

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Årsrapport 2009

Innhald

Forord

1.	DELMÅL 1: Høg kvalitet i handhevinga av lova	5
1.1.	RESULTATMÅL: Korrekt og effektiv sakshandsaming.....	5
1.1.1.	Resultatindikator 1: Talet på handsama klagesaker	5
1.1.2.	Resultatindikator 2: Talet på klagesaker som har gått til nemnda (også i prosent) 6	
1.1.3.	Resultatindikator 3: Talet på saker som er handsama etter hasteparagrafen.....	7
1.1.4.	Resultatindikator 4: Sakshandsamingstid	7
2.	DELMÅL 2: Eit lågterskeltilbod som er lett tilgjengeleg for brukarane	8
2.1.	RESULTATMÅL: God rettleiing.....	8
2.1.1.	Resultatindikator 1: Talet på registrerte rettleiingssaker	8
2.1.2.	Resultatindikator 2: Rettleiingsmateriell	10
3.	DELMÅL 3: Ein offensiv og synleg pådrivar for likestilling og mot diskriminering 11	
3.1.	RESULTATMÅL: Godt påverknadsarbeid retta mot relevante styresmakter, kompetansemiljø og interesseorganisasjonar	11
3.1.1.	Resultatindikator 1: Talet på saker som LDO har teke opp på eige initiativ..11	
3.1.2.	Resultatindikator 2: Talet på registrerte foredrag, høyringsfråsegner, medieoppslag mv.....	12
3.2.	Universell utforming retta mot omgivnadene våre.....	15
4.	Interne tilhøve.....	16
4.1.	Likestilling i LDO	16
4.1.1.	Tilsette i LDO.....	16
4.1.2.	Kjønnsdelt lønnsstatistikk.....	19
4.1.3.	Kjønnsdelt statistikk på heiltids- og deltidstilsette	20
4.1.4.	Kjønnsdelt statistikk på sjukefråvær og uttak av permisjon	21

4.1.5.	Bruk av overtid og uhøveleg arbeidstid	21
4.1.6.	Seniorpolitikk	22
4.1.7.	Tilrettelegging.....	22
4.1.8.	Arbeidsmiljø og bedriftshelseteneste.....	22
4.2.	Økonomi.....	23
4.3.	Krisehandtering og informasjonsberedskap	24
4.4.	Krav om risikostyring	24
4.5.	Grøn stat.....	24
4.6.	Informasjonstryggleik.....	25
4.7.	Universell utforming i egne lokale	25

Tabellar

Tabell 1: Klagesaker fordelte etter diskrimineringsgrunnlag, s. 6

Tabell 2: Rettleiingssaker på samfunnsområde, s. 9

Tabell 3: Rettleiingssaker etter diskrimineringsgrunnlag på juridisk avdeling og samfunnsavdelinga, s. 9

Tabell 4: Kjønnsdelt oversikt over tilsette i LDO, s. 16

Tabell 5: Medarbeidarar i ein annan stillingsbrøk enn 100 prosent, s. 21

Tabell 6: LDO totalt 2009, s. 23

Figurar

Figur 1: Kjønnfordeling per avdeling, s. 17

Figur 2: Talet på tilsette per stillingsgruppe fordelt på kvinner og menn, s. 18

Figur 3: Gjennomsnittleg lønn for kvinner og menn fordelt på stillingsgruppe, s. 19

Figur 4: Gjennomsnittleg lønn for kvinner og menn i prosent, s. 20

FORORD

Den nye diskriminerings- og tilgjengelova (DTL) og innlemminga av dokumentasjonssenteret for personar med nedsett funksjonsevne sette sitt preg på Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) i 2009.

Ombodet opplevde ein markant auke i talet på klagesaker på grunnlag av funksjonsevne. Det har òg vore stor pågang etter foredrag om ny DTL, og ombodet arrangerte sjølv ein større konferanse om lova med tanke på opplæring av personar og organisasjonar som arbeider med slike spørsmål.

