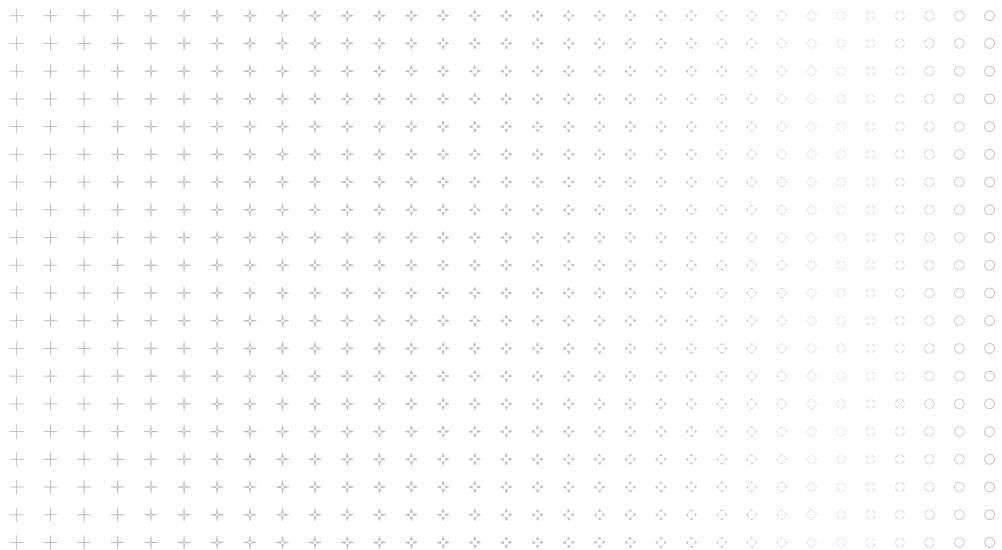




2014

Årsmelding



Likestillings- og
diskrimineringsombudet



Innhold

Kapittel 1	Leders beretning	4
Kapittel 2	Introduksjon til virksomheten og hovedtall	6
	Hovedtall i 2014	7
	Utvalgte nøkkeltall fra årsregnskapet	7
Kapittel 3	Årets aktiviteter og resultater	8
	3.1 Relevant og god hjelp til mange	8
	Veiledning- og klagesaker	8
	Lav terskel for å kontakte ombudet	10
	Bedre og raskere hjelp	12
	Informasjon og veiledning om rettigheter	14
	Prinsipielt viktige saker	15
	Saker på eget initiativ	15
	3.2 Forebygge diskriminering	17
	Forebygging ved å veilede om plikter	17
	Engasjement og debatt om likestilling	17
	Foredrag	18
	Arrangementer og debattmøter	19
	Aktivitets- og rapporteringspliktene	20
	3.3 Endring gjennom samarbeid	21
	Samarbeid med sivilt samfunn	21
	Samarbeid med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene	22
	Kvinnepolitisk nettverk	22
	Samarbeidsprosjekt med Spania	22
	3.4 Tilsyn med FN-konvensjoner	23
	Konvensjonene i enkeltsaker	24
	Nasjonal og internasjonal rapportering	24
	Høringsuttalelser	27
	3.5 LDO som kunnskapsorganisasjon	28
Kapittel 4	Styring og kontroll i virksomheten	29
	4.1 Styring og kontroll	29
	Sikker IKT-drift	29
	Lovhåndheving og saksbehandlingstid	29
	Trygghet for våre ansatte	30
	Kriseberedskap	30
	Universell utforming i egne lokaler	30
	IKT-arkitektur	30
	Sosiale krav i forbindelse med innkjøp i 2014	31
	Tidstyver	32
	Kompetanseheving i LDO	32
	4.2 Aktivitetsplikten som arbeidsgiver	33
	Likestilt rekruttering	33
	Inkluderende arbeidsliv	34
Kapittel 5	Vurdering av fremtidsutsikter	40
Kapittel 6	Årsregnskap	43

Kapittel 1

Leders beretning

Hver dag opplever folk i Norge diskriminering på grunn av den de er. Et pakistansk navn fører jobbsøknaden nederst i bunken, en gravid mage likeså. Rullestolen hindrer deg i å delta på mange arenaer, ditt kjønnsuttrykk fratar deg retten til å være den du er både i virkeligheten og på papiret og har du passert 50 år er sjansen stor for at du diskrimineres i arbeidslivet. Sånn kan vi ikke ha det.

I 2014 var denne virkelighetsbeskrivelsen med på å sette ekstra fart på ombudets arbeid. Vi hjalp langt flere som utsettes for diskriminering, vi hjalp dem raskere enn før og vi bidro til mer debatt og økt synlighet om likestillings- og diskriminerings spørsmål. Saksbehandlingstiden på klager vedrørende diskriminering ble redusert med drøyt 20 % og antall personer som fikk veiledning økte fra året før. Det er en gledelig utvikling at stadig flere får relevant og rask hjelp fra ombudet. På samme tid har vi økt arbeidet med å skape endringer i de forutsetningene som bidrar til diskriminering og hindrer likestilling. Vi mener at det å forebygge diskriminering er særlig viktig å prioritere. Da hindrer vi at folk utsettes for alvorlige krenkelser. Veiledning, informasjon og synlighet er viktige faktorer i godt forebyggingsarbeid. På alle disse områdene har vi hatt økt aktivitet i 2014.

Nye rettigheter gir nye muligheter. I januar 2014 trådte loven som beskytter mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i kraft. Arbeidet med å gjøre loven kjent både hos enkeltmennesker, arbeidsgivere, organisasjoner og myndighetene har hatt høy prioritet i ombudets arbeid. Rettigheter som ingen kjenner til har liten betydning.

Likestillingsarbeidet er avhengig av at modige folk går foran. John Jeanette Remø Solstad er en av dem. Hennes sak om retten til å endre juridisk kjønn i tråd med egen kjønnsidentitet er en milepæl i norsk likestillingshistorie. Takket være henne vil forhåpentligvis langt flere oppleve at retten til å være den du er faktisk er reell i Norge.

Mange av sakene våre handler om folk som trakasseres på grunn av den de er. Som mannen som ikke fikk reise alene fordi han har Downs syndrom eller kvinnen som måtte trekke seg fra den offentlige debatt fordi hetsen ble for tøff å bære. Mye diskriminering handler om stereotyper og negative forestillinger om folk. I 2014 har vi gått til kjernen i diskrimineringen og rettet oppmerksomheten mot

hatytringer og hatkriminalitet. Sammen med ombudets brukerutvalg har vi vist hvor alvorlig problemet er, hvor mange som rammes og hvor mangelfull myndighetenes innsats er. Arbeidet viser også hvor avhengig godt likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid er av et sterkt sivilt samfunn og sterke interesseorganisasjoner.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har som mål å være en attraktiv arbeidsplass som trekker til seg den beste kompetansen på feltet. Det oppnår vi ved et systematisk internt arbeid, hvor blant annet aktivitets- og redegjørelsespliktene spiller en vesentlig rolle.

I 2014 har vi også prioritert det forebyggende kriseberedskapsarbeidet høyt.

Ombudet har en sunn økonomistyring. Til tross for økte, lovpålagte oppgaver kombinert med reduksjon i bevilgningen, har vi klart å levere bedre tjenester til brukerne.

Vi går inn i 2015 med en usikkerhet når det gjelder framtiden til LDO. Myndighetene har varslet endringer i apparatet som skal sikre folk et vern mot diskriminering i Norge. For oss i Likestillings- og diskrimineringsombudet vil målet alltid være et sterkt og uavhengig apparat som hjelper de som utsettes for diskriminering og som kjemper aktivt for et likestilt samfunn for alle.

Sunniva Ørstavik
Likestillings- og diskrimineringsombud



Kapittel 2

Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Likestillings- og diskrimineringsombudet er daglig i kontakt med mennesker som forteller om mobbing, trakassering, utestenging og diskriminering. De forteller at de fratas mulighet til deltakelse og til å påvirke sitt eget liv og sin egen hverdag. Diskriminering ødelegger liv.

Ombudet er etablert av Stortinget og vårt arbeid er regulert i diskrimineringsombudsloven. Vi håndhever diskrimineringsforbudene i lovverket, gir veiledning, er en pådriver for likestilling og fører tilsyn med bestemte FN-konvensjoner. For å oppfylle mandatet vårt skal vi hjelpe og endre. Vi skal hjelpe dem som blir diskriminert, og vi skal endre de strukturene som fører til diskriminering. Vår hovedoppgave er å fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Vår visjon er et samfunn der makten og innflytelsen er likere fordelt, friheten tilgjengelig for alle og enkeltmenneskets verdi ukrenkelig.

Sunniva Ørstavik er likestillings- og diskrimineringsombud. Ombudet er organisert i fem avdelinger. Veiledningsavdelingen gir råd og veiledning til enkeltpersoner, arbeidsgivere og andre som har spørsmål om likestilling og diskriminering, og om rettigheter og plikter i arbeidslivet. Avdeling for lov og rettigheter tar i mot klager fra personer som mener de er blitt diskriminert, og gir uttalelser om det har skjedd diskriminering eller ikke. Tilsynsavdelingen har ansvar for ombudets tilsyn med at norske myndigheter følger forpliktelsene i FN-konvensjonene. Kommunikasjonsavdelingen er ansvarlig for ombudets kommunikasjon- og pådriverarbeid, mens Drifts- og utviklingsavdelingen er ansvarlig for økonomi, administrasjon, HR og organisasjonsutvikling.

Hovedtall i 2014

I 2014 fikk vi 1526 henvendelser om veiledning, og 207 klagesaker. I tillegg gir vi veiledning i sosiale media. Det er en økning i antallet personer som henvender seg og får hjelp av ombudet.

Utvalgte nøkkeltall fra årsregnskapet

Nøkkeltall fra årsregnskapet

2012-2014	2012	2013	2014
Antall årsverk	66	62	63
Bevilgning	55 129 786	54 950 342	54 035 000
Driftsutgifter	54 282 354	50 833 284	55 964 365
Lønnsandel av driftsutgifter i prosent	73,8 %	76,8 %	70,8 %
Lønnsutgifter per årsverk	607 001	630 164	628 956

Kapittel 3

Årets aktiviteter og resultater

I 2014 fokuserte vi på fem hovedområder for å skape et mer likestilt samfunn uten diskriminering:

- Relevant og god hjelp til mange
- Forebygge diskriminering
- Endring gjennom samarbeid
- Tilsyn med FN-konvensjoner
- LDO som kunnskapsorganisasjon

3.1 Relevant og god hjelp til mange

Likestillings- og diskrimineringsombudet er til for dem som er utsatt for diskriminering. Vi skal hjelpe dem som utsettes for diskriminering og vil skal jobbe slik at vi gir god, effektiv og relevant hjelp.

Veiledning- og klagesaker

Ombudets arbeid med folk som har opplevd diskriminering kan deles i to hovedvirkemidler: veiledning og klagesaksbehandling. Vi skal være et lavterskeltilbud som er lett tilgjengelig for brukerne.

De fleste som tar kontakt med oss får først veiledning. Målet med veiledningen er at saken løses raskt og med minst mulig belastning for den som har blitt diskriminert. Vi gir veiledning til enkeltpersoner, arbeidsgivere, myndigheter og andre som har spørsmål om likestilling og diskriminering.

Dersom veiledningen ikke fører frem kan det bli opprettet en klagesak. Da gjør vi en juridisk vurdering av saken, og kommer med en uttalelse om vedkommende er blitt utsatt for diskriminering eller ikke.

I 2014 fikk vi 1526 henvendelser om veiledning, og 207 klagesaker. Dette er en økning fra 2013. I tillegg gir vi veiledning i sosiale medier. Dette kommer i tillegg til de 1526 sakene.

De fleste som tar kontakt med oss opplever at de blir urettferdig behandlet på grunn av sitt kjønn eller sin funksjonsevne.

TABELL 1 Veiledningssaker etter diskrimineringsgrunnlag

Diskrimineringsgrunnlag	Antall	Andel
Alder	115	8 %
Etnisitet mv. (inkl. språk)	238	16 %
Kjønn	411	27 %
Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	30	2 %
Nedsatt funksjonsevne	379	25 %
Religion	38	2 %
Seksuell orientering	26	2 %
Annet ¹⁾	289	19 %
Totalt	1526	100 %

Tabell 1 viser at vi i 2014 registrerte 1526 saker om veiledning. De fleste som tar kontakt med oss opplever å bli forskjellsbehandlet på grunn av sitt kjønn eller funksjonsevne. Disse sakene utgjør henholdsvis 411 og 379 av de totalt 1526 henvendelsene.

TABELL 2 Veiledningssaker etter samfunnsområde

Samfunnsområde	Antall	Andel
Arbeidsliv	732	48 %
Bolig	44	3 %
Offentlig forvaltning	160	10 %
Politi, rettsvesen mv.	38	2 %
Utdanning	106	7 %
Varer og tjenester	229	15 %
Annet ²⁾	217	14 %
Total	1526	100 %

De fleste som tar kontakt med oss opplever å bli forskjellsbehandlet i arbeidslivet. Dette kan ha sammenheng med at arbeidslivet er det området der diskrimineringsvernet er sterkest.

- 1) Mange saker faller i kategorien Annet. Dette er saker som gjelder flere diskrimineringsgrunnlag, saker som faller utenfor ombudets mandat eller der det er uklart hvilket diskrimineringsgrunnlag saken gjelder.
- 2) Annet er henvendelser om generell rettighetsinformasjon og spørsmål som faller utenfor vårt mandat.

TABELL 3 Klagesaker etter diskrimineringsgrunnlag

Diskrimineringsgrunnlag	Antall	Andel
Alder	22	11 %
Etnisitet mv. (inkl språk)	35	17 %
Kjønn	52	25 %
Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	4	2 %
Nedsatt funksjonsevne	71	34 %
Religion	3	1 %
Seksuell orientering	4	2 %
Annet	16	8 %
Totalt	207	100 %

Vi registrerte 207 klagesaker i 2014. De fleste som klager på diskriminering gjør det fordi de opplever at de har blitt forskjellsbehandlet på grunn av sin nedsatte funksjonsevne. Forskjellsbehandling pga. kjønn og etnisitet er de to andre hovedgrunnene til at folk klager.

