



DET KONGELIGE
KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Likestillings- og diskrimineringsombudet
Postboks 9297 Grønland
0034 OSLO

Deres ref

Vår ref
23/5082-

Dato
18. desember 2024

Statsbudsjettet 2025

Tildelingsbrev til Likestillings- og diskrimineringsombudet

Innhold

Innhold	Error! Bookmark not defined.
1. Innledning	3
2. Mål og hovedprioriteringer for 2025.....	3
2.1 Mål for Likestillings- og diskrimineringsombudet	3
2.2 Hovedprioriteringer for Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2025	3
3. Styring og kontroll i virksomheten.....	4
3.1 Fellesføringer som gjelder for alle statlige virksomheter i 2025	4
3.2 Andre krav	5
4. Budsjettildeling og fullmakter.....	7
4.1 Utgifter	7
4.2 Budsjettfullmakter	7
5. Rapportering	7
5.1 Regnskapsrapport per 31. august 2025	7

Postadresse
Postboks 8030 Dep
0030 Oslo
postmottak@kud.dep.no

Kontoradresse
Grubbegata 1
www.kud.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
972 417 866

Avdeling
Avdeling for
likestilling,
diskriminering og
internasjonale saker

Saksbehandler
Pauliina Brynildsen
22 24 79 19

5.2 Årsrapport for 2025.....	8
6. Budsjettinnspill for 2027	8

Vedlegg 1: Styringskalender 2025

Vedlegg 2: Krav til årsrapport for 2025

Vedlegg 3: Retningslinjer for arbeid med innspill til budsjett for 2027

1. Innledning

I dette brevet meddeles Stortingets budsjettvedtak og Kultur- og likestillingsdepartementets styringssignaler for Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2025. Prop. 1 S (2024–2025) for Kultur- og likestillingsdepartementet ble behandlet av Stortinget 16. desember 2024 på grunnlag av Innst. 14 S (2024–2025).

Hoveddokumenter og faste møter i styringsdialogen framgår av styringskalenderen, jf. vedlegg 1. Departementets styringssignaler gis alltid skriftlig. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal følge målene, forutsetningene og kravene i dette tildelingsbrevet, i vedleggene til brevet og i departementets instruks til virksomheten samt reglement for og bestemmelser om økonomistyring i staten.

2. Mål og hovedprioriteringer for 2025

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

Departementet har i Prop. 1 S (2024–2025) redegjort for overordnede mål, strategiske utfordringer og satsingsområder for 2025. Vi ber Likestillings- og diskrimineringsombudet om å se sin virksomhet i sammenheng med disse.

2.1 Mål for Likestillings- og diskrimineringsombudet

Følgende mål gjelder for Likestillings- og diskrimineringsombudet for 2025:

- Et sterkt og effektivt håndhevingsapparat på likestilling- og diskrimineringsområdet
- Å sikre at enkeltpersoner får god og rettssikker veiledning
 - Dette innebærer blant annet at ombudet i samarbeid med Diskrimineringsnemnda utvikler gode veiledningsrutiner og et godt system for samarbeid om veiledningen

2.2 Hovedprioriteringer for Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2025

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal blant annet følge opp aktivitets- og redegjørelsesplikten og sikre at enkeltpersoner som har spørsmål eller behov for veiledning om likestilling eller diskriminering får hjelp. Herunder hører arbeid for å gjøre ombudet mer kjent blant publikum.

- **Veiledning – samarbeid med Diskrimineringsnemnda**

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal blant annet etablere et samarbeidsforum for veiledning i samarbeid med Diskrimineringsnemnda.

Tiltaket vil bli fulgt opp i dialogen med departementet i 2025.

3. Styring og kontroll i virksomheten

3.1 Fellesføringer som gjelder for alle statlige virksomheter i 2025

Regjeringen har gitt sin tilslutning til at følgende fellesføringer skal tas inn i tildelingsbrevene til alle statlige virksomheter:

1. Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk

Norge har sluttet seg til FNs Agenda 2030 og de 17 bærekraftsmålene. Norges handlingsplan for å nå målene innen 2030 er nedfelt i Meld. St. 40 (2020–2021), som sier at bærekraftsmålene skal være det politiske hovedsporet for å ta tak i vår tids største utfordringer. Klima- og miljømessig bærekraft er et prioritert område, og skal vektlegges. Det er et mål med systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal følge opp dette målet. I dette arbeidet skal det tas hensyn til ivaretagelse av virksomhetens kjerneoppgaver og kostnadseffektivitet. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal også vurdere hvordan klimaendringene vil påvirke virksomheten. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal gjøre systematiske vurderinger av egen energibruk og ta i bruk lønnsomme energieffektive løsninger, samt øke energifleksibiliteten der dette er relevant.