Aktivitets- og rapporteringsplikta fekk stor merksemd i 2009. Etter to år med kontroll av kommunane sitt rapporteringsarbeid vart seks kommunar klaga inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemnda) for brot på lova. Nemnda støtta LDO sin konklusjon om brot på rapporteringsplikta. Merksemda i media skapte stor interesse i kommunane for dette arbeidet.

Ei landsomfattande seminarrekke for større mangfald i arbeidslivet gav opplæring i aktivitets- og rapporteringsarbeidet som verkty for meir likestilling og mangfald. Om lag eitt tusen personar deltok på seminara, og tilbakemeldingane var svært gode. Dette førte òg til ytterlegare pågang om foredrag og innleiingar om tema i ulike forum. Parallelt med seminarrekke køyrde LDO ein mindre annonsekampanje støtta opp av medieutspel om behovet for større mangfald i arbeidslivet.

Likelønn stod høgt på dagsordenen også i 2009. Ombodet hadde fleire utspel i media om dette og deltok mellom anna i debatt i Redaksjon EN i NRK. Tretti år med likestillingslova, hijab og Graver-utvalet si innstilling til eit heilskapleg diskrimineringsvern sette sitt preg på møte- og debattagendaen i LDO i 2009.

Spørsmålet om hijab i politiet var ei klage- og mediesak som skapte mykje debatt. Ei muslimsk kvinne spurde politihøgskulen om ho kunne få bere hijab dersom ho kom inn på studiet. Da det vart klart at departementet gjekk imot Politidirektoratet og sa nei til det, tok LDO saka opp på eige initiativ. Saka vart ikkje ferdigstilt før i 2010.

Graver-utvalet si innstilling til eit heilskapleg diskrimineringsvern fekk stor merksemd hausten 2009. LDO arrangerte tre ulike debattmøte for å få fram dei ulike partane og organisasjonane sitt syn fram mot høringsfristen i desember.

2009 var elles prega av ein stor auke i talet på tilsette som resultat av den nye diskriminerings- og tilgjengelova og den nye lovgivinga om aktivitets- og rapporteringsplikt på etnisitet og funksjonsevne. Dette førte vidare til ein flytteprosess, der LDO var på plass i nye og meir tidsmessige og tilgjengelege lokale 1. september.

LDO sine nettsider vart vidareutvikla og oppgraderte dette året, især med tanke på betre tilgang for alle brukarane våre.

Slutten på året vart naturleg nok prega av tilsetjinga av nytt ombod, ettersom åremålet til Beate Gangås gjekk ut ved årsskiftet.

Oslo, 15.2.2010

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombod

1. DELMÅL 1: Høg kvalitet i handhevinga av lova

1.1. RESULTATMÅL: Korrekt og effektiv sakshandsaming

1.1.1. Resultatindikator 1: Talet på handsama klagesaker

I 2009 registrerte ombodet 1624 rettleiings- og klagesaker. Av dei var 302 klagesaker. Med ei klage meiner ombodet saker der ombodet hentar inn utgreiing og informasjon frå både klagaren og motparten, og der ombodet skal gi ei fråsegn om handlinga det er klaga på, er i strid med det lovverket ombodet handhevar. Av dei klagesakene som ombodet handsama i 2009, vart 168 ferdig handsama. I desse sakene gav ombodet anten ei fråsegn, avviste eller la bort saka. I tillegg kom ombodet med 64 fråsegner i samband med kontroll av aktivitets- og utgreiingsplikta til kommunane. Ei rask vurdering av om ei sak skal handsamast eller leggjast bort, er eit viktig verkty for å sikre ei effektiv handsaming av klagesaker der ombodet har ei reell moglegheit til å ta stilling til om det har skjedd brot på diskrimineringsforbodet eller ikkje. Ombodet skal avvise saker som fell utanfor mandatet til ombodet.

Av dei 302 klagesakene som ombodet tok imot i 2009, omhandla 283 klager berre eitt diskrimineringsgrunnlag. Kjønn og funksjonsevne er dei to diskrimineringsgrunnlaga ombodet fekk flest klager på i 2009. Sjå Tabell 1 *Klagesaker fordelte etter diskrimineringsgrunnlag* om fordeling på dei andre diskrimineringsgrunnlaga.