TABELL 4 Klagesaker etter samfunnsområde

Samfunnsområde	Antall	Andel
Arbeidsliv	124	60 %
Bolig	8	4 %
Offentlig forvaltning	16	8 %
Politi, rettsvesen mv.	5	2 %
Utdanning	12	6 %
Varer og tjenester	32	15 %
Annet	10	5 %
Total	207	100 %

Tabell 4 viser at også de fleste klagen vi mottar gjelder innenfor området arbeidslivet.

I 2014 ferdigbehandlet ombudet 219 klagesaker. De fleste sakene om diskriminering blir behandlet og avgjort hos ombudet. En del saker blir sendt til Likestillings- og diskrimineringsnemnda, fordi en av partene var uenig i utfallet. Både de som er part i saken og ombudet kan sende saker til nemnda.

I 2014 sendte ombudet 73 saker til behandling i nemnda, se tabell 5. Det er en økning på 43 prosent sammenliknet med 2013, og tidligere år. Årsaken kan være at sakene ombudet har til klagesaksbehandling er blitt mer komplekse og utfordrende, fordi flere saker løses gjennom veiledning. Det er for tidlig å si om dette er en utvikling som vil vare eller om 2014 er et spesielt år.

Tall fra tidligere år viser at ca. 25 prosent av sakene som blir sendt til nemnda får et annet utfall enn i ombudet. En gjennomgang av sakene som har vært til behandling i nemnda i 2013 og 2014, viser at årsaken til at nemnda kommer til et annet resultat enn ombudet, i de fleste saker ikke er en ulik tolkning av lovverket. Årsakene er som oftest at partene forklarer seg direkte for nemnda og legger frem nye bevis. Ombudet og nemnda er et lavterskeltilbud, som er et alternativ til domstolsbehandling. Det hører til sjeldenhetene at diskrimineringsaker blir behandlet i det ordinære rettsapparatet.

TABELL 5 Saker klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Klaget inn av	2013	2014
Begge parter		2
Innklaget	9	24
Klager	35	42
LDO	6	5
Totalsum	50	73

TABELL 6 Resultat av behandling i nemnda/saker behandlet i 2014

Resultat av behandling i nemnda	Antall
Annet ³⁾	5
Delvis omgjort	3
Omgjort	10
Opprettholdt	36
Totalsum	54

3) Annet her inneholder tre saker som er avvist av nemnda, en sak der nemnda gir pålegg om utbedring og en sak der nemnda konkluderte med at klager hadde rett til å trekke klagen.

Tabell 6 viser utfall i sakene som har vært til behandling i nemnda i 2014. Dette er ikke nødvendigvis saker ombudet har behandlet i 2014. Mange av de er fra tidligere år.

Lav terskel for å kontakte ombudet

For å hjelpe mange er det viktig å være tilgjengelige. Folk skal kunne ta kontakt med oss gjennom mange ulike kanaler. Vi gir veiledning per brev, epost, SMS, telefon og i sosiale medier. Det er også mulig å møte opp personlig.

For å senke terskelen for å komme i dialog med oss satser vi på vår tilstedeværelse i sosiale medier. LDO prioriterer Facebook og Twitter, og er til stede både som institusjonen Likestillings- og diskrimineringsombudet (twitter.com/MittOmbud og facebook.com/mittombud) og ved at Sunniva Ørstavik har egne profiler (twitter.com/sorstavik og facebook.com/SunnivaOrstavik).

Flere tar kontakt med oss gjennom sosiale medier, både på MittOmbud og SunnivaOrstavik. Mange har spørsmål knyttet til opplevelser de har hatt som de lurer på om er diskriminering, og hvordan de skal håndtere det. Så langt det er mulig svarer vi på spørsmålene vi får i sosiale medier, men dersom dialogen blir for kompleks eller personsensitiv, overfører vi den til en annen kommunikasjonskanal.

I vår veiledning og dialog med ulike grupper er nettsiden viktig. Nettsiden vår www.ldo.no skal være en kanal for å fortelle folk om sine rettigheter og plikter, og veilede dem i hva de kan gjøre. I 2014 har vi gjort et omfattende endringsarbeid på nettsiden, der de som har opplevd diskriminering prioriteres tydeligere som målgruppe. I februar 2015 lanserte vi en oppdatert versjon av www.ldo.no, der veiledning er i fokus. www.ldo.no består nå av flere veiledningsmoduler, som forteller de som har opplevd forskjellsbehandling hvilke rettigheter de har og hva de kan gjøre for å sikre sine rettigheter.

Bedre og raskere hjelp

For å hjelpe de som har vært utsatt for diskriminering er vi opptatt av at de raskt skal komme i dialog med oss. Personer som kontakter oss på telefon, skal få svar samme dag. Når det gjelder henvendelser på epost, brev og i sosiale medier, skal første svar på henvendelsen gis så snart som mulig, og ombudet har et mål om at de senest skal få et svar i løpet av ni dager.

Vi har et kontinuerlig fokus på å sikre rask saksbehandlingstid. Arbeidet har gitt resultater.

Saksbehandlingstiden for klagesaker er redusert med drøyt 20 prosent i 2014, fra 360 dager i 2013 til 283 dager i 2014, se tabell 7.

TABELL 7 Saksbehandlingstid for klagesaker de siste tre årene

År ut	Gjennomsnitt av saksbehandlingstid (dager)
2012	352
2013	360
2014	283

I 2013 innførte vi nye rutiner for å følge opp og avslutte veiledningssaker tidligere. Det førte til en nedgang i antall aktive veiledningsaker i 2013, sammenliknet med 2012. Dette arbeidet videreførte vi i 2014 og resultatene er tydelige. Folk får raskere hjelp enn tidligere år. Av de 1526 veiledningssakene som er registrert i 2014, er 1391 (91 prosent) avsluttet i løpet av 2014. Gjennomsnittlig behandlingstid for sakene som er avsluttet er 15 dager, en nedgang fra 25 dager i 2012 og 21 dager i 2013.

Vi har gjennomført flere tiltak for å sikre rask saksbehandling, deriblant et systematisk arbeid med å avslutte gamle klagesaker.

Vi opprettholder arbeidet med saksbehandlingstid i 2015, og forventer en ytterligere reduksjon. Det er likevel viktig å understreke at det i noen klagesaker tar tid før vi har fått den informasjonen vi trenger for å kunne gjøre en vurdering om det har funnet sted diskriminering eller ei. Det er flere årsaker til at enkelte saker tar lang tid å ferdigbehandle, som for eksempel at det tar lang tid å få innklaget til å svare på ombudets henvendelser, eller at vi avventer avgjørelser i andre offentlige organer, som fylkesmannens behandling av klage på kommunalt vedtak. Dersom en liknende sak er til behandling i nemnda, har det vært naturlig å avvente nemndas avgjørelse fordi ombudet må legge til grunn deres rettsforståelse. Ca. halvparten av sakene ferdigbehandles i løpet av i underkant av åtte måneder.

I tillegg til å hjelpe de som tar kontakt med oss raskt, har vi et kontinuerlig fokus på å øke kvaliteten på våre tjenester.

Innføring av fagansvar har vært et viktig tiltak for å sikre bedre hjelp. Ansvarsområdene velges ut fra hvilke tema vi får mange saker på, eller utfra en vurdering av at det er behov for kunnskapsutvikling på området. En eller flere ansatte får et særskilt ansvar for å følge med på vår saksbehandling på området og ny ekstern kunnskap, for eksempel nye forskningsrapporter. Vi jobber med et stort sakskompleks, med mange ulike temaer. Fagansvar sikrer bedre og mer relevant hjelp raskere. Spesialisering internt hjelper brukerne våre eksternt.

Vi oppsummerer og evaluerer arbeidet vårt jevnlig for å videreutvikle oss. I 2014 gjennomgikk vi alle registrerte veiledningssaker i 2012 og 2013 med spørsmål om mulig forskjellsbehandling på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel i arbeidslivet. Gjennomgangen viste at LDOs veiledning stadig har blitt mer skreddersydd dem som tar kontakt med oss, men at det fortsatt er et utviklingspotensial i å gjøre veiledningen mer konkret og tilpasset hver enkelt sak.

Ombudet har også innledet et arbeid med å følge opp personer som tar kontakt for veiledning mer systematisk, slik at vi får bedre informasjon om hvorvidt informasjonen de fikk var til nytte for dem. Dette arbeidet skal følges opp i 2015. I tillegg har vi planer om å etablere en veiledningssentral i 2015. Målet er å sikre at LDO gir enda raskere veiledning til personer som kontakter oss, og sørge for mer og bedre veiledning i sosiale medier.

Informasjon og veiledning om rettigheter

En viktig del av ombudets arbeid er å veilede i hvilke rettigheter man har og hva man kan gjøre dersom man opplever brudd på rettighetene sine. Det er mange målgrupper i dette arbeidet: enkeltpersoner, rettighetssentre, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og andre deler av siviltt samfunn. I tillegg gir vi veiledning om pliktene man har som myndigheter og arbeidsgivere.

I 2014 var det viktig for oss å informere om den nye loven som forbyr å diskriminere på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. 1. januar 2014 fikk lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LHBT) et diskrimineringsvern på alle samfunnsområder.

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever loven. Våren 2014 var det et prioritert område for oss å spre informasjon om den nye loven, hvilke rettigheter man har og hvordan vi kan bistå de som har opplevd diskriminering på grunn av sin seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Rettigheter som ingen kjenner til har liten betydning.

Vi har gjennomført mange ulike tiltak, fra utarbeidelse av informasjonsmateriell, til opplæring av siviltt samfunn, til deltakelse på Skeive dager og andre arrangementer.

Ombudet fikk flere henvendelser om den nye loven i 2014: 56 veiledningssaker og 8 klagesaker. Dette fremgår av tabell 1 og 3.

Prinsipielt viktige saker

For å hjelpe mange er det viktig for ombudet å bruke de enkeltsakene vi får inn til å endre diskriminerende strukturer. Selv om det ofte er enkeltpersoner som tar kontakt med oss, er årsakene ofte strukturelle problemer som rammer mange. Det kan være et diskriminerende regelverk, en praksis som setter noen i en dårligere posisjon enn andre, eller nye datasystemer som fører til at noen grupper ikke kan nyttiggjøre seg dem.

Det er flere årsaker til at det er viktig for oss å jobbe med prinsipp saker. Det er viktig fordi de setter standarden for andre enkeltsaker, fordi de bidrar til å endre rammebetingelsene som fører til at folk opplever diskriminering og fordi de kan bidra til å løfte opp problemområder til debatt for økt engasjement og forståelse.

Ombudet har behandlet flere prinsipielt viktige saker i 2014. Et eksempel er en sak om juridisk kjønn. John Jeanette Solstad Remø klagde helsemyndighetene inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet fordi helsemyndighetene krever hormonell behandling, diagnose og operasjon for å endre juridisk kjønn. Ombudet konkluderte med at kravene helsemyndighetene stiller er i strid med diskrimineringsloven.

De siste to årene har ombudet sett en markant økning i antall saker som omhandler alder. Mange blir presset ut av arbeidslivet før de selv ønsker å slutte. I januar konkluderte Likestillings- og diskrimineringsombudet med at NRK brøt diskrimineringsloven da de nektet økonomikommentator Steinar Mediaas å fortsette i stillingen som følge av en intern aldersgrense på 67 år. Ombudet konkluderte med at denne avtalen ikke lovlige kan sette til side den lovfestede øvre aldersgrensen på 70 år. Mediaassaken og ombudets uttalelse har fått mye oppmerksomhet i media. NRK har nå stevnet Staten ved Likestillings- og diskrimineringsnemnda for retten for å prøve spørsmålet i domstolen. Saken blir behandlet i Oslo Tingrett 10. og 11. mars 2015.

Saker på eget initiativ

LDO har adgang til å ta opp saker om diskriminering på eget initiativ, når vi blir kjent med mulige diskriminerings saker gjennom medieoppslag, i den generelle samfunnsdebatten eller ved at enkeltpersoner tipser oss.

I januar 2014 ble ombudet kjent med at et rengjøringsbyrå lyste ut stillinger med krav om at søkere var «etnisk norske». Bakgrunnen var et krav om sikkerhetsklarering for å arbeide hos bestemte virksomheter. Det var åpenbart at stillingsannonsen var i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet, ettersom det ikke er nødvendig at medarbeidere er etnisk norske for å kunne bli sikkerhetsklarert. Ombudet skrev uttalelse med varsel om hastevedtak, og virksomheten bekreftet at de hadde innført endrede rutiner for utlysning, og fjernet kravet. Selv om ingen hadde klaget konkret på diskriminering i denne saken, er den et eksempel på nytten ved at ombudet likevel tar opp slike saker på eget initiativ, for å få endret praksis i framtidige ansettelsesprosesser. En tilsvarende sak er en barnehage som opererte med en øvre aldersgrense for ansettelse på 45 år. Ombudet tok opp saken med barnehagen, hadde et møte med leder, som bekrefter at barnehagen ikke kommer til å stille vilkår om noen bestemt alder for søkere.

Et annet eksempel er oppslag i media om at flere personer med nedsatt funksjonsevne opplever ubehagelig opptreden fra bussjåfører, spesielt i Ruter. Det gjelder særlig passasjerer med rullestol, som opplever å bli nektet adgang på bussen. Ombudet har ved flere anledninger gitt uttalelse om diskriminerende opptreden, og busselskapet forsikret at gode retningslinjer var på plass. Ombudet har vært og er i dialog med Ruter og med Kollektivtrafikkforeningen om samarbeid for å sikre ikke-diskriminerende praksis hos trafikk-selskapene. Saken er et eksempel på hvordan enkeltsaker har ført til et større pådriverarbeid for økt bevissthet om hvordan sikre likestilling og ikke-diskriminering.

Da den nye loven om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk trådte i kraft 1. januar 2014, var det mange nye områder om reiste spørsmål om diskriminering. Et eksempel er spørsmålet om muligheten for kjønnsnøytrale personnumre. Regjeringen arbeider med innføring av nytt system for å registrere personnummer. I den forbindelse er ombudet opptatt av at det nye systemet utvikles slik at personnummer tildeles på en ikke-diskriminerende måte, og kan åpne for flere alternativer enn bare kvinne og mann. Dette har vi spilt inn til myndighetene i forbindelse med det pågående arbeidet med nytt system for personnummer.

