Tabell 8. Ferdighandsama klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag etter utfall**

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	AVVISING	BORTLEGGING	UTSEGN <sup>8</sup>	UTSEGN ETTER	TOTALT
<b>Alder</b>	0	1	11	0	12
<b>Anna</b> (inkludert medlemskap, politisk syn)	2	3	3	0	8
<b>Etnisitet</b> (inkludert hudfarge, avstamming, nasjonalt opphav)	0	13	34	1	48
<b>Kjønn</b>	1	6	42	0	49
<b>Nedsett funksjonsevne</b>	1	11	81	2	95
<b>Religion</b>	0	2	6	0	8
<b>Seksuell orientering</b>	0	0	4	0	4
<b>Språk</b>	1	0	4	0	5
<b>Totalt</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>185</b>	<b>3</b>	<b>229</b>

Vi handsama ferdig 229 klagesaker i 2013. Vi gav utsegner i 188 av sakene, 36 saker blei lagde bort<sup>9</sup>, og fem saker blei avviste. Hasteparagrafen blei brukt éin gong i 2013. Saka gjaldt ei ulovleg stillingsannonse der eit firma søkte etter ein salssjef på mellom 24 og 30 år.

<sup>8</sup> Inkludert utsegner med varsel om hastevedtak (gjeld éi sak).

<sup>9</sup> Det er fleire grunnar til at saker blir lagde bort. Mange saker blir lagde bort fordi dei blir løyste, anten ved at verksemda rettar opp situasjonen eller fordi partane blir samde om ei løysing. Saker kan bli lagde bort på grunn av manglande bevis, fordi det har gått lang tid sidan hendinga klaga gjeld, eller fordi saka heilt klart ikkje gjeld diskriminering. Vi strevar etter å blir stendig raskare i vurderinga av om det er føremålstenleg å handsame ei klagesak, eller om saka skal leggjast bort. Det er viktig for alle partar å få ei rask vurdering av om ei sak eignar seg for full handsaming i ombodsapparatet.

**Tabell 9. Sakshandsamingstid siste tre år**

ÅR UT	SAKSHANDSAMINGSTID KLAGE (dagar)	TAL PÅ SAKER UT
2011	362	269
2012	352	246
2013	360	229

Sakshandsamingstida for klagesaker blir rekna frå datoen på klaga (motteken e-post eller brev) til utsegna ligg føre. Dei siste åra har den lege på i underkant av eitt år.

Sakshandsamingstida for klagesaker varierer mykje. Nokre saker har blitt lagde på vent i påvente av vedtak frå andre offentlege organ. Når fleire instansar skal handsame ei konkret sak, tek det lengre tid før ombodet kan ta endeleg stilling til ei klage.

**Tabell 10. Saker klaga inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, etter klagetype**

KLAGER	2013
Innklaga	9
Klager	35
LDO	6
Totalt	50

Ombodet sende 50 saker til Likestillings- og diskrimineringsnemnda i 2013<sup>10</sup>. Av dei 50 sakene blei 35 førte inn for nemnda av klagaren, 9 av den innklaga, og 6 saker blei førte inn for nemnda av ombodet. Fire av sakene blei trekte frå nemndhandsaminga. 27 av sakene er ferdighandsama, medan 19 framleis ikkje var handsama ved utgangen av 2013.

<sup>10</sup> Det er viktig å vere klar over at dette er saker som blei sende til nemnda i 2013, og som ikkje treng vere registrerte av nemnda same året. Dette har vore årsaka til ulik rapportering frå ombodet og nemnda tidlegare.

**Tabell 11. Saker handsama av nemnda, etter utfall i nemnda**

UTFALL	TAL	PROSENT
Omgjorde	11	20 %
Haldne ved lag	41	76 %
Anna	2	4 %
<b>Totalt</b>	<b>54</b>	<b>96 %</b>

Nemnda handsama 54 saker i 2013. Av desse blei 27 saker oversende i 2012, medan 27 blei oversende i 2013. LDO sin konklusjon blei halden ved lag i 41 av dei 54 ferdighandsama sakene. I 11 saker kom nemnda til motsett konklusjon av LDO. Nemnda har avvist 1 sak og lagt til side 1 sak.