Tabell 1: Klagesaker fordelt etter diskrimineringsgrunnlag

Kjønn	56
Etnisitet m.m.	47
Alder	18
Funksjonsevne	154
Seksuell orientering	2
Religion	4
Språk	1
Medlemskap i fagforeining	1
Politisk syn	0
Anna/fleire	19
Totalt	302

1.1.2. Resultatindikator 2: Talet på klagesaker som har gått til nemnda (også i prosent)

Den av partane som ikkje er samd med ombodet i konklusjonen i ei klagesak, kan bringe saka inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for overprøving. Ombodet vurderer først om det er grunnlag for å gjere om på fråsegna og endre konklusjonen. Dersom ombodet finn at det ikkje er grunn til å endre fråsegna, sender ombodet saka til nemnda. I 2009 sende ombodet 34 saker (inklusive seks likestillingsutgreiingar i samband med kommunekontrollen) til nemnda. Det utgjer om lag 20 prosent av dei klagesakene som vart ferdig handsama hos ombodet i 2009. Ikkje alle sakene er handsama i nemnda i 2009. Nemnda handsama til saman 43 saker i 2009, nokre av dei var saker som var oversende i 2008.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda er det øvste organet i ombodssystemet. Nemnda si handsaming av klagesakene har derfor mykje å seie for ombodet si handsaming av liknande saker seinare. Om nemnda kjem til eit anna resultat enn ombodet, bør ombodet i tilsvarande saker leggje vurderingane til nemnda til grunn. Nemnda kom til eit anna resultat i tolv av sakene. I dei andre sakene vart resultatet det same.

1.1.3. Resultatindikator 3: Talet på saker som er handsama etter hasteparagrafen

Fråsegner frå ombodet er ikkje rettsleg bindande. Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan gi pålegg om å rette opp eller stanse ein diskriminerande praksis.

På eitt område har ombodet likevel høve til å gjere rettsleg bindande vedtak for å stanse ei diskriminerande handling. Om det ikkje kan vente til nemnda kan handsame saka, har ombodet i enkelte tilfelle høve til å gjere vedtak etter diskrimineringsombodsløva § 4, jf. § 7. Formålet er å stanse ei diskriminerande handling eller ein diskriminerande praksis raskt. Det er særleg ved ulovlege stillingsannonsar ombodet har nytta denne moglegheita. I 2009 varsla ombodet om hastevedtak i 16 saker. I tre av sakene stadfesta ikkje den ansvarlege at dei ville endre praksis etter fråsegna frå ombodet, og ombodet gjorde vedtak etter hasteparagrafen i saka. Den ansvarlege vart pålagd å endre teksten i annonsen, slik at han ikkje hindra nokon i å søkje stilling hos dei. To av dei tre verksemdene har stadfesta at dei har endra teksten i annonsane, medan ombodet ikkje har fått tilbakemelding frå den tredje enno.

Sjølv om ombodet ikkje nyttar denne heimelen mykje, syner dei enkelte sakene, og særleg sakene der ombodet gjorde hastevedtak med pålegg om å endre praksis, at moglegheita til å gjere bindande vedtak i denne typen saker er eit viktig verkemiddel i arbeidet for å hindre diskriminerande handlingar.

1.1.4. Resultatindikator 4: Sakshandsamingstid

Det er eit mål at ombodet skal gi personar som opplever diskriminering, rask tilbakemelding og rask avgjerd av ei klage. Formålet med opprettinga av eit ombod var at det skulle vere eit reelt alternativ til domstolane, mellom anna for å sikre ei raskare handsaming av desse sakene.

Ombodet har målt handsamingstida på klagesaker. Dei fleste som møter opp personleg hos ombodet, får snakke med ein sakshandsamar same dagen. Dei som vender seg til ombodet gjennom e-post eller brev med spørsmål om rettleiing, får normalt svar i løpet av nokre dagar, og godt innanfor den forvaltningsrettslege fristen på tre veker. Når det gjeld klagesaker, er gjennomsnittleg sakshandsamingstid om lag 44 veker.