Våren 2014 fikk ombudet tips om kriteriene for opptak til Politihøgskolen. En ung mann fikk avslag på søknaden sin, fordi han hadde hatt en depresjon. På søknadstidspunktet hadde han avsluttet behandling, og var erklært frisk. Han hadde fått beskjed om at han kunne søke tre år etter at han var blitt erklært frisk. Ombudet mente opptakskriteriene reiste spørsmål om diskriminering på grunn av

nedsatt funksjonsevne, og tok opp spørsmålet om Politihøgskolens reglement for opptak til studiet. Vi var spesielt opptatt av i hvilken grad Politihøgskolen gir den enkelte søkeren en individuell vurdering, eller om konkrete diagnoser automatisk kan føre til avslag. I denne saken kom vi til at vedkommende ikke ble diskriminert.

3.2 Forebygge diskriminering

Ombudets arbeid handler ikke bare om å hjelpe de som har opplevd diskriminering. Det handler også om å forebygge og å sikre at de strukturene og ordningene vi har, faktisk bidrar til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Mye av vårt veiledningsarbeid handler om å gi råd og veiledning til arbeidsgivere, myndigheter og andre for å forebygge diskriminering, slik at de jobber på en måte som fremmer like muligheter for alle.

Ombudet skal påpeke samfunnsskapt barrierer som hindrer like muligheter, spre informasjon om likestilling og diskriminering, og ta initiativ til debatter om både status på området og ulike virkemidler som kan brukes i arbeidet for et mer likestilt samfunn.

Forebygging ved å veilede om plikter

En viktig del av arbeidet vårt er å gi arbeidsgivere, myndigheter og andre ansvarlige kunnskap om pliktene sine. Det er også viktig å vise hvordan de skal arbeide aktivt og forebyggende for likestilling og mot diskriminering.

Vi har gjennomført og deltatt på flere kursopplegg for aktører i arbeidslivet. Vi prioriterer å gi informasjon og opplæring til personer, organisasjoner og virksomheter, som igjen når ut bredt. Kursene gir også LDO kunnskap og innsikt i utfordringer våre brukergrupper har, og er dermed viktige innspill i vårt arbeid. Denne måten å jobbe på, såkalt training of trainers, har lenge vært et satsningsområde for ombudet. Det viderefører vi i strategiperioden 2014 til 2016, og vi vil våren 2015 utvikle et omfattende undervisningsopplegg i arbeidet mot diskriminering pga. graviditet. Kursene gir i tillegg en god dialog og utvikling av et nettverk med våre brukere.

Engasjement og debatt om likestilling

Likestilling var ofte på dagsorden i 2014. I mars skapte regjeringens forslag til reservasjonsrett for fastleger stort engasjement, mye oppmerksomhet i pressen og rekordstort oppmøte i 8. mars-tog over hele landet. Aldersdiskriminering i arbeidslivet har vært debattert gjennom hele året, blant annet knyttet til NRKs behandling av økonomikommentator Steinar Mediaas. Innføringen av lokalt

tiggerforbud og varsling om et mulig nasjonalt forbud fikk mye oppmerksomhet i pressen. I september var fedrekvoten et hett tema i media etter at NHO og Kristin Skogen Lund gikk ut mot forslaget til regjeringen om unntaksbestemmelser til fedrekvoter. Høsten 2014 har de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven vært mye debattert.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har hatt en stemme i alle disse debattene. Våre synspunkter er basert på forskning på likestillings- og diskrimineringsfeltet, og hørings svar vi har avgitt. Norges forpliktelser etter FNs konvensjoner er ofte utgangspunkt for våre utspill. Du kan lese mer om vårt tilsynsansvar og høringsarbeid i del 3.4.

Media er en viktig kanal for ombudet av flere grunner. Vi bruker mediedekning for å spre informasjon om rettigheter og plikter og fortelle hva ombudet kan bidra med. Vi bruker også media til å legge press på makthavere og beslutningstakere, og for å skape et engasjement for likestillings- og antidiskrimineringsarbeid. Vi ser også at det er en sammenheng mellom de temaene som får oppmerksomhet i media og hvilke henvendelser vi får inn til oss.

Ombudet er opptatt av å bruke ulike typer media for å nå ulike målgrupper, og sikre en god geografisk spredning i dekningen.

Synlighet til ombudet har økt i 2014 sammenliknet med tidligere år, og vi har i større grad enn tidligere år styrt hvilke saker vi har fått dekning av. Det har vært stor oppmerksomhet om noen av enkeltsakene vi har hatt til behandling hos oss, for eksempel saken til Steinar Mediaas om aldersdiskriminering og John Jeanette Solstad Remøys sak om diskriminering pga. kjønnsidentitet. I tillegg var det stor dekning av saken til Stian Uthus. Uthus har downs syndrom. Norwegian nektet å la han fly alene til Tenerife for å besøke moren. Norwegianians personale på Gardermoen mente han utgjorde en «sikkerhetsrisiko» fordi han etter deres vurdering kunne trenge ekstra hjelp. Vi konkludert med at Norwegian diskriminerte Uthus.

Ombudet ble omtalt i 2582 mediesaker i 2014. Det er en økning på over 300 artikler fra 2256 i 2013. 50 prosent av dekningen er i lokale medier.

Foredrag

Foredrag er en prioritert aktivitet for oss for å nå ut med rettighetsinformasjon, ombudets arbeid og likestillings- og diskrimineringsutfordringer. For å sikre et reelt diskrimineringsvern, er det av stor betydning at folk kjenner sine rettigheter og vet hvor de kan henvende seg. Behov for kunnskap er stort.

I 2014 holdt vi rundt 150 foredrag og innlegg, en markant økning fra 2013. Vi holder foredrag for mange ulike grupperinger som frivillige organisasjoner, virksomheter og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Vi tok imot besøk av utenlandske delegasjoner som ønsker kunnskap om ombudsinstuttet, vår organisering og vårt arbeid. Vi opplever en stadig økning i henvendelser om å holde foredrag.

Arrangementer og debattmøter

LDO skal være et møtepunkt for aktører på likestillingsfeltet. For å lytte til personer som møter ulike utfordringer i samfunnet, for å lære mer om hva vi kan gjøre og ta tak i, prioriterte vi å lage arrangementer med ulike tema. Vi live-overfører arrangementene på nett, slik at det går an å følge med selv om man ikke er fysisk tilstede.

Diskriminering i rekrutteringsprosesser er et utstrakt problem. Sjansen for å bli innkalt på intervju er 25 prosent mindre hvis du heter Abdullah enn hvis du heter Ola, og arbeidsgivere er skeptiske til å ansette deg hvis du sitter i rullestol eller er blind. Det var bakgrunnen for at vi inviterte til seminaret "God rekruttering er likestilt rekruttering". Konferansen satte praktisk rekrutteringsarbeid i sentrum, og var bygd opp rundt kjernespoørsmålene i rekrutteringsprosessen: Hvordan stille gode kvalifikasjonskrav? Hva er personlig egnethet, og hvordan vektlegges det? Hvordan vurderer vi søkerens kvalifikasjoner? Konferansen ble en stor suksess med 150 deltakere som jobber midt i kjernen av rekruttering.

I juni deltok vi på Nordisk Forum i Malmø. Dette var Nordens største konferanse om kjønnslikestilling på 20 år. Kvinneorganisasjoner, regjeringsrepresentanter, politikere, ombud og andre møttes i Malmø for å diskutere likestilling og menneskerettigheter. Vi hadde ansvar for et av arrangementene under Nordisk Forum. Vi valgte å sette fokus på hatefulle ytringer. Hets og trakassering av kvinner i den offentlige debatten tvinger mange av dem til taushet og er et stort demokratisk problem.

Hets og hatytringer har vært et av ombudets prioriterte områder i 2014. Hatytringer rammer enkeltpersoner og samfunnet vårt hardt. Regjeringens svar har vært at de diskriminerende holdningene skal bekjempes ved at de uønskete ytringene kommer til uttrykk offentlig og imøtegår. Ombudet har etterlyst en helhetlig handlingsplan og en mer offensiv politikk på området. Dette var utgangspunktet for et debattmøte vi arrangerte i mai. I debatten deltok blant annet filosof og forfatter Lene Auestad, politisk redaktør Marie Simonsen og samfunnsdebattant Florence Aryanik.

I tillegg hadde vi i 2014 et fagmøte om individuell tilrettelegging og et om trakassering i arbeidslivet. Under møtene presenterer vi ombudets arbeid, og eksterne bidragsyttere forteller om opplevd diskriminering og arbeid mot diskriminering i sine virksomheter. Arrangementene fikk stor oppmerksomhet og mange deltok. Vi vil ha flere fagmøter i 2015.

Aktivitets- og rapporteringspliktene

Ombudet fører tilsyn med de lovpålagte aktivitets- og rapporteringspliktene, og gir veiledning om disse. Ombudet legger stor vekt på å veilede om pliktene arbeidsgivere har for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Gjennom veiledningsarbeidet får vi innblikk i hvordan arbeidsgivere jobber med disse problemstillingene fra dag til dag, og kan bidra til at rutinene, praksisene og systemene deres bygger opp under målet om et likestilt arbeidsliv.

Vi mener offentlig sektor må gå foran i arbeidet for å skape et likestilt arbeidsliv, og har derfor i 2014 valgt å ha et særskilt fokus på statlige arbeidsgivers aktivitetsplikt. Ombudet har derfor vært i kontakt med flere statlige arbeidsgivere for å undersøke hvordan de arbeider for å fremme likestilling innenfor grunnleggende områder som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og forebygging av trakassering.

Som en oppfølging av dette arbeidet, gjennomførte LDO en større dagskonferanse om rekruttering – «God rekruttering er likestilt rekruttering». I tillegg har vi samarbeidet med flere aktører innen rekrutteringsarbeid. Veien inn i arbeidslivet er avgjørende for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi ønsker derfor å etablere et nettverk med eksterne representanter fra rekrutteringsbransjen. Dette er et arbeid vi fortsetter i 2015.

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner er viktige aktører for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Ombudet arbeidet i 2014, også i samarbeid med Norsk Folkehjelp, med å utvikle et kursopplegg for Fagforbundet, slik at tillitsvalgtapparatet skal få opplæring. Arbeidet med opplæringen har gitt ombudet viktige og nye erfaringer i å utvikle relevante kurs for tillitsvalgte. Ombudet deltar i et statlig mangfoldsnettverk, der ombudet og andre aktører utveksler erfaringer rundt mangfold og integrering.

I årsrapporten for 2013 informerte ombudet om arbeidet med revisjonsbransjen. Dette arbeidet ble foreløpig avsluttet i 2014 med at det siste revisjonsselskapet ga ombudet tilbakemelding om at de rettet seg etter ombudets uttalelse, og derfor endret likestillingsredegjørelsen sin i tråd med ombudets anbefalinger.

3.3 Endring gjennom samarbeid

For å lykkes i vårt arbeid med å hjelpe de som har blitt utsatt for diskriminering og endre de strukturene som skaper diskriminering, er vi avhengig av å samarbeide med andre aktører. I alle våre prosjekter er det et viktig spørsmål hvem vi kan samarbeide med for å nå våre mål.

Samarbeid med sivil samfunn

Samarbeid med sivil samfunn er viktig av flere grunner. Det er viktig for å styrke ombudets kunnskap om brukernes erfaringer – de som opplever diskriminering og mangel på likestilling i Norge i dag. Sivilt samfunn er viktige samarbeidspartnere for ombudet i tilsynsarbeidet overfor norske myndigheter, og i arbeidet med å skape engasjement for likestilling.

LDO har løpende dialog med mange organisasjoner. Vi jobber systematisk med å styrke og systematisere vårt arbeid med sivil samfunn. I forbindelse med at vi i 2015 skal skrive vår første supplerende rapport til CRPD-komiteen (komiteen som overvåker FNs konvensjon for mennesker med nedsatt funksjonsevne) har vi en møterekke med sivil samfunn for å involvere de fullt ut i vårt rapporteringsarbeid.

LDO har et eget brukerutvalg. Det er sammensatt av relevante interesseorganisasjoner og brukergrupper innenfor ombudets prioriterte satsingsområder. Formålet med utvalget er primært å styrke ombudets kunnskap om brukernes erfaringer. Formålet er i tillegg å utvikle forståelsen for kompleksiteten i diskrimineringen som skjer, samt skape god forankring og gjennomslag for det gjensidige samarbeidet, både i ombudets og utvalgsmedlemmenes organisasjoner og nettverk.

Brukerutvalget består av 12–14 ressurspersoner med bred kunnskap og kompetanse.

I 2014 ble det gjennomført flere møter med Brukerutvalget. Temaene som ble diskutert i møtene var likestilt rekruttering i arbeidslivet, hatefulle ytringer og konsekvenser av hatpraten og ny universell diskrimineringslov.

Brukerutvalget har felles bekymringer rundt hatefulle ytringer og konsekvenser det har for enkeltmenneskene som utsettes for det og samfunnet vårt som helhet. Det førte til at utvalget tok initiativ til et møte med statsminister Erna Solberg for å snakke om hatefulle ytringer og hva vi kan gjøre for å sikre like muligheter til å delta i samfunnet og samfunnsdebatten. Møtet ble gjennomført i november og utvalget hadde en kronikk på trykk i Dagbladet og i samiske aviser i den forbindelse.

Hvert år markerer ombudet den internasjonale 16 dagers kampanjen mot kjønnsbasert vold. I 2014 samarbeidet vi med Krisesentersekretariatet om kampanjen. Under tittelen "Taushet tar liv", satte ombudet og Krisesentersekretariatet fokus på partnerdrap. Ett av fire drap i Norge er partnerdrap. Målet med kampanjen var å legge press på de offentlige aktørene som skal forebygge dødelig vold mot kvinner og vold i nære relasjoner. I kampanjen fikk folk mulighet til å stille krav til regjeringen om et løft i arbeidet mot vold mot kvinner og vold i nære relasjoner, og at regjeringen etablerer en havarikommisjon for å forebygge at flere liv går tapt. Kampanjen var en stor suksess med stort engasjement for tema i sosiale medier, og flere medieoppslag. Ombudet håper at myndighetene vil etablere en havarikommisjon som fortløpende vil granske drap med mål om å forebygge at flere liv går tapt. Krisesentersekretariatet fikk tildelt midler fra Justis- og beredskapsdepartementets satsing på forebygging av vold i nære relasjoner. Vi var deres samarbeidspartner.