Det vil seie at nemnda omgjer ombodet sin konklusjon i kring 20 prosent av sakene, og dette er omtrent same nivået som i tidlegare år.

**Tabell 12. Prosentdel handsama klagesaker av same type**

KLAGEÅR	ALDER	ANNA <sup>11</sup>	ETNISITET <sup>12</sup>	KJØNN	NEDSETT FUNKSJONS- EVNE	RELIGION	SEKSUELL ORIENTERING	SPRÅK	TOTALT
Arbeidsliv	5 %	2 %	9 %	18 %	5 %	2 %	2 %	2 %	44 %
Bustad	0 %	0 %	1 %	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	4 %
Offentleg forvaltning	0 %	0 %	5 %	2 %	7 %	0 %	0 %	0 %	15 %
Utdanning	0 %	0 %	1 %	1 %	4 %	0 %	0 %	0 %	7 %
Varer og tenester	0 %	0 %	3 %	0 %	23 %	0 %	0 %	0 %	27 %
Anna	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Politi, rettsvesen osv.	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	3 %
<b>Totalt</b>	<b>5 %</b>	<b>3 %</b>	<b>21 %</b>	<b>21 %</b>	<b>41 %</b>	<b>3 %</b>	<b>2 %</b>	<b>2 %</b>	<b>100 %</b>

<sup>11</sup> Inkludert medlemskap og politisk syn.

<sup>12</sup> Inkludert hudfarge, avstamming, nasjonalt opphav.

Av dei 229 sakene som blei handsama i 2013, gjeld 21 prosent kjønn og 25 prosent nedsett funksjonsevne. Området arbeidsliv står for 44 prosent av sakene, medan 27 prosent er på området varer og tenester. 18 prosent av sakene gjeld kjønn/arbeidsliv, og 23 prosent av sakene gjeld nedsett funksjonsevne/varer og tenester (for det meste universell utforming).

**Tabell 13. Prosentdel handsama klagesaker av same type etter**

KLAGEÅR	ALDER	ANNA <sup>13</sup>	ETNISITET <sup>14</sup>	KJØNN	NEDSETT FUNKSJONS- EVNE	RELIGION	SEKSUELL ORIENTERING	SPRÅK	TOTALT
Arbeidsliv	92 %	50 %	44 %	84 %	13 %	50 %	100 %	80 %	44 %
Bustad	0 %	13 %	4 %	0 %	6 %	0 %	0 %	0 %	4 %
Offentleg forvalting	8 %	13 %	25 %	8 %	16 %	13 %	0 %	20%	15 %
Utdanning	0 %	0 %	4 %	4 %	9 %	13 %	0 %	0 %	7 %
Varer og tenester	0 %	13 %	13 %	2 %	56 %	0 %	0 %	0 %	27 %
Politi, rettsvesen, osb.	0 %	13%	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Anna	0 %	0 %	6 %	2 %	0 %	25 %	0 %	0 %	3 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

For alle grunnlag utanom nedsett funksjonsevne gjeld storparten av sakene forskjellsbehandling i arbeidslivet. For nedsett funksjonsevne gjeld storparten av sakene varer og tenester (for det meste universell utforming).

<sup>13</sup> Inkludert medlemskap og politisk syn.

<sup>14</sup> Inkludert hudfarge, avstamming, nasjonalt opphav.