Tala viser at handsamingstida for klagesaker har auka med seks veker sidan 2008. Det kan vere fleire forklaringar på det.

Noko som peikar seg ut, er den betydelege auken i klagesaker om brot på diskriminerings- og tilgjengeløva som tredde i kraft 1. januar 2009. Personar med nedsett funksjonsevne har sett fram til denne lova, som utvidar vernet mot diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne til å gjelde alle samfunnsområde. Det er særleg spørsmål om brot på plikta til universell utforming som dominerer auken i klagesaker i 2009. Spørsmål om plikt til universell utforming reiser òg heilt nye problemstillingar, mellom anna av meir teknisk art, som fort fører til at sakshandsamarane må bruke lengre tid på desse sakene.

Ombodet tok imot langt fleire saker, både rettleiingssaker og klagesaker, i 2009, samanlikna med tidlegare år. Det auka talet på saker får òg konsekvensar for den totale handsamingstida.

2. DELMÅL 2: Eit lågterskeltilbod som er lett tilgjengeleg for brukarane

2.1. RESULTATMÅL: God rettleiing

2.1.1. Resultatindikator 1: Talet på registrerte rettleiingssaker

Brukarane kan vende seg til ombodet på fleire måtar: via brev, e-post, SMS eller telefon. Den som ønskjer det, kan òg møte fram hos ombodet for eit personleg møte.

I 2009 gav ombodet rettleiing i til saman 1624 saker. Dei fleste kontakta ombodet via telefon. Sakshandsamarane tok til saman imot 860 telefonsamtalar. 633 valde å kontakte ombodet via e-post. Det er normalt saker om diskrimineringsgrunnlaga kjønn og etnisitet som har dominert rettleiingssakene. I 2009 gav derimot ombodet flest rettleiingar i spørsmål om diskrimineringsgrunnlaget nedsett funksjonsevne.

Dette er naturleg ettersom diskriminerings- og tilgjengelova tredde i kraft 1. januar 2009. Dei fleste spørsmåla gjaldt plikt for verksemder til universell utforming av hovudløysinga si. Dette er ei ny plikt som ligg på alle verksemder som rettar seg mot ålmenta, og som det tidlegare ikkje har vore rettslege retningslinjer for. I tillegg fekk ombodet langt fleire spørsmål om diskriminering av personar med nedsett funksjonsevne i arbeidslivet enn det som har vore tilfellet tidlegare.

Talet på saker som blir registrerte i kategorien anna/fleire er svært høgt. Dette kan mellom anna komme av at det er vanskeleg å bestemme kva samfunnsområde saker som fell inn under diskriminerings- og tilgjengelova, høyrer til. LDO har ei utfordring når det gjeld korrekt registrering av rettleiingssaker. Det vil det bli arbeidd vidare med.

Tabell 2: Rettleiingssaker på samfunnsområde

Arbeidsliv	498
Bustad	30
Offentleg forvaltning	135
Organisasjonar	11
Politi, påtalemynd, straffesak	18
Privatliv	36
Rettsvesen	8
Utdanning	84
Varer og tenester	234
Anna/fleire	570
Totalt	1624

Tabell 3: Rettleiingssaker etter diskrimineringsgrunnlag på juridisk avdeling og samfunnsavdelinga

Kjønn	519
Etnisitet m.m.	218
Alder	58
Funksjonsevne	496
Seksuell orientering	20
Religion	29
Språk	13
Medlemskap i fagforeining	2
Politisk syn	1
Anna/fleire	256
Totalt	1612

2.1.1.1. Rettleiing til arbeidsgivarar

Arbeidsgivarar som treng rettleiing om lovverket og korleis dei kan førebyggje diskriminering og fremje likestilling, er ei viktig målgruppe for ombodet. Ein stor del av rettleiinga blir gitt i samband med rettleiing om aktivitets- og utgreiingspliktene og kontrollen av utgreiingane frå kommunane i årsrapportar.