Samarbeid med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene

I vårt arbeid med diskriminering i arbeidslivet er samarbeidet med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene avgjørende.

Vi er jevnlig i kontakt med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner i vårt løpende veiledningsarbeid, og holder ofte kurs og foredrag for fagforeninger. I tillegg har vi i 2014 hatt mye kontakt med organisasjonene for å forankre en kampanje ombudet skal ha våren 2015 mot graviditetsdiskriminering.

Kvinnepolitisk nettverk

Ombudet har et kvinnepolitisk nettverk. Nettverket består av kvinnepolitiske ledere fra de politiske partiene. Nettverket skal være en møteplass på tvers av politiske skillelinjer.

I 2014 hadde vi to møter. Et av møtene handlet om diskriminering av gravide, og det andre om rekruttering av kvinner til politikken.

Samarbeidsprosjekt med Spania

LDO har et samarbeid med spanske myndigheter om kjønnslikestilling, finansiert av EØS finansieringsmekanisme (EEA/Norway Grants). Programmet dekker blant annet kvinners tilgang til arbeidsmarkedet og entreprenørskap, likelønn, kjønnsbalanse i lederstillinger og styreverv, muligheter til å kombinere arbeid og familieliv, og arbeidet mot vold mot kvinner.

Vi har også vært ansvarlige sammen med Justis- og beredskapsdepartementet for erfaringsutveksling mellom norske, islandske, belgiske, engelske, amerikanske og spanske aktører om modeller for tilpassede og koordinerte tjenester for utsatte for kjønnsbasert vold. Spanske myndighetene har satt i gang pilotprosjekter for tilpassede og koordinerte tjenester for utsatte for kjønnsbasert vold i sju regioner i Spania.

Sammen med Justis- og beredskapsdepartementet støtter vi den sammenlignende studien av Spania, Island og Norge om lover og gode praksiser for å bekjempe kjønnsbasert vold. En annen viktig oppgave har vært å tilrettelegge for mulig prosjektsamarbeid mellom spanske, islandske og norske partnere med aktiviteter både i Norge og Spania. Som et resultat av dette er det 17 prosjekter som har fått med seg norske partnere og to prosjekter som har islandske partnere.

Flere bilaterale prosjekter i samarbeid med spanske myndighetene har blitt påbegynt, hvor LDO er samarbeidspartner. Et av dem er et studieprosjekt hvor spanske myndighetene studerer norsk anti-diskrimineringsarbeid og organisering. Videre har det blitt påbegynt et viktig prosjekt for å få kvinner utsatt for vold ut i arbeid. Sør-Odal kommune deltar i prosjektet.

3.4 Tilsyn med FN-konvensjoner

LDO skal endre de strukturene som er med å opprettholde diskriminering og mangel på likestilling. I dette arbeidet må ombudet identifisere de samfunnskapte barrierene for likestilling, samt gjøre gode analyser for å kunne foreslå endringer.

Grunnlaget for vårt endringsarbeid er først og fremst det lovfestede tilsynsansvaret LDO har for FNs kvinnekongresskonvensjon (CEDAW), FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og FN-konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD).

De siste par årene har det vært en uttalt målsetting å styrke tilsynsrollen, og å bruke konvensjonene mer aktivt i klagesaker, høringer og annet endringsarbeid. 1. januar 2014 opprettet vi en egen avdeling med særlig ansvar for vårt tilsynsarbeid.

For å sikre god og effektiv arbeidsfordeling med andre ansvarlige institusjoner, deltar ombudet i en koordineringsgruppe med Nasjonal institusjon for menneskerettigheter, Barneombudet og Sivilombudsmannen. LDO sitter også i det rådgivende utvalget til Nasjonal institusjon for menneskerettigheter. I 2014 ble LDO også medlem i det rådgivende utvalget for Ny forebyggende mekanisme mot tortur og umenneskelig og nedverdiggende behandling.

Konvensjonene i enkeltsaker

Konvensjonene brukes som rettslig grunnlag i tillegg til den nasjonale diskrimineringslovgivningen. Et eksempel er en klage mot Det medisinske fakultet ved Universitetet i Oslo. Klagen kom fra en medisinstudent som ikke fikk delt opp den obligatoriske undervisningen på femte semester i forbindelse med uttak av foreldrepermisjon. Ombudet viste til at FNs kvinne-diskrimineringskonvensjon tilsier at unntaksadgangen fra plikten til å tilrettelegge ved graviditet er svært snever. Ombudet kom til at universitetet hadde brutt likestillingsloven. Universitetet tok konklusjonen til etterretning og har informert oss om at de har kommet frem til en tilfredsstillende løsning for studenten.

Et annet eksempel er en sak som gjaldt spørsmål om avslag på utvidet reiserett etter TT-ordningen (Transportordningen for funksjonshemmede). Ombudet konkluderte med at Akershus fylkeskommune handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, da de ikke ga henne en individuell vurdering av hvorvidt hun skulle få utvidet reiserett. Ombudet benyttet CRPD til å understreke Norges forpliktelser til å gi mennesker med nedsatt funksjonsevne likeverdig mulighet til å delta i samfunnet. Saken ble behandlet i Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som også kom frem til at personen hadde blitt diskriminert. Saken har fått et positivt utfall ved at personen har fått utvidet reiserett og fylkeskommunene har varslet at de vil legge om praktiseringen.

Nasjonal og internasjonal rapportering

Ombudet tar jevnlig opp forhold med norske myndigheter som vi mener er problematiske sett opp mot forpliktelsene etter de tre konvensjonene vi har tilsynsansvar for.

Ombudets påpeking av statens konvensjonsforpliktelser i forbindelse med høringsvar, er en viktig del av tilsynsansvaret, og den nasjonale rapporteringen. LDO avgir også nasjonale rapporter på eget initiativ om menneskerettslige utfordringer som krever mer omfattende analyse. I tillegg til den nasjonale rapporteringen, avgir LDO uavhengige supplerende rapporter til FN-komiteene som overvåker de konvensjonene vi har tilsynsansvaret for. Det vil si LDO sender egne rapporter til CEDAW-komiteen, CERD-komiteen og CRPD-komiteen i samsvar med den rapporteringscyklus som gjelder for den norske statsrapporteringen. Vi gir også innspill til BLD for å bidra til at statens egen rapport skal gi et mest mulig dekkende bilde av de utfordringer Norge har når det gjelder å sikre rettighetene etter de tre FN-konvensjonene.

I 2014 arbeidet vi særlig med ombudets supplerende rapport til FNs rasediskrimineringskomité (CERD-komiteen). Etter planen skulle norske myndigheter eksamineres i 2014. For å utarbeide en så solid og treffsikker rapport som mulig, avholdt LDO konsultasjonsmøter med sivilt samfunn for å få innspill til de mest sentrale spørsmålene vi omtaler i rapporten. De områdene vi retter særskilt fokus på er statens utfordringer når det gjelder å håndtere følgende: 1.) Grunnleggende årsaker til diskriminering i Norge slik som negative etniske stereotypier, 2.) hatytringer og hatkriminalitet, 3.) diskriminering i arbeidslivet, 4.) mangel på likeverdig tilgang til offentlige tjenester, slik som utfordringer når det gjelder tolkerettigheter 5.) mangelfull tilgang til effektive rettsmidler for de som utsettes for diskriminering og 6.) svakheter i statens konsultasjon med sivilt samfunn.

På grunn av forsinkelser i CERD-komiteen ble eksaminasjonen av Norge utsatt til august 2015. Ombudets supplerende rapport vil bli sendt til FN våren 2015.

I april 2014 deltok LDO for første gang med innlegg i Menneskerettsrådet i Genève, som ledd i den forberedende sesjonen Menneskerettsrådet arrangerte før eksaminasjonen av Norge sommeren 2014. I sitt innlegg fokuserte LDO særlig på behovet for økt innsats i arbeidet for å styrke kvinners vern mot vold, på behov for styrket innsats mot hatprat og hatkriminalitet samt behov for å sikre mennesker med psykososiale funksjonsnedsettelse rett til frihet fra tvang og rett til likeverdige frivillige helsetjenester.

LDOs innlegg baserte seg på at LDO i 2013 for første gang sendte egen rapport til FNs Menneskerettsråd om disse utfordringene på diskrimineringsfeltet i Norge. Våren 2014 hadde LDO også møte med ECRI-komiteen (European Commission against Racism and Intolerance) da komiteen besøkte Norge i forbindelse med ECRI-rapporten om Norge som skal foreligge våren 2015. LDO tok opp en rekke sentrale utfordringer komiteen ønsket å diskutere slik som hatytringer, hatkriminalitet, diskriminering i arbeidslivet og diskrimineringsutfordringer for tilreisende rom.

Som ledd i ombudets tilsynsarbeid spesielt etter CEDAW-konvensjonen, deltok vi under den årlige CSW (Commission on the Status of Women) i New York. I 2014 leverte LDO supplerende mellomrapport til CEDAW-komiteen som ledd i den syklusen som er fastsatt av CEDAW-komiteen frem mot Norges hovedrapportering til komiteen som skal skje i 2016. I mellomrapporten fokuserte LDO særlig på behovet for å gjøre diskrimineringsvernet mer effektivt i forbindelse med arbeidet som nå pågår med ny lov om helhetlig diskrimineringsvern.

LDO har i 2014 påbegynt arbeidet med vår første supplerende rapport til CRPD-komiteen. Staten skal avlevere Norges første rapport i juni 2015 og ombudet vil levere sin supplerende rapport høsten 2015. I LDOs rapport til CRPD-komiteen retter vi et særlig fokus på de temaene vi rapporterte nasjonalt på i 2013. I forbindelse med at regjeringen ratifiserte CRPD-konvensjonen, utarbeidet ombudet sine første nasjonale rapporter til regjeringen om svakheter i myndighetenes oppfyllelse av konvensjonen når det gjelder 1.) rett til frihet, personlig sikkerhet og likeverdige helsetjenester for personer med psykososiale funksjonsnedsettelse 2.) rett tilgjengelighet til grunnskoler og videregående skoler for personer med nedsatt funksjonsevne og 3.) rett til tilgang til informasjon, varer og tjenester for personer med nedsatt funksjonsevne.

Ombudet foretok grundige analyser av de faktiske utfordringer på disse feltene og analyserte nasjonalt lovverk, nasjonale strategier og praksis for å avdekke svakheter i myndighetenes etterlevelse av CRPD-konvensjonen. Ombudets konklusjon er at verken norsk tvangslovgivning eller Norges tempo i arbeidet med å sikre et universelt samfunn står seg i forhold til forpliktelsene i CRPD-konvensjonen. De tema vi har rapportert nasjonalt har ombudet også arbeidet med i 2014 blant annet gjennom høring på Stortinget og med foredrag på aktuelle arenaer. Regjeringen har så langt ikke fulgt ombudets anbefalinger til endring av lovgivning og praksis på disse områdene. Ombudet vil derfor i 2015 rapportere om svakhetene i statens innsats til CRPD-komiteen.

I tillegg har LDO i 2014 arbeidet med å dokumentere utfordringer personer med nedsatt funksjonsevne har når det gjelder diskriminering i arbeidslivet – med sikte på omtale aktuelle utfordringer og tiltak på dette politikkfeltet i vår supplerende rapport til CRPD-komiteen i 2015.

I 2014 har LDO hatt et særlig fokus på behovet for styrket innsats mot hatytringer og hatkriminalitet. LDO har i løpet av 2014 jobbet med å dokumentere de utfordringer som finnes med hatytringer og hatkriminalitet i Norge – med et særlig fokus på skadevirkninger også av lovlige hatytringer. Videre har ombudet foretatt analyser for å avdekke svakheter i myndighetenes strategi for å motarbeide disse fenomenene. På bakgrunn av dette har LDO utarbeidet forslag til regjeringen om en helhetlig handling nasjonal handlingsplan som adresserer hele spekteret av hatytringer, både de lovlige og de ulovlige, samt hatkriminalitet. Ombudets forslag til handlingsplan lanseres vinteren 2015.

Høringsuttalelser

Høringsarbeidet er nært knyttet til ombudets tilsyn med konvensjonene, og den nasjonale lovgivningen. De siste årene har vi i stor grad vektlagt myndighetenes konvensjonsforpliktelser.

LDO ga en rekke høringssvar i 2014. Vi ønsker å trekke frem noen høringer.

I høringssvaret på forslaget til reservasjonsrett for fastleger, la ombudet vekt på at regjeringen ikke lykkes i å forsikre oss om at kvinners rettigheter ikke innskrenkes. LDO mener forslaget om reservasjonsmulighet truer kvinners frihet til å bestemme over egen kropp ved at tilgangen på tjenester kompliseres. Norges forpliktelser etter CEDAW-konvensjonen stod sentralt i LDOs kritikk av forslaget. I høringssvaret ba vi regjeringen trekke forslaget om reservasjonsmulighet. 25. april 2014 trakk helse- og omsorgsminister Bent Høie forslaget.

I høringssvaret på forslaget om å gi kommunene adgang til å forby tiggging på offentlig sted, ba vi regjeringen trekke forslaget. I høringssvaret argumenterte vi for at tiggerforbudet er diskriminerende, og at vi ikke bør kriminalisere aktiviteter som ikke påfører skade for noen og som utføres av mennesker i en livssituasjon preget av diskriminering, stigmatisering, fattigdom og nød. I høringssvaret påpeker ombudet at et tiggeforbud vil bidra til en forsterking av hetsen av tilreisende rom. LDO forankret sin høringsuttalelse i statens plikt til å hindre etnisk diskriminering i henhold til CERD-konvensjonen.

