

Tabell 9 Oversikt aktivitets- og rapporteringsplikten i LDO

Område -						
Mål	Tiltak	Forankring	Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2011
LDO sin stab skal speile mangfoldet i befolkningen.	Rekrutterer med mangfolds-erklæring i stillingsannonser	Personalpolitikken		Ja		
→ Jevn kjønnsfordeling, kvinner (K) og menn (M)	Rekrutterer med mangfolds-erklæring i stillingsannonser	Personalpolitikken Tilpasningsavtalen	Kjønnsbalanse i LDO K: 71 % M: 29 %	Ja	Personal., avd.	En svak forbedring fra året før (K: 74% og M: 26 %)
→ Minst 40 % av lederne skal være menn.	Som over.	Mål for statlig sektor	Kjønnsbalanse i ledergruppen K: 60 % M: 40 %	Ja	Ombudet, personal	En svak forbedring fra året før (K: 75 % og M: 25 %)
→ Minst 15 % skal ha innvander- eller etnisk minoritetsbakgrunn, (jf. SSBs definisjon).	Som over.	Personalpolitikken Tilpasningsavtalen	Etnisk minoritetsbakgrunn ca. 15 %	Ja	Personal., avd.	Ingen kartlegging gjort i 2011
Minst 10 % skal ha nedsatt funksjonsevne	Som over, i tillegg bruker vi målrettet rekrutteringskanaler	Personalpolitikken Tilpasningsavtalen IA-avtalen delmål II	Nedsatt funksjonsevne ca 10 %	Ja	Personal., avd.	Ingen kartlegging gjort i 2011
	Kvalifiserte søkere med annen etnisk bakgrunn enn norsk, eller med nedsatt funksjonsevne skal (minimum en av hver) inviteres til intervju.	Personalreglementet	Løpende	Ja	Personal og tilsettingsorgan.	

Tabellen fortsetter på side 31

Område - Likelønn

Mål	Tiltak	Forankring
Lik lønn for arbeid av lik verdi	Diverse lønnsstatistikk og forhandlinger etter 2.3.3 og 2.3.4	Likestillingsloven § 5
→ Lik gjennomsnittslønn etter kjønn på alle stillingskategorier	Som over.	Lokal lønns- politikk, føringer i HTA o.a.

Område - Tilrettelegging

Mål	Tiltak	Forankring
Individuelt ønsket deltid	Deltid skal være en mulighet	Personalpolitikken
Uttak av permisjon	Foreldrepermisjon, velferdspermisjon, omsorgspermisjon o.a.,	Personalpolitikken Tilpasningsavtalen
	- Oppmuntre mannlige ansatte til å ta ut foreldre-perm. utover fedrekvoten.	
Individuelt tilretteleggingsopplegg.	Etablert intern ordning.	Individuelt.
	Tilretteleggings-samtale ved oppstart i stilling og senere under arbeidsforholdet.	Tilretteleggingsordning.

Område - Seniorpolitikk

Mål	Tiltak	Forankring
Tilsette i seniorsjiktet (55+) tilbys karriere- og kompetanseutvikling på lik linje med yngre medarbeidere.	Tilbud om seniorsamtale Lønnsforhandlinger Tilbud om seniorkurs	Tilpasningsavtalen

Område - Trakassering

Mål	Tiltak	Forankring
Nulltoleranse for trakassering, mobbing og diskriminering.	Det er etablert skriftlig intern rutine for varsling.	Aml. § 13 ; Pers. pol. o.a.

Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2011
Løpende	Ja	Personal., avdelinger, ombudet.	Kvinner marginalt høyere lønnet enn menn i alle stillingskategorier
Løpende	Ja	Personal., avdelinger, ombudet.	Åtte ansatte fikk stillingsopprykk og/eller lønnsopprykk ved lokale forhandlinger: Stillingsopprykk: 5 K og ingen menn, lønnsopprykk: 6 K og 1 M.

Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2011
Deltid	Ja	Personal., avd.	3 kvinner arbeider deltid, ingen menn
Uttak permisjon	Ja	Personal., avd.	Oppmuntret
	Ja	Personal., avd.	Oppmuntret fedre til å ta ut lengre foreldrepermisjon
Individuell tilrettelegging	Ja	Personal., avd.	Tilrettelagt for medarbeidere med individuelle behov
	Ja	Personal., avd.	

Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2011
Seniorer utgjør ca 12 % av LDOs ansatte	Ja	Personal., avd.	En medarbeider har vært på seniorkurs

Status	Gjennomført Ja/Delvis/Nei	Ansvarlig i LDO	Resultat per 2011
Trakassering.	Ja	Personal, avd., ombud, verneombud, tillitsvalgte.	Har klar rutine for å fremme og håndtere slike klager.