Innføring av nye aktivitets- og rapporteringsplikter på etnisitet og funksjonsevne frå 1. januar 2009 har medført eit stort behov for å spreie informasjon om desse pliktene. Samstundes er det framleis eit stort behov for rettleiing om aktivitets- og utgreiingsplikta på kjønn i likestillingslova.

LDO gjennomførte i 2009 eit kursopplegg støtta av EUs PROGRESS-program og Barne- og likestillingsdepartementet (BLD). Kurset var retta mot arbeidsgivarar, tillitsvalde og folk som jobbar med personalspørsmål (sjå nedanfor). Ombodet har også samarbeidd med Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) om opplæring av leiarar og HR-personell i staten.

Rettleiinga til ombodet fokuserer på korleis lik handsaming av alle grupper kan inkluderas i likestillingsarbeidet.

EU-finansiert informasjonsprosjekt: «Fostering good practices in the workplace»

Likestillings- og diskrimineringsombodet fekk i 2009 € 300 000 i prosjektmidlar gjennom EU sitt PROGRESS-program. Midlane skulle nyttast til å auke kompetansen om aktivitets- og utgreiingsplikta og generell diskrimineringsjuss blant arbeidsgivarar, HR-tilsette, juristar og partane i arbeidslivet. I tillegg løyvde BLD i underkant av € 75 000. Konkret har LDO nytta midlane til å ruste opp den nettbaserte informasjonen om likestilling og mangfald i arbeidslivet, setje i gang målretta informasjonstiltak i ulike medium og gjennomføre ein landsdekkjande informasjonsturné med fem regionale kurs og ein ekspertkonferanse. Til saman deltok nesten 1000 personar på kurs/konferanse.

Det har vorte utvikla eit eige kursmaterieil – «Likestilling og mangfold. Tips og sjekklister for arbeidsplassen» – i tillegg til eit lovkompendium, som begge er tilgjengelege på LDO sin nettstad, og som òg er distribuerte i trykt utgåve i 2000 eksemplar.

LDO har også samarbeidd med Posten Noreg og organisasjonskonsulentar frå Splint om å utvikle ein workshop for servicetilsette for å auke medvitet om likeverdig tenesteyting. Posten Noreg har fått særskilt oppfølging gjennom eige seminar og workshops for å inspirere andre verksemder til å delta på kurs og auke medvitet. Det var også eit mål å vise at likestillingsarbeid kan integrerast i, og vere ein fordel for, den vanlege drifta til verksemda. LDO har fått gode tilbakemeldingar på heile kampanjen og vil gjennomføre ein liknande kampanje i 2010.

2.1.2. Resultatindikator 2: Rettleiingsmaterieil

Ombodet har gitt ut ei praktisk handbok for arbeidsgivarar i korleis dei kan arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremje likestilling og hindre diskriminering. Handboka har vorte svært godt motteke og er distribuert i 2000 eksemplar (jf. over). Ei handbok tilpassa universitets- og høgskulesektoren og forskingsinstituttsektoren har også vorte utarbeidd. Formålet med handbøkene er å gi konkrete hjelpemiddel i det aktive arbeidet for ein meir likestilt personalpolitikk. Begge handbøkene ligg tilgjengeleg på Internett.

LDO bidrog òg i utarbeidinga av rettleiaren «Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering. Veiledning for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringspliktene» i samarbeid med BLD og partane i arbeidslivet.

3. DELMÅL 3: Ein offensiv og synleg pådrivar for likestilling og mot diskriminering

3.1. RESULTATMÅL: Godt påverknadsarbeid retta mot relevante styresmakter, kompetansemiljø og interesseorganisasjonar

3.1.1. Resultatindikator 1: Talet på saker som LDO har teke opp på eige initiativ

Moglegheita til å ta opp saker på eige initiativ er eit nyttig supplement for å avdekkje på kva samfunnsområde det skjer diskriminering. I 2009 tok LDO opp 15 slike saker. Dei fleste sakene ombodet tek opp, blir tekne opp på grunnlag av tips frå publikum, og gjeld i all hovudsak spørsmål om ulovlege stillingsannonser.