Regjeringen sendte også forslag til unntaksbestemmelser i fedrekvoten på høring. I vår høringsuttalelse var vi kritisk til unntakene og bekymret for at de vil uthule ordningen. Ombudets budskap var at unntaksbestemmelsene bygger opp under kjønnsstradisjonelle forskjeller. Forslaget motiverer ikke fedre til å ta sin kvote, og vil gjøre det lett å overføre kvote fra far til mor. Dette tjener ikke likestilling, og er heller ikke barnas beste. Ombudet ba Stortinget trekke unntaksbestemmelsene.

Ombudet leverte også høring på forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven og utvidet adgang til bruk av midlertidig ansatte. I høringen sa ombudet at det ikke er noe som tyder på at midlertidige ansettelser vil øke sysselsettingen blant utsatte grupper. Vi er i stedet redd for at utvidet bruk av midlertidige ansatte vil føre til mer diskriminering og ramme allerede utsatte grupper hardt. Ombudet var i høringen skeptisk til regjeringens forslag til endringer i arbeidstid, overtid og helgearbeid. Vi frykter at disse endringene i praksis vil innebære lengre arbeidsdager og svært intensive arbeidsperioder,

som er vanskelig å kombinere med omsorg for barn. Ombudet forankret sine innspill blant annet i de forpliktelser Norge har etter CRPD-konvensjonen.

3.5 LDO som kunnskapsorganisasjon

For effektivt å nå målene våre er det viktig at vi stadig utvikler ombudet som kunnskapsorganisasjon. Vi skal dokumentere, systematisere og analysere kunnskap om hva som fremmer likestilling og hindrer diskriminering, og bruke de ulike virkemidlene våre (klagesaksbehandling, veiledning, pådriver, tilsyn og kommunikasjon) effektivt for å oppnå endring.

LDOs arbeid skal ta utgangspunkt i forskning på likestilling og anti-diskriminering, og analyse av de henvendelsene og sakene vi har til behandling hos oss. I kombinasjon er dette basisen for vårt tilsyns- og pådriverarbeid.

Vi jobber kontinuerlig med å holde oss oppdatert på forskning innenfor våre områder, og er i dialog med ulike forskningsmiljøer som CORE, Kvinneretten og Arbeidsforskningsinstituttet.

Fagansvaret som er beskrevet i kapittel 3.1 er et viktig tiltak for å sikre at vi har god oversikt over status på de ulike områdene vi jobber med internt og eksternt. I tillegg er det utviklet et eget tilsynsansvar, der medarbeidere er gitt ansvar for å følge med på utviklingen på særskilte områder innenfor de ulike konvensjonene ombudet har tilsynsansvar for.

Ombudet har mange ulike virkemidler vi bruker for å hjelpe de som har blitt utsatt for diskriminering og endre de strukturene som fører til diskriminering. Vi organiserer arbeidet vårt på en slik måte at virkemidlene brukes mest mulig effektivt. De fem avdelingene i ombudet har ansvar for hvert sitt virkemiddel. I tillegg organiserer vi arbeidet i prosjekter, som henter kompetanse fra avdelingene.

De erfaringene ombudet får gjennom henvendelser fra enkeltpersoner, har betydning for ombudets øvrige arbeid. Den nære tilknytningen til veilednings- og klagesaker gjør at vi kan oppsummere felles erfaringer som kjennetegner et område. Vi har for eksempel lenge sett at mange, særlig kvinner, opplever diskriminering i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon. Det er utslagsgivende for at vi lanserer en kampanje mot diskriminering i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon våren 2015. Målet med kampanjen er å nå ut med rettighetsinformasjon til arbeidssøkere og arbeidstakere som er gravide eller skal ut i foreldrepermisjon, veilede arbeidsgivere i hvordan de kan forebygge diskriminering, og stille krav til myndighetene om en mer aktiv politikk mot denne formen for diskriminering.

Kapittel 4

Styring og kontroll i virksomheten

4.1 Styring og kontroll

LDOs visjon er et likestilt samfunn der makten og innflytelsen er likere fordelt, friheten tilgjengelig for alle og enkeltmenneskets verdi ukrenkelig. I strategien for perioden 2014–2016 har LDO satt fem veivalg, som beskrevet i kapittel 3. For en best mulig mål- og resultatoppnåelse har vi i arbeidet med sikkerhet og risikovurdering særlig fokusert på en sikker IKT-drift, en rask og effektiv saksbehandling med god kvalitet, trygghet for våre ansatte og at LDO skal være godt rustet for kriser.

LDO fører regnskap etter SRS – statlige regnskapsstandarder. LDOs rutiner innen økonomi og regnskap skal bidra til sikker og effektiv drift og mindre sårbarhet.

Sikker IKT-drift

Et kartleggingsarbeid var på plass i 2. kvartal 2014 på våre backup-rutiner, restoreringsmulighet, risiko- og sårbarhet. LDO har etter dette (høsten 2014) gjennomført en vellykket restoreringsstest og -øvelse. LDO har nå en restoreringsløsning med alternativ serverplattform i tilfelle uønskede hendelser skulle oppstå, som langvarig nedetid av vårt lokale servertårn eller om selve bygningen vi har våre kontorer i er utilgjengelig for oss.

Kartleggingsarbeidet i 2014 identifiserte at det er nødvendig å inkludere digitalangrep inn i krisescenarioene. Grunnleggende tiltak som er innført har fokus på informasjonssikkerhet. Selv om LDO ikke har gjennomført ISO 207001-standard i forbindelse med informasjonssikkerhet, har vi innført følgende tiltak:

Alle nye medarbeidere må signere taushetserklæring og får IKT-innføring. Alle må signere LDOs IKT-brukeravtale.

Lovhåndheving og saksbehandlingstid

Saksbehandlingstiden i LDO kan være en risikofaktor når det gjelder vår måloppnåelse. Vi har jobbet lenge med å få saksbehandlingstiden ned, med hovedfokus på målet om å gi folk rask, relevant og god bistand. Saksbehandlingstiden har sunket betraktelig i 2014. Se mer om saksbehandlingstid i del 3.1.

Trygghet for våre ansatte

LDO skal være et reelt lavterskeltilbud. Folk skal for eksempel kunne kontakte ombudet ved personlig oppmøte og få snakke med våre saksbehandlere. LDO har utarbeidet en egen sikkerhetsinstruks til bruk ved førstegangs personlig oppmøte. Denne instruksen ble sist revidert i 2013 og blir informert om til alle ansatte jevnlig. I tillegg er det et eget opplegg for de som jobber i LDOs førstelinje. Trygghet for ansatte er alltid prioritert hos oss.

Kriseberedskap

LDO har laget en kriseplan. Planen er uspesifikk hva gjelder scenario. Den er kortfattet og har fokus på det som er nyttig for LDOs ledelse i en krisehåndtering.

Ledergruppen har testet kriseplanen i en skrivebordøvelse tidlig på høsten i 2014 og i en såkalt input respons-øvelse i desember. Den siste øvelsen ble gjennomført av et firma som trener virksomheter i krisehåndtering. Begge kriseøvelsene LDO gjennomførte i 2014 var nyttige. Det ble også tydelig at vi trenger noen endringer i kriseplanen og i vårt arbeid, dette gjaldt særlig loggføringen underveis i en krisehåndtering. Kriseplanen er et dynamisk dokument som oppdateres fortløpende, blant annet etter øvelser og eventuelle reelle hendelser. Alle lederne har kriseplanen lett tilgjengelig, både på kontoret, på mobilen og hjemme.

Universell utforming i egne lokaler

LDO har holdt til i de samme moderne lokalene i Oslo sentrum siden høsten 2009. Det er teleslyngeanlegg (oppgradert i 2014) i kontorlokalene og i felles møterom i bygget. Kravene til universell utforming gjelder dører (de fleste uten dørstokker), toalett, skilting og leielinjer for synshemmede i gulvet. Det er også leielinjer i gulvet i inngangspartiet i første etasje og ved heisene. LDO har interne rutiner for å ta seg av ansatte sine behov for tilrettelegging.

IKT-arkitektur

IKT-strukturen i LDO følger de sju arkitekturprinsippene: Tjenesteorientering, interoperabilitet, tilgjengelighet, trygghet, åpenhet, fleksibilitet og skalerbarhet. Disse kravene er grunnleggende for analyse, design, utvikling og testing av IKT-løsninger. Formålet med prinsippene er å gjøre løsningene mer brukerorienterte og kostnadseffektive, noe som også er et overordnet mål for LDO. Ved systemendringer vil LDO dokumentere etterleving av arkitekturprinsippene i offentlige virksomheter ved hjelp av selvdeklarasjonsskjemaet som finnes på Prosjektvegviseren hos Difi. LDO følger Rundskriv P4/2011, som er obligatorisk for offentlig sektor.

I regjeringens digitaliseringsprogram heter det at den statlige forvaltningen skal være tilgjengelig på nett så langt det lar seg gjøre. LDO publiserer informasjon på nettsiden sin i maskinlesbart format etter gjeldende lovverk og forskrifter. Informasjonen blir publisert på www.ldo.no ved bruk av en åpen og godkjent standard etter Referansekatalog for IT-standarder i offentlig forvaltning. Formatene er ved publisering ferdigstilte dokumenter ment for lesing. Arkiv- og NOARK-lovverket blir fulgt når offentlige dokumenter blir publiserte på LDO sin nettside sammen med den offentlige postjournalen.

Det er utarbeidet rutiner for hva som skal gjøres dersom systemene går ned for kortere eller lengre tidsrom (katastrofeløsning). Hvis for eksempel hele servertårnet skulle bli ødelagt i en brann, vil vi ha et nytt tårn oppe så snart det lar seg gjøre.

Sosiale krav i forbindelse med innkjøp i 2014

LDO tok initiativ til og hadde i oktober 2013 et møte med Difi spesielt med fokus på kravene til sosialt ansvar i forbindelse med offentlige anskaffelser og samordningsmuligheter. I 2014 har LDO fulgt opp dette med oppdaterte rutiner og presiserte krav når det gjelder våre anskaffelser. LDO har satt i gang prosessen med følgende hovedprinsipper:

- Anskaffelsene skal fremme og påvirke leverandører og markeder til å ta hensyn til HMS-krav og sosialt ansvar.
- Ved anskaffelser som gjelder høyrisikoprodukter skal LDO stille krav til at leverandører har rutiner og/eller følger standarder når det gjelder å kontrollere at produksjon skjer under lovlige, sikre og anstendige forhold. Dette gjelder særlig i forbindelse med krav fra internasjonale konvensjoner om menneskerettigheter og arbeidsrett, FNs barnekonvensjon og ILO-konvensjoner (nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 og 182. Jamfør LDOs skjema "Egenerklæring om etiske og sosiale hensyn", oppdatert i 2014).

Siden 2014, uavhengig av størrelsen på LDOs anskaffelser, har LDO lagt til rette for at sosiale krav skal veie minst 20 prosent i vurderings- og beslutningsprosessen.

Anskaffelsene i 2014 som var regnet som høyrisikoprodukter (kaffemaskin, multifunksjonsmaskiner og kontorbord) stilte LDO krav om sosialt ansvar i tillegg til HMS-erklæring og erklæring om etiske og sosiale hensyn. Ved å utvikle anskaffelsesprosessen som et virkemiddel i forbindelse med sosiale hensyn, får LDO bedre kvalitet på anskaffelsene og mulighet til å påvirke markedet slik:

- At leverandører har internkontroll av produksjon og underleverandører og følger gjeldende regelverk i Norge og EU når det gjelder arbeidsforhold og miljøhensyn samt kravene fra internasjonale konvensjoner og ILO-konvensjoner med spesielt fokus på arbeidstakernes situasjon.
- At leverandører sørger for en miljøvennlig produksjon og behandling av materialer som blir brukt.
- At det stilles krav til energiøkonomiske tiltak, for eksempel at kopimaskinen har energisparingsmodus og om firmaet har et energimerkingssystem.
- At leverandør har returordning inkl. brukt emballasje og om tilbydere følger "Svanen"-standard eller tilsvarende, er medlem av materialselskapenes returordning, Grønt Punkt Norge, eller har tilsvarende godkjent ordning for innsamling og gjenvinning av emballasjeavfall.

Tidstyver

Ombudet har fokus på å effektivisere og optimalisere våre arbeidsprosesser for å bli enda bedre i vårt hjelpe- og endringsarbeid. I 2014 gjennomførte vi to prosjektlederkurs, fordi vi ser at interne prosesser kan være en tidstyv. Prosjektlederkursene har sikret mer effektive interne prosjekter, og tydeligere arbeidsdeling i prosjektene. Dette frigir tid.

I 2014 utarbeidet vi også et nytt standardisert kontaktskjema på nett, der vi ber om mer informasjon fra de som tar kontakt med oss tidlig i prosessen. Det gjør at vi raskere identifiserer utfordringene til den som tar kontakt, og kan være mer konkret i veiledningen. Vi ser at det er flere gevinster å hente ut ved å videreutvikle kontaktskjemaet ytterligere. Dette er et arbeid vi vil videreføre i 2015.

Kompetanseheving i LDO

LDO er avhengig av kontinuerlig faglig utvikling og oppdatering for å gjennomføre arbeidsoppgavene som ligger til organisasjonens mandat. Mye av den faglige utviklingen vil til enhver tid ligge til ombudets hovedoppgaver: lovhåndheving, veiledning og et aktivt likestillingsarbeid.

Avdelingslederne i LDO, i dialog med sine ansatte, er ansvarlige for å sørge for at de ansatte til enhver tid har rett kompetanse for å ivareta oppgavene.

LDO har, med sine 62 ansatte, god kompetanse til å ivareta våre kjerneoppgaver. Vi har en god balanse mellom ulike fagområder, mellom spesialkompetanse og breddekompetanse og på utviklingsarbeid. Det er likevel behov for å få styrket og vedlikeholdt kompetansen på flere områder for å gjennomføre våre aktiviteter på en god måte og å virkeliggjøre veivalgene vi til enhver tid setter oss.