**Tabell 14. Kjønnsbalanse og løn i 2013**

		KJØNNSBALANSE PER STILLINGSGRUPPE			LØN (kvinner si løn i prosent av menn)	
		M %	K %	Totalt	M (% / kr)	K (% / kr)
<b>TOTALT I LDO*</b>	2013	24	76	62	100	99,9
	2012	27	73	66	100	104,69
Ombodet	2013		100	1		100
	2012		100	1		100
Avdelingsleiar	2013	20	80	5	100/679 700	101,44/692 833
	2012	20	80	5	100/672 500	101,16/680 300
Seniorrådgjevar	2013	28	72	32	100/538 756	99,12/534 052
	2012	29	71	33	100/524 120	99,99/524 086
Rådgjevar	2013	17	83	18	100/455 100	103,77/472 240
	2012	17	8	19	100/450 300	102,46/461 406
Seniorkonsulent	2013		100	1		100/473 400
	2012		100	1		100/452 900
Førstekonsulent	2013		100	1		100/427 900
	2012		50	50	100/410 000	102,37/431 450
Konsulent	2013		100	1		100/435 100
	2012	50	50	2	100/384 700	111,90/430 500
Førstesekretær	2013	100		1	100/362 000	
	2013	50	50	2	Timebetalt	Timebetalt
	2012	50	50	2	Timebetalt	Timebetalt

Tabellen viser kvinner si løn i prosent av menn si løn på kvart stillingsnivå i LDO per 31.12.2013. Den gjennomsnittlege løna for kvart år er rekna ut på grunnlag av heiltidsekvivalentar. Medarbeidarar i permisjon utan løn er ikkje tekne med i gjennomsnittsutrekninga for løn. Ombodet blir løna etter leiarlønstabellen, og er difor heller ikkje med i oversikta.

**Tabell 15. Deltid, mellombels tilsette, foreldrepermisjon og sjukefråvære**

	DELTID		MELLOMBELS TILSETTE		FORELDREPERMISJON		LEGEMELDT SJUKEFRÅVARE	
	M %	K %	M %	K %	M %	K %	M %	K %
2013	8,3	2,1	0	6,4	16,7	83,3	5,0	8,3
2012	0	6,3	22,2	14,6	5,7	94,3	5,5	5,4

**Forklaring:** Prosent deltid er rekna ut i høve til talet på kvinnelege/mannlege tilsette. Det same gjeld for mellombels tilsette. Tala er per 31.12.

Per 31.12.2013 hadde LDO fem mellombels tilsette, noko som utgjer åtte prosent av alle tilsette. To av dei er timebetalte tilkallingsvikarar til resepsjonen. Ei kvinne er engasjert i samband med eit eksternt finansiert prosjekt, medan dei to siste er vikarar. Fire av dei fem mellombels tilsette er kvinner.

LDO ønskjer å halde talet på mellombels tilsette på eit minimum. Grunnlaget for mellombels tilsetjing i 2013 var prosjekt og vikariat for lovfesta permisjonar (foreldrepermisjon) og permisjon for å arbeide i ei anna verksemd.

**Tabell 16. Oversikt, aktivitets- og rapporteringsplikta i LDO**

**OMRÅDE - REKRUTTERING**

MÅL	TILTAK	FORANKRING	STATUS	GJENNOMFØRT: JA/DELVIS/NEI	ANSVARLEG I LDO	2013
LDO sin stab skal spegle mangfaldet i folket.	Rekrutterer med mangfalds - erklæring i stillings - annonsar	Personal - politikken		Ja		
Jamn kjønnsfordeling, kvinner (K) og menn (M)	Rekrutterer med mangfalds erklæring i stillings - annonsar	Personal - politikken. Tilpassings - avtalen	<i>Kjønns - balanse i LDO:</i> K: 76 % M: 24 %	Ja	Drift og utvikling	Negativ  2012 (K: 73 % og M: 74 %)
Minst 40 % av leiarane skal vere menn	Som over	Mål for statleg sektor	Kjønns - balanse i leiar - gruppa: K: 80 % M: 20 %	Ja	Ombodet.  Drift og utvikling	Som i 2012. (K: 80 % og M: 20 %)
Minst 15 % skal ha innvandrar - eller etnisk minoritets - bakgrunn (jf. SSB sin definisjon)	Som over	Personal - politikken Tilpassings - avtalen	Etnisk minoritets - bakgrunn ca. .. %		Drift og utvikling	Ikkje kartlagt i 2013
Minst 10 % skal ha nedsett funksjons -evne	Som over. Dessutan brukar vi målretta rekrutterings -kanalar.	Personal - politikken Tilpassings -avtalen. IA -avtalen - delmål II	Nedsett funksjons -evne ca... %	Ja	Drift og utvikling	Ikkje kartlagt i 2013
	Kvalifiserte søkjarar som har annan etnisk bakgrunn enn norsk eller nedsett funksjonsevne (minst ein av kvar) skal inviterast til intervju	Personal - reglementet	Løpande	Ja	Drift og utvikling Tilsetjing sråd	23,8 % av kandidatane som var til intervju