I 2025 skal Likestillings- og diskrimineringsombudet:

- innlemme bærekraftsperspektivet i virksomhetens strategier og handlingsplaner
- følge opp målet om systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk. I dette arbeidet skal det tas hensyn til ivaretagelse av virksomhetens kjerneoppgaver og kostnadseffektivitet
- vurdere hvordan klimaendringene vil påvirke virksomheten
- gjøre systematiske vurderinger av egen energibruk og ta i bruk lønnsomme energieffektive løsninger, samt øke energifleksibiliteten der dette er relevant
- identifisere hvordan tiltak virksomheten iverksetter i kraft av sitt samfunnsoppdrag bidrar til å oppfylle sosial og økonomisk bærekraft
- rapportere om ovenstående i årsrapporten for 2025

2. Positiv utvikling i antall ansettelser av personer med nedsatt funksjonsevne og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring

Regjeringen har høye ambisjoner når det gjelder inkludering og mangfold. Statlige virksomheter skal ha en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Arbeidsgiverne skal i samarbeid med de tillitsvalgte selv definere et hensiktsmessig ambisjonsnivå ut fra virksomhetens egenart og størrelse. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal i årsrapporten oppgi antallet ansettelser av personer med

funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring i 2025 og det totale antallet ansettelser i virksomheten i 2025. Virksomheten skal også omtale utviklingen i 2025 sett opp mot det virksomheten har rapportert for 2024.

3. Redusere konsulentbruken

Det er et mål at staten samlet sett skal redusere konsulentbruken ved å utvikle egen kompetanse. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal arbeide for å redusere konsulentbruken på områder der det ligger til rette for å benytte interne ressurser og kompetanse. Utover informasjons- og holdningskampanjer skal tjenester fra kommunikasjonsbransjen som hovedregel ikke benyttes. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal i årsrapporten for 2025 rapportere om konsulentbruken og oppfølgingen av fellesføringen, herunder om totalbeløp for kjøp av konsulenttjenester, hvilke tiltak som er iverksatt og konkrete resultater. Dersom det er fagområder og/eller kompetanseområder i virksomheten der konsulenter benyttes i særlig grad, skal bakgrunnen for dette omtales nærmere.

Virksomheten skal som en del av rapporteringen også gi en overordnet omtale av eventuelle kjøp av konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen (alle typer kommunikasjonstjenester) i 2025 og opplyse om totalbeløp for kjøp av slike tjenester. Dersom utgifter til kjøp av konsulenttjenester er vesentlige, bør virksomheten i note til årsregnskapet spesifisere dette nærmere. Dersom virksomheten har større kjøp av konsulenttjenester fra andre statlige leverandører, bør dette fremgå særskilt.

Fellesføringene for 2025 er de samme som for 2024 med noen justeringer i fellesføring nr. 2. Rundskrivet for 2024 med utdypende forklaring på hvordan virksomhetene skal forstå fellesføringene og hvordan de skal framstille resultatene i årsrapportene kan derfor brukes inntil videre. Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet vil tidlig i 2025 sende ut et oppdatert rundskriv.

3.2 Andre krav

Følgende krav gjelder for Kultur- og likestillingsdepartementets underliggende virksomheter:

- *Likestilling, mangfold og deltakelse*
Regjeringen har som mål å redusere forskjellene i samfunnet og å gi alle like muligheter for deltakelse. Regjeringen vil bygge videre på og styrke fellesskapsløsningene i det norske samfunnet.

Virksomhetene under Kultur- og likestillingsdepartementet skal arbeide langsiktig og strategisk for å fremme likestilling og senke tersklene for deltakelse. Virksomhetene skal iverksette tiltak på sitt området med mål om at tilbudet når et større mangfold av brukere.

Tiltakene vil bli fulgt opp i styringsdialogen med departementet.

- **Aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven**
Virksomheten skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av blant annet kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering, se likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24, 26 og 26 a.
Virksomheten skal være i forkant når det gjelder å identifisere likestillingsutfordringene i egen virksomhet og iverksette korrigerende tiltak. Også i 2025 skal virksomheten ha et særlig blikk på kravet til likelønn og iverksette nødvendige tiltak for å rette opp eventuelle skjevheter.

Virksomheten må redegjøre for hvordan den arbeider for å operasjonalisere sin likestillingspolitikk til handling og hvordan aktivitetspliktens fire trinn følges opp.

Offentlige myndigheter, skal i rollen som myndighetsutøvere og tjenesteytere, også jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestillingssituasjonen på eget forvaltningsområde. Dette betyr at virksomheten må skaffe kunnskap om likestillingssituasjonen på alle diskrimineringsgrunnlag. Videre må virksomheten redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i myndighetsutøvelsen, plan- og strategiarbeidet, budsjetteringen og tjenesteytelsen. Departementet viser til veiledningssiden til Bufdir.