Vi har fast tradisjon for å sørge for god oppdatering på internasjonal rettsutvikling på vårt arbeidsfelt, blant annet gjennom Equinet, det europeiske nettverket for statlige organer tilsvarende Likestillings- og diskrimineringsombudet. Vi har også opparbeidet et godt nettverk for faglig oppdatering og utvikling innen menneskerettighetene. Det settes av et fast beløp pr ansatt i LDO for å ivareta kompetanseutviklingen i organisasjonen og for den enkelte. I 2014 ble midlene forvaltet til prosjektlederkurs, deltakelse på Nordisk Forum, studietur for avdeling for lov og rettigheter og kriseøvelse. I tillegg deltok våre ansatte på kurs, fagdager, seminarer etc.

4.2 Aktivitetsplikten som arbeidsgiver

Aktivitetsplikter som arbeidsgiver er viktig oss. I 2014 har vi særlig fokusert på likestilt rekruttering. Det forteller vi om nedenfor. I tillegg redegjør vi kort om det øvrige arbeidet.

Likestilt rekruttering

I 2014 har LDO hatt likestilt rekruttering som satsningsområde. Satsningen hadde to hovedmålsettinger: 1) Sørge for at LDOs rekruttering er profesjonell, likestilt og ikke-diskriminerende. 2) Sørge for at LDO kan gi bedre veiledning om likestilt rekruttering eksternt. Som en del av arbeidet har vi vurdert egen rekrutteringspraksis og utviklet et rammeverk for likestilt rekruttering.

Vi har gjennomgått alle styrende dokumenter for rekruttering og ombudets egen rekrutteringspraksis for å identifisere diskrimineringsrisiko. Vi stilte spørsmålet om hvor det er fare for at det vi gjør i rekruttering får ulike virkninger for personer fra ulike grupper.

Ombudet har fortløpende prøvd ut ulike tiltak i rekrutteringsprosesser i 2014. Av tiltakene som er prøvd ut kan følgende trekkes frem:

- Ombudet har i 2014 økt bevisstheten i egne rekrutteringsprosesser omkring hvordan ønskede personlige egenskaper omtales. Når krav til personlige egenskaper utarbeides er det viktig med en bevissthet om hva en gitt personlig egenskap betyr (for eksempel: hva betyr «gode samarbeidsevner» i akkurat denne stillingen?) og hvordan egenskapen kan måles.
- Ombudet er kjent med at det finnes forskning som viser at ulike grupper kan oppleve intervjusituasjonen ulikt. I 2014 har vi derfor utviklet et forberedelsesskjema for intervju som går til alle kandidater som blir innkalt til intervju. Her blir kandidatene forberedt på hva intervjuet vil handle om og det gis generell informasjon om LDO. Ombudet mener dette tiltaket er egnet til å «oppveie en ulempe» enkelte kandidater kan oppleve å ha i rekruttering.

- Ombudet har erfart at bruk av strukturerte intervjuer er nødvendig for å gjennomføre en god rekruttering. I et strukturert intervju får alle kandidatene de samme spørsmålene. Det reduserer sjansen for at «personkjemi» mellom intervjuer og kandidat styrer hvorvidt kandidaten får mulighet til å presentere sine kvalifikasjoner.

Arbeidet med ombudets rekrutteringspraksis blir videreført i 2015, og vil blant annet se på hvordan LDO i større grad kan profilere seg som mangfoldsarbeidsgiver.

Inkluderende arbeidsliv

Med signering av ny Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, ble det lagt mer arbeid i at mål- og aktivitetsplanen knyttet til denne skulle sees i sammenheng med hele arbeidet knyttet til et forebyggende og inkluderende arbeidsmiljø i LDO. Planen er mer konkret og utfyllende, og det er lagt stor vekt på sammenhengen mellom arbeidsmiljø/-trivselsfaktorer og forebyggende, systematiske aktiviteter. Mye av det systematiske arbeidet som er knyttet til personalforvaltning, kan også sees igjen i mål- og aktivitetsplanen. Planen brukes aktivt i AMU- arbeidet.

I 2014 har vi utarbeidet et nytt systematisk opplegg for gjennomføring av medarbeidersamtaler. Alle medarbeidere skal ha en årlig medarbeidersamtale, og denne gjennomføres nå på samme tidspunkt for alle medarbeiderne i LDO. Det er utarbeidet nye forberedelsesskjema og et informasjonsskriv som følger med forberedelsesskjema når det sendes ut til medarbeiderne i forkant av medarbeidersamtalen. I tillegg skal alle ha en skriftlig oppfølgings- og utviklingsplan.

I den forbindelse er det laget et system om at medarbeidere som kommer tilbake fra foreldrepermisjon får en medarbeidersamtale. Dette skal sikre en likebehandling av medarbeidere som har vært ute i rettighetsbaserte permisjoner, og samtidig vil deler av medarbeidersamtalen ta for seg behov for individuell tilrettelegging, og et eventuelt etterslep når det gjelder lønn.

Det er viktig å ha seniorperspektivet høyt fremme i medarbeideroppfølgingen. Ombudet ivaretar seniorperspektivet fra medarbeider fyller 55 år. Tidligere ble det gjennomført egne seniorsamtaler i tillegg til medarbeidersamtalen. Seniorperspektivet er nå en integrert del av medarbeidersamtalene.

TABELL 8: Kjønnsbalanse og lønn i 2014

		Kjønnsbalanse per stillingsgruppe			Lønn (kvinner lønn i prosent av menn)	
I år = 2014 I fjor = 2013		M %	K %	Total	M (kr/%)	K (kr /%)
Totalt i LDO	I år	25	75	63	100	100,77
	I fjor	24	76	62	100	99,9
Ombudet	I år		100	1		100
	I fjor		100	1		100
Avdelingsleder	I år	20	80	5	100/710 400	102,63/729 075
	I fjor	20	80	5	100/679 700	101,44/692 833
Fagdirektør	I år	40	60	5	100/614 900	100,73/619 367
	I fjor					
Seniorrådgiver	I år	31	69	32	100/540 478	101,67/549 520
	I fjor	28	72	32	100/538 756	99,12/534 052
Rådgiver	I år	8	92	13	100/491 400	98,64/484 718
	I fjor	17	83	18	100/455 100	103,77/472 240
Førstekonsulent	I år	25	75	4	100/451 500	100/451 500
	I fjor		100	1		100/427 900
Konsulent	I år		100	1		100/451 500
	I fjor		100	1		100/435 100
Førsteseekretær	I år	100		1	100/369 800	
	I år		100	1		Timebetalt
	I fjor	100		1	100/362 000	
	I fjor	50	50	2	Timebetalt	Timebetalt

Tabellen viser kvinners lønn i prosent av menns lønn på hvert stillingsnivå per 31.12.2014. Gjennomsnittlig lønn per år er beregnet ut fra heltidsekvivalenter. Medarbeidere i permisjon uten lønn er ikke med i gjennomsnittsberegningen, men inngår i N. Ombudet avlønnes etter lederlønnstabellen, og er følgelig heller ikke med i oversikten, men inngår i N.

TABELL 9: Aktivitets- og rapporteringsplikt i LDO**Område – rekruttering**

Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført: Ja/delvis/nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2014
LDO sin stab skal speile mangfoldet i befolkningen	Rekrutterer med mangfolds-erklæring i stillingsannonser	Personal-politikken		Ja		
Jevn kjønnsfordeling, kvinner (K) og menn (M)	Rekrutterer med mangfolds-erklæring i stillingsannonser	Personal-politikken. Tilpasningsavtalen	Kjønnsbalanse i LDO: K: 75 % M: 25 %	Ja	Drift og utvikling	Marginal positiv utvikling fra 2013 (K: 76 % og M: 24 %)
Minst 40 % av lederne skal være menn	Som over	Mål for statlig sektor	Kjønnsbalanse i ledergruppen: K: 80 % M: 20 %	Ja	Ombudet, drift og utvikling	Som i 2014
Minst 15 % skal ha innvandrers eller etnisk minoritetsbakgrunn (jf. SSBs definisjon)	Som over	Personal-politikken Tilpasningsavtalen		Ja	Drift og utvikling	Ingen kartlegging gjort i 2014
Minst 10 % skal ha nedsatt funksjons- evne	Som over	Personal-politikken Tilpasningsavtalen IA-avtalen – delmål II		Ja	Drift og utvikling	Ingen kartlegging gjort i 2014

Område – likelønn

Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført: Ja/delvis/nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2014
Lik lønn for arbeid av lik verdi	Diverse lønnsstatistikk og forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.3 og 2.3.4.	Likestillingsloven § 5	Løpende	Ja	Hele LDO	Kvinner høyere lønnet enn menn med unntak av seniorrådgiver hvor det er noe lavere
Lik gjennomsnittslønn etter kjønn på alle stillingskategorier	Som over	Lokal lønnspolitikk, føringer i HTA o.a.	Løpende	Ja	Hele LDO	49 ansatte fikk stillings- og/eller lønnsopptrykk ved lokale forhandlinger: Stillingsopptrykk: 8 K, 4 M. Lønnsopptrykk: 27 K og 10 M

Område – tilrettelegging

Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført: Ja/delvis/nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2014
Individuelt ønsket deltid	Deltid skal være en mulighet	Personalpolitikken	Deltid	Ja	Hele LDO	To kvinner og to menn jobber deltid
Uttak av permisjon	Foreldrepermisjon, velferdspermisjon, omsorgspermisjon	Personalpolitikken Tilpasningsavtalen	Uttak permisjon	Ja	Hele LDO	Pappaperm i tilknytning til fødsel, fødsels- og omsorgspermisjon velferdspermisjon
Individuelt tilretteleggingsopplegg	Etablert intern ordning	Avtalt i IDF og AMU 30.12.2010	Individuell tilrettelegging	Ja	Hele LDO	Tilrettelagt for medarbeidere med individuelle behov
	Tilretteleggingsamtale ved oppstart i stilling og senere i arbeidsforholdet			Ja	Hele LDO	Gjennomført samtaler også etter ønske fra medarbeider

Område – seniorpolitikk

Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført: Ja/delvis/nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2014
Tilsatte i senior-sjiktet (55+) tilbys karriere- og kompetanse-utvikling på lik linje med yngre medarbeidere	Seniorperspektivet er en integrert del av medarbeider-samtalene. I tillegg får alle ansatte i LDO en oppfølgings- og utviklingsplan Lønnsforhandlinger	Tilpasningsavtalen	Seniorer utgjør ca 11 % av LDOs ansatte	Ja	Hele LDO	Nytt system for medarbeider-samtaler implementert

Område – Trakassering

Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført: Ja/delvis/nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2014
Nulltoleranse for trakassering, mobbing og diskriminering	Skriftlig intern rutine for varsling. Inngår som en del av de systematiske medarbeider-samtalene	AML § 13 Personalpolitikken o.a.	Arbeidsmiljøundersøkelse februar 2014 viste behov for enklere rutiner og mer kunnskap om varsling	Ja	Drift og utvikling, øvrige avd., ombud, verneombud, tillitsvalgte	Eget prosjekt for å fornye rutine og øke kunnskapsnivå i organisasjonen

Kapittel 5

Vurdering av fremtidsutsikter

Det er store utfordringer på likestillings- og diskrimineringsfeltet i Norge. Mange i samfunnet vårt opplever at deres kjønn, etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder setter begrensninger for hvilke muligheter de får og hvilke liv de kan leve. Det er alvorlig.

Ombudet har i mange år vært bekymret for mangelen på systematikk, gjennomføringsevne og ressurser i likestillingspolitikken. Det fører til store svakheter i arbeidet for å forebygge diskriminering. Og det fører til at det får minimale konsekvenser, om noen, å diskriminere i Norge i dag. Det er de som diskrimineres som bærer byrden.

Ombudet er også bekymret for at norsk likestillingspolitikk er klasse-skjev. Det vil si at desto mindre makt og påvirkning du har i samfunnet, desto mindre nyter du godt av likestillingstiltakene. Vi har en politikk som hovedsakelig er til for de som har høy utdanning og gode jobber.

Likestillingsarbeidet må ta utgangspunkt i de forpliktelsene Norge har etter FNs menneskerettighetskonvensjoner. Ombudet vil fortsette å påpeke svakheter i norsk politikk, som gjør at norske myndigheter ikke overholder menneskerettighetene tilfredsstillende.

Ombudet går inn i 2015 med usikkerhet om fremtiden. Myndighetene har varslet endringer i apparatet som skal sikre folk et vern mot diskriminering i Norge. For oss vil målet være et sterkt og uavhengig apparat som hjelper de som utsettes for diskriminering og som kjemper for et likestilt samfunn for alle.

Vi skal gjennomføre flere større endringer i 2015. I løpet av året skal vi gå over til helelektronisk saksbehandling. I tillegg er LDO en del av det statlige digitaliseringsprosjektet. Dette arbeidet ble påbegynt i 2014, og er planlagt gjennomført i løpet av 2015. I 2015 lanserer vi en stor endring av www.lido.no, som gjør nettsidene til en veiledningsportal for dem som har opplevd diskriminering.

Ombudet vil fortsette å utvikle og effektivisere våre arbeidsoppgaver for å gi raskere, mer relevant hjelp til de som har blitt utsatt for diskriminering. Vi har allerede sett resultater av det arbeidet vi har nedlagt, og vil fortsette utviklingsarbeidet.

Arbeidet fremover vil bli preget av at vi får nytt ombud. Sunniva Ørstaviks ombudsperiode avsluttes 31.12.2015.

Ledelseskomentarer til årsavslutningen i LDO for 2014

Kort beskrivelse av virksomhetens formål

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering uavhengig av blant annet kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombudet håndhever diskrimineringsforbudene i lovverket, gir veiledning og er en pådriver for likestilling og mangfold. Regnskapet er utarbeidet i henhold til reglene i SRS – de statlige anbefalte regnskapsstandardene. LDOs revisor er Riksrevisjonen.

Komentarer til vesentlige endringer i resultat- og balanseposter i forhold til tidligere perioder

LDO har hatt fire millioner i budsjettkutt fordelt over de to siste årene, 2013 og 2014. Totalt viste kontiene for driftskostnader i 2014 kr 55 964 365 i 2014, mot kr 50 833 284 i 2013. Dette er en økning på 5 131 000.

Når det gjelder lønns- og personalkostnader, har det vært en økning på kr 554 000 sammenliknet med 2013. Dette skyldes blant annet lønnsforhandlingene i staten i 2014, som var et hovedoppgjør.