## OMRÅDE LIKELØNN

MÅL	TILTAK	FORANKRING	STATUS	GJENNOMFØRT: JA/DELVIS/NEI	ANSVARLEG I LDO	RESULTAT PER 2013
Lik løn for arbeid av lik verdi	Diverse lønsstatistikkar og forhandlingar etter HTA pkt. 2.3.3 og 2.3.4.	Likestilling s-lova § 5	Løpande	Ja	Ombodet, Drift og utvikling, andre avd .	Kvinner har høgare løn enn menn med unntak for seniorrådgjevarar, der den er noko lågare. Skilnaden har auka samanlikna med 2012.
Lik gjennomsnittsløn etter kjønn på alle stillingskategoriar	Som over	Lokal lønspolitikk, føringar i HTA o.a.	Løpande	Ja	Ombodet, Drift og utvikling, andre avd .	13 tilsette fekk stillingsog/eller lønsopprykk ved lokale forhandlingar. Stillingsopprykk: 2 K ingen menn. Lønsopprykk: 10 K og 4 M

## OMRÅDE - TILRETTELEGGING

MÅL	TILTAK	FORANKRING	STATUS	GJENNOMFØRT: JA/DELVIS/NEI	ANSVARLEG I LDO	RESULTAT PER 2013:
Individuelt ønskt deltid	Deltid skal vere mogleg	Personal - politikken	Deltid	Ja	Drift og utvikling, andre av.	Ei kvinne jobbar deltid, ingen menn
Uttak av permisjon	Foreldre - permisjon, velferds - permisjon, omsorgs - permisjon	Personal - politikken Tilpassings - avtalen	Uttak av permisjon	Ja	Drift og utvikling andre, avd.	Pappaperm i samband med fødsel, fødsels- og omsorgs - perm, velferds - permisjon
	Oppmuntrar mannlege tilsette til å ta foreldreperm utover fedrekvoten				Drift og utvikling, andre avd.	
Individuelt tilretteleggings - opplegg	Etablert intern ordning	Avtalt i IDF og AMU 30.12.2010.	Individuell tilrettelegging	Ja	Drift og utvikling, andre avd.	Tilrettelagt for medarbeidarar med individuelle behov
	Tilrettelegg - ingssamtale ved oppstart i stilling og seinare i arbeidsforholdet			Ja	Drift og utvikling, andre avd.	Gjennomført samtaler etter ønske frå medarbeidar

**OMRÅDE - SENIORPOLITIKK**

MÅL	TILTAK	FORANKRING	STATUS	GJENNOMFØRT: JA/DELVIS/NEI	ANSVARLEG I LDO	RESULTAT PER 2013
Tilsette i senior- sjiktet (55+) får tilbod om karriere- og kompetanse- utvikling på lik linje med yngre medarbeidarar	Tilbod om seniorsamtale Lønsfor- handlingar Tilbod om seniorkurs	Tilpassings- avtalen	Seniorar utgjer kring 11 % av dei tilsette hos LDO	Ja	Drift og utvikling, andre avd .	Éin medarbeidar har delteke på seniorkurs

**OMRÅDE - TRAKASSERING**

MÅL	TILTAK	FORANKRING	STATUS	GJENNOMFØRT: JA/DELVIS/NEI	ANSVARLEG I LDO	RESULTAT PER 2013
Nulltoleranse for trakassering, mobbing og diskriminering	Skriftleg intern rutine for varsling	AML § 13 Personal- politikken o.a.	Trakassering	Ja	Drift og utvikling, andre avd ., ombod, verne - ombod, tillits - valde	Har ein klar rutine for å fremje og handtere slike klager



Mariboesgt. 13, 4 etg.  
Postboks 8048 Dep  
N-0031 Oslo

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

[www.LDO.no](http://www.LDO.no)

ISBN 978-82-92852-71-2