- **Språklov**
I tildelingsbrevet for 2024 ba Kultur- og likestillingsdepartementet underliggende virksomheter om å arbeide med å forankre arbeidet med språk systematisk i virksomheten slik at virksomheten ivaretar sine plikter etter språkloven.

Virksomhetene under Kultur- og likestillingsdepartementet er sentrale i oppfølging av språkpolitikken, både gjennom å følge språkloven i egen virksomhet, og gjennom å forvalte fag- og tjenesteområder som er viktige for å bevare og styrke norsk språk, samiske språk, norsk tegnspråk og nasjonale minoritetsspråk. Vi ber om at virksomhetene også i 2025 arbeider systematisk med å følge opp språkloven. Råd og veiledning fins på sprakradet.no.

- **Sikkerhet og beredskap**
Virksomheten skal ivareta sitt ansvar innenfor samfunnssikkerhet og beredskap. Virksomheten må dimensjonere sine planer, øvelser, kapasiteter og kompetanse, opp mot samfunnsoppdrag, ansvar og rolle innen samfunnssikkerhet og forebyggende sikkerhet. Dette inkluderer å holde seg oppdatert om de åpne risiko- og trusselvurderingene fra sikkerhetsmyndighetene samt om relevant regelverk. Det vises til nærmere omtale av krav til dette arbeidet i virksomhets- og økonomistyringsinstruksen.

Dokumentasjon av virksomhetens arbeid på dette området skal sendes departementet som eget vedlegg til årsrapporten, jf. vedlegg 2: Krav til årsrapporten.

4. Budsjettildeling og fullmakter

Kultur- og likestillingsdepartementet stiller følgende budsjetttrammer til disposisjon for Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2025:

4.1 Utgifter

Kap. 353, Likestillings- og diskrimineringsombudet

Post		(i 1000 kr.)
50	Basisbevilgning	55 400

Bevilgningen til ombudet utbetales i kvartalsvise rater i 2025. Første utbetaling i januar utgjør 13 850 000 kroner. Deretter foretas utbetalingene per april, juli og oktober.

Rammen under post 50 inkluderer midler til dekning av merutgifter som følge av lønnsoppgjøret 2024.

4.2 Budsjettfullmakter

Følgende budsjettfullmakter gis Likestillings- og diskrimineringsombudet i tråd med stortingsvedtak av 13. desember 2005:

- Unntak fra bruttoprinsippet i statlig virksomhet (unntak fra § 3 fjerde ledd i Bevilgningsreglementet). Det vil si at Likestillings- og diskrimineringsombudet selv disponerer sine inntekter.
- Adgang til å overføre resultatet av årets drift til påfølgende budsjettermin. Likestillings- og diskrimineringsombudet disponerer eventuelt positivt årsresultat, og har selv ansvaret for å dekke eventuelt negativt årsresultat
- Adgang til selv å opprette og inndra de stillinger som Likestillings- og diskrimineringsombudet finner nødvendig for å løse sine oppgaver, og under hensyn til antall tilsatte og organisering tilpasses de rammevilkår departementet fastsetter.

5. Rapportering

5.1 Regnskapsrapport per 31. august 2025

Departementet vil be om en særskilt regnskapsrapport per 31. august 2025, der det i tillegg til forbruket per 31. august også skal angis planlagt forbruk for resten av året. Departementet vil senere sende ut retningslinjer for utarbeiding av en slik rapport.

5.2 Årsrapport for 2025

Virksomheten skal ved utgangen av hvert budsjettår utarbeide en egen årsrapport. Årsrapport og årsregnskap skal utarbeides etter en felles struktur for alle statlige virksomheter, jf. pkt. 1.6.1 i Bestemmelser om økonomistyring i staten.

Årsrapporten for 2025 sendes til Kultur- og likestillingsdepartementet innen 15. mars 2025. Årsrapporten skal ikke publiseres på virksomhetens hjemmesider før denne er behandlet i styringsdialogen. Departementet sørger for at godkjent årsrapport sendes til Riksrevisjonen.

For nærmere omtale av kravene til årsrapporten vises det til vedlegg 2.

6. Budsjettinnspill for 2027

Frist for innspill til statsbudsjettet for 2027 er 1. desember 2025. Det vises i denne forbindelse til vedlegg 3: *Retningslinjer for arbeid med innspill til budsjett for 2027.*

Med hilsen

Elisabeth Lier Haugseth (e.f.)
ekspedisjonssjef

Pauliina Brynildsen
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)
Riksrevisjonen