Konto 6420 Leie av data-utstyr og system (årlige lisenser), konto 6710 Kjøp av tjenester til utvikling av programvare, IKT-løsninger mv. og konto 6720 Kjøp av tjenester til løpende driftsoppgaver IKT, må ses i sammenheng. Til sammen viser disse konti et forbruk på kr 938 000 mer enn i 2013. LDO investerte i en redesign av vår hjemmeside i 2014, som også var et innsatsområde for å nå målet vårt om å gi raskere og bedre hjelp til folk utsatt for diskriminering. Dette inkluderte innkjøp av ny EPI-server, som var en relativ stor utgift. Vi hadde ingen investeringer i 2013.

For tjenester til organisasjonsutvikling, innleiing av vikarer og kjøp av andre fremmede tjenester (konti 6730, 6740 og 6790) ble det i

2014 brukt kr 870 000 mer enn i 2013. Dette skyldes blant annet at LDO i 2014 hadde et større kompetansehevingsløft ved å gi våre ansatte kurs i prosjektledelse. Dette er et viktig bidrag til mer effektive og bedre interne prosesser i LDO. Vi har også brukt vesentlig mer på oversettelser og tolketjenester i 2014 sammenliknet med året før, som også er i tråd med våre resultatmål. LDO har i 2014 investert i nye kontormøbler ved at de fleste har fått hev/senk skrivebord som en del av det forebyggende HMS-arbeidet hos oss.

Reisekostnadene viser en økning på kr 1 044 000 sammenliknet med 2013. Økningen skyldes blant annet at ombudet i 2014 hadde som ett av sine satsningsområder å nå mer ut til folk med foredrag og møtevirksomhet. I tillegg deltok LDO med en delegasjon på Nordisk Forum i Malmø, som var den største nordiske samlingen på temaet kjønnslikestilling på 20 år. Her bidro LDO med et større seminar om hatkriminalitet/hatefulle ytringer. En av LDOs avdeling var også på en lenge planlagt studietur til England for å hente erfaringer fra diskrimineringsarbeidet der. Ombudet var også representert i den offisielle norske delegasjonen til FNs kvinnekommisjon, CEDAW i New York.

Etter kontantprinsippet		Etter periodisert regnskap		Differanse
Sum innbetalinger	56 944 343	Sum driftsinntekter	56 253 032	691 311
Sum utbetalinger	57 064 104	Sum driftskostnader	55 964 365	1 099 739
Netto kontantstrøm	-119 760	Driftsresultat	288 667	168 907

27. februar 2015



Sunniva Ørstavik
Likestillings- og diskrimineringsombud

Kapittel 6

Årsregnskap

Virksomhet: B6 – Likestillings- og diskrimineringsombudet

Oppstilling av bevilgningsrapportering for regnskapsår 2014

Samlet tildeling i henhold til tildelingsbrev

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling
849	Likestillings- og diskrimineringsombudet	50	Basis-bevilgning	54 035 000
Sum utgiftsført				54 035 000

Beholdninger rapportert i likvidrapport ¹⁾	Note*	Regnskap 2014
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank		16 531 820
Endringer i perioden		-119 761
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank		16 412 059

Virksomhet: B6 - Likestillings- og diskrimineringsombudet

Resultatregnskap

	Note	2014	2013
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	54 276 381	54 950 342
Inntekt fra gebyrer	1	0	0
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	1 962 577	1 702 879
Salgs- og leieinntekter	1	0	0
Gevinst ved avgang av anleggsmidler	1	0	0
Andre driftsinntekter	1	14 075	7500
Sum driftsinntekter		56 253 032	56 660 721
Driftskostnader			
Lønn og sosiale kostnader	2	39 624 241	39 070 194
Varekostnader		0	0
Andre driftskostnader	3	15 755 039	10 952 748
Avskrivninger	4,5	558 319	810 342
Nedskrivninger	4,5	0	0
Sum driftskostnader		55 937 599	50 833 284
Driftsresultat		315 434	5 827 437
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	1 284	69
Finanskostnader	6	28 051	1 919
Sum finansinntekter og finanskostnader		-26 767	-1 850
Inntekter fra eierandeler i selskaper mv.			
Utbytte fra selskaper mv.	6	0	0
Sum inntekter fra eierandeler i selskaper mv.		0	0
Resultat av periodens aktiviteter		288 667	5 825 587
Avregninger			
Avregning bevilgningsfinansiert virksomhet (nettobudsjetterte)	15	288 667	5 825 587
Sum avregninger		0	0
Periodens resultat (til virksomhetskapital)		288 667	5 825 587
Disponeringer	8	0	0

	Note	2014	2013
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Inntekter av avgifter og gebyrer direkte til statskassen	9		
Avregning med statskassen innkrevingsvirksomhet	9		
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		0	0
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Utbetalinger av tilskudd til andre	10		
Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning	10		
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		0	0

Virksomhet: B6 - Likestillings- og diskrimineringsombudet

Balanse			
	Note	2014	2013
EIENDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Forskning og utvikling	4	0	0
Rettigheter og lignende immaterielle eiendeler	4	230 456	210 954
Sum immaterielle eiendeler		230 456	210 954
II Varige driftsmidler			
Bygninger, tomter og annen fast eiendom	5	0	0
Maskiner og transportmidler	5	0	0
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	1 357 016	1 617 899
Anlegg under utførelse	5	0	0
Beredskapsanskaffelser	5	0	0
Sum varige driftsmidler		1 357 016	1 617 899
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i datterselskaper	11	0	0
Investeringer i tilknyttet selskap	11	0	0
Investeringer i aksjer og andeler	11	0	0
Obligasjoner og andre fordringer		0	0
Sum finansielle anleggsmidler		0	0
Sum anleggsmidler		1 587 473	1 828 853

	Note	2014	2013
B. Omløpsmidler			
I Varebeholdninger og forskudd til leverandører			
Varebeholdninger	12	0	0
Forskuddsbetalinger til leverandører	12	0	0
Sum varebeholdninger og forskudd til leverandører		0	0
II Fordringer			
Kundefordringer	13	0	0
Andre fordringer	14	2 090 972	1 764 799
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	0	0
Sum fordringer		2 090 972	1 764 799
III Kasse og bank			
Bankinnskudd	17	0	0
Andre kontanter og kontantekvivalenter	17	16 412 059	16 531 820
Sum kasse og bank		16 412 059	16 531 820
Sum omløpsmidler		18 503 031	18 296 618
Sum eiendeler		20 090 504	20 125 472

Virksomhet: B6 - Likestillings- og diskrimineringsombudet

Balanse			
	Note	2014	2013
VIRKSOMHETSKAPITAL OG GJELD			
C. Virksomhetskaperital			
I Innskutt virksomhetskaperital			
Innskutt virksomhetskaperital	8	0	0
Sum innskutt virksomhetskaperital		0	0
II Opptjent virksomhetskaperital			
Opptjent virksomhetskaperital	8	0	0
Sum opptjent virksomhetskaperital		0	0
Sum virksomhetskaperital		0	0
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelseser			
Ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidler	4, 5	1 587 473	1 828 853
Andre avsetninger for forpliktelseser		0	0
Sum avsetning for langsiktige forpliktelseser		1 587 473	1 828 853
II Annen langsiktig gjeld			
Øvrig langsiktig gjeld		0	0
Sum annen langsiktig gjeld		0	0

	Note	2014	2013
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		2 564 083	1 563 031
Skyldig skattetrekk		1 428 228	1 454 124
Skyldige offentlige avgifter		1 516 535	1 414 933
Avsatte feriepenger		3 319 362	3 261 359
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter	16	0	0
Annen kortsiktig gjeld	18	1 423 561	1 806 664
Sum kortsiktig gjeld		10 251 768	9 500 111
IV Avregning med statskassen			
Avregning bevilgningsfinansiert virksomhet (nettobudsjetterte)	15	8 876 389	8 549 635
Ikke inntektsført bevilgning (nettobudsjetterte)	15	-625 126	246 872
Sum avregning med statskassen		8 251 263	8 796 507
Sum gjeld		20 090 504	20 125 472
Sum virksomhetskapital og gjeld		20 090 504	20 125 472

Kontantstrømoppstilling etter den direkte modellen for nettobudsjetterte virksomheter

	2014	2013
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
Innbetalinger		
Innbetalinger av bevilgning ¹	55 125 579	56 647 856
Innbetalinger av skatter, avgifter og gebyrer til statskassen	0	0
Innbetalinger fra statskassen til tilskudd til andre	0	0
Innbetalinger fra salg av varer og tjenester	0	0
Innbetalinger av avgifter, gebyrer og lisenser	0	0
Innbetalinger av tilskudd og overføringer fra andre	0	0
Innbetalinger av utbytte	0	0
Innbetalinger av renter	0	0
Innbetaling av refusjoner	208 545	87 181
Andre innbetalinger	1 610 220	1 943 873
Sum innbetalinger	56 944 343	58 678 909
Utbetalinger		
Utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	-37 438 737	-37 438 876
Utbetalinger for varer og tjenester for videresalg og eget forbruk	-15 461 748	-11 074 096
Utbetalinger av renter	0	0
Utbetalinger av skatter og offentlige avgifter	0	0
Utbetalinger av tilskudd og overføringer til andre	0	0
Andre utbetalinger	-4 163 618	-4 320 258
Sum utbetalinger	-57 064 104	-52 833 230
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter * (se avstemming)	-119 761	5 845 679
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	0	0
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	0	0
Innbetalinger ved salg av aksjer og andeler	0	0
Utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler	0	0
Utbetalinger ved kjøp av andre investeringsobjekter	0	0
Innbetalinger ved salg av andre investeringsobjekter	0	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	0	0

	2014	2013
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Innbetalinger av virksomhetskapital		
Tilbakebetalinger av virksomhetskapital		
Utbetalinger av utbytte til statskassen		
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	0	0
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter		
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	16 412 059	
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	16 531 820	
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	-119 761	5 845 679
Avstemming	201412	201312
Periodens resultat (til virksomhetskapital)	0	0
Netto avregninger	288 667	5 825 587
Bokført verdi avhendede anleggsmidler	0	0
Ordinære avskrivninger	558 319	810 342
Nedskrivning av anleggsmidler	0	0
Inntekt fra bevilgning 2	0	0
Arbeidsgiveravgift/gruppeliv ført på kap. 5700/5309	0	0
Avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)	-316 938	0
Resultatandel i datterselskap		
Resultatandel tilknyttet selskap		
Endring i ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidler	-241 381	-810 342
Endring i varelager	0	0
Endring i kundefordringer	0	0
Endring i leverandørgjeld	1 001 052	422 710
Endring i ikke inntektsført bevilgning ¹	-871 998	804 977
Effekt av valutakursendringer		
Inntekter til pensjoner (kalkulatoriske)	0	0
Pensjonskostnader (kalkulatoriske)	0	0
Poster klassifisert som investerings- eller finansieringsaktiviteter	0	
Korrigerende avsetning for feriepenger (ansatte som går over i annen statlig stilling)	38 087	-1 133 305
Endring i andre tidsavgrensingsposter	-575 568	-74 289
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter*	-119 760	5 845 679
1 Benyttes normalt av nettobudsjetterte virksomheter	-119 760	5 845 679

NOTE 1 Driftsinntekter

	2014	2013
Inntekt fra bevilgninger		
Årets bevilgning fra overordnet departement*	54 035 000	54 140 000
Årets bevilgning fra andre departement, belastningsfullmakt*	0	0
- brutto benyttet til investeringer i immaterielle eiendeler og varige driftsmidler av årets bevilgning	-316 938	0
- ubrukt bevilgning til investeringsformål (post 30-49)	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger)	558 319	810 342
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler	0	0
+ inntekt til pensjoner**	0	0
- utbetaling av tilskudd til andre	0	0
Andre poster som vedrører bevilgninger (spesifiseres)	0	0
Sum inntekt fra bevilgninger	54 276 381	54 950 342
* Vesentlige tildelinger skal spesifiseres per post på egne linjer.		
** Benyttes av virksomheter som får arbeidsgivers andel av pensjon dekket via sentral bevilgning til SPK.		
Inntekt fra gebyrer		
Gebyrer	0	0
	0	0
	0	0
Sum inntekt fra gebyrer	0	0
Inntekt fra tilskudd og overføringer		
Inntekt fra tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer / etater	0	0
Tilskudd fra andre statlige virksomheter	241 933	251 567
	0	0
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer / etater	241 933	251 567

	2014	2013
Inntekt fra tilskudd og overføringer fra andre		
Tilskudd fra EU	1 720 644	1 451 312
Andre tilskudd/overføringer	0	0
Andre tilskudd	0	0
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer fra andre	1 720 644	1 451 312
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer	1 962 577	1 702 879
Salgs- og leieinntekter		
	0	0
Prosjektinntekter (Salgsinntekt tjenester, avgiftsfri)	0	0
Inntekter fra undervisningsoppdrag	14 075	7 500
Sum salgs- og leieinntekter	14 075	7 500
Gevinst ved avgang av anleggsmidler*		
Salg av eiendom	0	0
Salg av maskiner, utstyr mv.	0	0
Salg av andre driftsmidler	0	0
Gevinst ved avgang av anleggsmidler	0	0
* Vesentlige salgstransaksjoner skal kommenteres, og det skal angis eventuell øremerking av midlene.		
Merk at det er den regnskapsmessige gevinst og ikke salgssum som skal spesifiseres under driftsinntekter, ref. note 4 og 5.		
Andre driftsinntekter		
Uopptjent inntekt	0	0
Andre inntekter	0	0
Sum andre driftsinntekter	0	0
Sum driftsinntekter	56 253 032	56 660 721

NOTE 2 Lønn og sosiale kostnader

	2014	2013
Lønninger	28 666 001	28 367 476
Feriepenger	3 500 130	3 492 200
Arbeidsgiveravgift	4 914 022	4 767 422
Pensjonskostnader*	3 828 178	3 557 193
Sykepenger og andre refusjoner	-1 922 215	-1 834 126
Andre ytelser	638 125	720 030
Sum lønn og sosiale kostnader	39 624 241	39 070 194
Antall årsverk:	52	53

* Nærmere om pensjonskostnader

Virksomheter som betaler pensjonspremie selv:

Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret.

Premiesats for 2014 er 14,35 prosent (inkl. 2 prosent medlemsinnskudd). Premiesatsen for 2013 var 11,41 prosent.

NOTE 3 Andre driftskostnader

	2014	2013
Husleie	4 349 136	4 243 060
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	100 453	113 474
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	1 870 712	1 681 368
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	0	0
Mindre utstyrsanskaffelser	386 181	110 855
Leie av maskiner, inventar og lignende	678 998	699 840
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	3 969 294	2 101 308
Reiser og diett	1 697 005	652 221
Øvrige driftskostnader*	2 703 259	1 350 622
Sum andre driftskostnader	15 755 039	10 952 748

* Spesifiseres ytterligere dersom det er andre vesentlige beløp som bør fremgå av regnskapet.

NOTE 4 Immaterielle eiendeler

	FoU	Rettigheter mv.	Immaterielle eiendeler under utførelse	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.01.2014	0	719 755	0	719 755
Tilgang 2014	0	119 250	0	119 250
Avgang anskaffelseskost i 2014	0	0	0	0
Fra immaterielle eiendeler under utførelse til annen gruppe i 2014	0	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.2014	0	839 005	0	839 005
Akkumulerte nedskrivninger 01.01.2014	0	0	0	0
Nedskrivninger i 2014	0	0	0	0
Akkumulerte avskrivninger pr. 01.01.2014	0	508 801	0	508 801
Ordinære avskrivninger i 2014	0	99 748	0	99 748
Akkumulerte avskrivninger avgang i 2014	0	0	0	0
Balanseført verdi 31.12.2014	0	230 456	0	230 456
Avskrivningssatser (levetider)	Virksomhets- spesifikt	5 år / lineært	Ingen avskrivning	

NOTE 5 Varige driftsmidler

	Tomter	Bygninger	Infrastruktur eie- deler	Maski- ner tran- sport- midler	Drifts- løsøre inventar verktøy o.l.	Anlegg under utførelse	Bered- skaps- an- skaff- elser	Sum
Anskaffelseskost								
01.01.2014	0	0	0	0	3 665 769	0	0	3 665 769
Tilgang i 2014	0	0	0	0	197 688	0	0	197 688
Avgang anskaffelses- kost i 2014 (1)	0	0	0	0	0	0	0	0
Fra anlegg under utførelse til annen gruppe i 2014	0	0	0	0	0	0	0	0
Anskaffelseskost 2014	0	0	0	0	3 863 457	0	0	3 863 457
Akkumulerte nedskrivninger								
01.01.2014	0	0	0	0	0	0	0	0
Nedskrivninger i 2014	0	0	0	0	0	0	0	0
Akkumulerte avskrivninger								
01.01.2014	0	0	0	0	2 047 870	0	0	2 047 870
Ordinære avskrivninger i 2014	0	0	0	0	458 571	0	0	458 571
Akkumulerte avskrivninger avgang i 2014 (1)	0	0	0	0	0	0	0	0
Balanseført verdi 2014	0	0	0	0	1 357 016	0	0	1 357 016

NOTE 6 Finansinntekter og finanskostnader

	2014	2013	
Finansinntekter			
Renteinntekter	0	0	
Agiogevinst	1 284	69	
Annen finansinntekt	0	0	
Sum finansinntekter	1 284	69	
Finanskostnader			
Rentekostnad	0	0	
Nedskrivning av aksjer	0	0	
Agiotap	28 051	1 919	
Annen finanskostnad	0	0	
Sum finanskostnader	28 051	1 919	
Utbytte fra selskaper mv.			
Mottatt utbytte fra selskap 1	0	0	
Mottatt utbytte fra selskap 2	0	0	
Mottatt utbytte fra selskap 3...	0	0	
Sum mottatt utbytte	0	0	

Grunnlag beregning av rentekostnad på investert kapital

	2014	2013	Gjennomsnitt i i perioden
Balanseført verdi immaterielle eiendeler	230 456	210 954	220 705
Balanseført verdi varige driftsmidler	1 357 016	1 617 899	1 487 458
Sum	1 587 473	1 828 853	1 708 163
Antall måneder på rapporteringstidspunktet:			12
Gjennomsnittlig kapitalbinding i år 2014:			1 708 163
Fastsatt rente for år 2014:			1,79
Beregnet rentekostnad på investert kapital:*			3 057 612

* Beregnet rentekostnad på investert kapital skal kun gis som noteopplysning. Den beregnede rentekostnaden skal ikke regnskapsføres.

NOTE 14 Andre kortsiktige fordringer

	2014	2013
Forskuddsbetalt lønn	0	0
Reiseforskudd	0	10 500
Personallån	0	0
Andre fordringer på ansatte	0	0
Forskuddsbetalte kostnader	1 795 331	1 679 652
Andre fordringer*	295 641	74 647
Fordring på datterselskap mv.	0	0
Sum andre kortsiktige fordringer	2 090 972	1 764 799

* Spesifiseres ytterligere dersom det er andre vesentlige beløp som bør fremgå av regnskapet.

Andre fordringer:

Kto 1579 - Motkonto avsetning NAV

NOTE 15 Avregning bevilgningsfinansiert virksomhet (nettobudsjetterte virksomheter)

1) Inntektsført bevilgning og inntekt fra tilskudd og overføringer

Avregningen er å anse som en forpliktelse. Forpliktelsen skal spesifiseres og knyttes til de oppgavene/formålene de er ment å finansiere.

	2014	2013	Endring
Fagdepartementet			
Oppgave 1: Lønn og løpende drift	8 838 302	8 623 923	-214 379
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum fagdepartement	8 838 302	8 623 923	-214 379
Andre departementer			
Oppgave 1	0	0	0
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum andre departementer	0	0	0
Andre disponeringer			
Oppgave 1	0	0	0
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum andre disponeringer	0	0	0
Sum avregning bevilgningsfinansiert virksomhet	8 838 302	8 623 923	-214 379
Årets korreksjon direkte mot avregninger (kongruensavvik)			
Endring i avregning bevilgningsfinansiert virksomhet i balansen			0
Korrigerings av avsetning for feriepenger (ansatte som går over i annen statlig stilling)	38087	-74288	0
Spesifikasjon av andre korreksjoner direkte mot avregninger			0
Avregning bevilgningsfinansiert virksomhet i resultatregnskapet	8 876 389	8 549 635	0

2) Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer

	2014	2013	Endring
Fagdepartementet			
Oppgave 1	0	0	0
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum fagdepartementet	0	0	0
Andre departementer			
Oppgave 1	0	0	0
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum andre departementer	0	0	0
Tilskudd og overføringer (fordring)			
Oppgave 1	0	0	0
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum tilskudd og overføringer (fordring)	0	0	0
Tilskudd og overføringer (gjeld)			
Oppgave 1 *	625 126	-246 872	-871 998
Oppgave 2	0	0	0
Oppgave 3...	0	0	0
Sum tilskudd og overføringer (gjeld)	625 126	-246 872	-871 998
Sum tilskudd og overføringer	625 126	-246 872	-871 998
Sum ikke inntektsført bevilgning	625 126	-246 872	-871 998

* Gjelder EU-prosjekt

NOTE 17 Bankinnskudd, kontanter og lignende

	2014	2013
Innskudd statens konsernkonto (nettobudsjetterte virksomheter)	16 412 059	16 531 820
Øvrige bankkontoer	0	0
Håndkasser og andre kontantbeholdninger	0	0
Sum bankinnskudd og kontanter	16 412 059	16 531 820

NOTE 18 Annen kortsiktig gjeld

	2014	2013
Skyldig lønn	-17 258	0
Skyldige reiseutgifter	0	0
Annen gjeld til ansatte	1 420 954	1 170 648
Påløpte kostnader	19 865	636 016
Annen kortsiktig gjeld*	0	0
Gjeld til datterselskap mv.	0	0
Sum annen kortsiktig gjeld	1 423 561	1 806 664

Prinsippnote årsregnskapet

Årsregnskapet for Likestillings- og diskrimineringsombudet er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»), fastsatt 12. desember 2003 med endringer, senest 18. september 2013. Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R- 115 Utarbeidelse og avleggelse av statlige virksomheters årsregnskap.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen viser bevilgning og beholdning i Norges Bank per 1. januar og 31. desember 2014.

Regnskapet følger kalenderåret:

- a) Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- b) Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp
- c) Regnskapet er utarbeidet etter SRS (Statlige regnskapsstandarder)

Alle statlige virksomheter er tilknyttet statens konsernkontoordninger i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsen pkt. 3.8.1. LDO disponerer egen oppgjørskonto i konsernkontoordningen i Norges Bank, og alle bankinnskudd/utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskonto i Norges Bank. LDO er en nettobudsjettert 50-postvirksomhet og får bevilgningen fra departementet overført kvartalsvis i løpet av året. I tillegg har vi prosjektinntekter. Inntekten renteberegnes ikke. Ved årets slutt beholder LDO saldoen på kontoen i Norges Bank. LDO har selv ansvar for eventuelle overforbruk eller underforbruk i regnskapene sine.

Artskontorrapporteringen viser innbetalinger, utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet og oversikt over mellomværende med statskassen. Mellomværende viser kontantbeholdning i Norges Bank, fordringer og gjeld (skattetrekk, offentlige avgifter, leverandørgjeld, avsatte feriepenge og annen kortsiktig gjeld). Avregningen med statskassen fremkommer i balansen.

LDO har ingen belastningsfullmakter, og har heller ikke avgitt noen belastningsfullmakter. LDO har heller ikke investeringsbevilgninger.

Transaksjonsbaserte inntekter

Transaksjoner resultatføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntektsføring ved salg av varer skjer på leveringstidspunktet. Salg av tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.

Inntekter fra bevilgningsfinansierte aktiviteter

Bevilgninger inntektsføres i den perioden da aktiviteten som bevilgningen er forutsatt å finansiere, er utført, det vil si i den perioden kostnadene påløp. Ved avleggelse av årsregnskapet skal årets endelige bevilgning til drift inntektsføres. Endelig bevilgning til drift tilsvarer årets bevilgninger og eventuelle belastningsfullmakter på post 01-29.

Estimatendringer

LDO har i mars 2014 mottatt 494 692 kroner fra EEA Grants for oppgjør i regnskapet i Spania-prosjektet for 2013. Dette er innbetaling for 2.-4. kvartal i 2013 for personalkostnader, reiseutgifter og møtevirksomhet i prosjektet. Vi har i juli 2014 i samme prosjekt mottatt 595 887 kroner for utgifter i 1. og 2. kvartal 2014.

Kostnader

Kostnader som gjelder transaksjonsbaserte inntekter regnskapsføres i samme periode som tilhørende inntekt. Kostnader som finansieres ved bevilgning regnskapsføres i den periode aktivitetene som bevilgningen er forutsatt å finansiere, er utført.

Pensjoner

De anbefalte statlige regnskapsstandardene legger til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner. Det er således ikke foretatt beregning eller avsetning for eventuell over-/underdekning i pensjonsordningen som tilsvarer NRS 6. Årets pensjonskostnad tilsvarer derfor årlig premiebeløp til Statens pensjonskasse (SPK). LDO som arbeidsgiver betaler premie til SPK.

Klassifisering og vurdering av balanseposter

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, og poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler er vurdert til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Anleggsmidler er vurdert til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi ved eventuell bruksendring.

FINANSIERING AV PERIODISERTE POSTER

Omløpsmidler/kortsiktig gjeld

Nettobeløpet av alle balanseposter, med unntak av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler, har motpost i Avregning bevilgningsfinansiert virksomhet eller Ikke inntektsført bevilgning. Avregningen gir således et uttrykk for statens eierkapital når det gjelder kortsiktige poster og eventuelle finansielle anleggsmidler.

Anleggsmidler

Balanseført verdi av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler har motpost i regnskapslinjen Ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidler. Dette representerer finansieringen av disse anleggsmidlene. Ved tilgang av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler balanseføres anskaffelseskosten. Samtidig går anskaffelseskostnaden til reduksjon av resultatposten Inntekt fra bevilgninger og til økning av balanseposten Ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidler.

Avskrivning av anleggsmidler kostnadsføres. I takt med gjennomført avskrivning inntektsføres et tilsvarende beløp under Inntekt fra bevilgning. Dette gjennomføres ved at finansieringsposten Ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidler oppløses i takt med at anleggsmidlet forbrukes i virksomheten. Konsekvensen av dette er at avskrivningene har en resultatnøytral effekt.

Ved realisasjon/avgang av driftsmidler resultatføres regnskapsmessig gevinst/tap. Gevinst/tap beregnes som forskjellen mellom salgsvederlaget og balanseført verdi på realisasjonstidspunktet. Resterende forpliktelse i form av ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidlet inntektsføres samtidig.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende.

Selvassurandørprinsipp

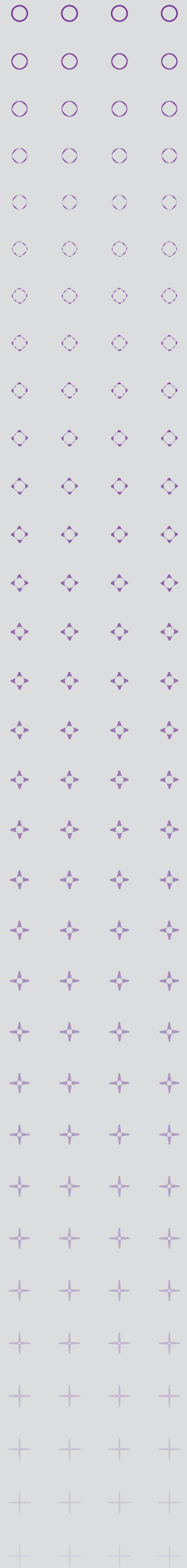
Staten opererer som selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse- eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den direkte modellen tilpasset statlige virksomheter.



Hver dag opplever folk i Norge diskriminering på grunn av den de er. Likestillings- og diskrimineringsombudet er til for dem som er utsatt for diskriminering.





Likestillings- og
diskrimineringsombudet

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

Telefon: 23 15 73 00
Telefaks: 23 15 73 01
post@LD0.no

www.LD0.no
ISDN 978-82-92852-79-8