Retten til likeverdig deltaking i arbeidslivet er sentral for alle i det norske samfunnet. Det betyr at arbeidsgivarar har ei plikt til å sikre at alle har same moglegheit til å søkje på ledige stillingar i ei verksemd. Om ein arbeidsgivar lyser ledig ei stilling for kvinner mellom 20 og 35 år eller stiller strenge krav om norskkunnskapar, stengjer dei svært mange kvalifiserte personar ute. Det er derfor viktig å påpeike for arbeidsgivarar at dei bryt lova med denne typen krav i annonsen.

Erfaringa til ombodet er at dei fleste arbeidsgivarar ikkje har vore klar over at dei bryt lova, og at dei rettar opp annonsen etter at ombodet har gitt ei fråsegn.

3.1.1.1. Kontroll av likestillingsutgreiingar

LDO har dei siste åra valt å konsentrere seg om kommunesektoren når det gjeld kontroll av aktivitets- og utgreiingsplikta. Hovudgrunnen til dette er at sektoren er landsdekkjande, og at kommunane er store arbeidsgivarar, særleg for kvinner. Kvaliteten på likestillingsarbeidet i denne sektoren er derfor viktig.

Få kommunar har fått godkjent likestillingsutgreiingane sine utan merknader. Brorparten av kommunane har store likestillingsutfordringar, både når det gjeld rutinar for å betre sjølve likestillingssituasjonen og rutinar for utgreiingar. Kommunar som har nytta seg av rettleiing frå LDO, Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS) eller dei regionale likestillingssentra, leverer langt betre likestillingsutgreiingar enn dei som ikkje har nytta dette tilbodet.

I 2009 sende LDO likestillingsutgreiingane frå seks kommunar til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. LDO hadde kontrollert årsrapportane til kommunane for 2006 og 2007 opp mot krava ombodet stiller til likestillingsutgreiingar, og komme til at årsrapportane ikkje tilfredsstilte kravet til aktivitets- og utgreiingsplikt i likestillingslova § 1 a tredje ledd.

Nemnda la vekt på ei heilskapsvurdering i fråsegna om likestillingsutgreiingane til kommunane tilfredsstilte krava i lova. Dei påpeika at kommunar må reknast som etter

måten store verksemdar samanlikna med mange private verksemdar, og kommunane kan gjennom rapporteringa til KS nokså enkelt skaffe relevant statistikk. I tillegg trekte dei fram at kommunar er komplekse verksemdar der likestillingsspørsmål oppstår på mange ulike måtar og på alle nivå i organisasjonen. Ut frå forarbeida til lova må ein kunne forvente betre rapportering av offentlege verksemdar enn av private verksemdar.

På bakgrunn av dette konkluderte nemnda med at det kan stillast krav om kjønnsfordelt statistikk over lønnstilhøve, arbeidstid, uttak av permisjon, vidareutdanning, rekruttering, forfremjing og sjukefråvær når ein skal greie ut om likestillingssituasjonen. Vidare må fordelinga av kvinner og menn på ulike stillingskategoriar og organisasjonsnivå skildrast. Nemnda kom derfor til at utgreiingane for 2007 frå dei seks kommunane ikkje oppfylte krava i likestillingslova § 1 a tredje ledd.

I 2009 har LDO kontrollert likestillingsutgreiingane for 2008 frå 46 kommunar – alle har vore kontrollerte tidlegare. Vidare har ombodet starta arbeidet med å kontrollere nye sektorar: universitets- og høgskulesektoren og departementssektoren. Ombodet kontrollerte i 2009 utgreiingane frå fem universitet og høgskular og to departement. Resultata av kontrollen vart lagde fram i januar og februar 2010.

Det er innleidd samarbeid med dei regionale likestillingssentra om vidare oppfølging av kommunane.

3.1.2. Resultatindikator 2: Talet på registrerte foredrag, høyringsfråsegner, medieoppslag mv.

3.1.2.1. Foredrag

Totalt har LDO halde 183 foredrag, innlegg og/eller kurs i 2009, over 90 av dei hadde arbeidsliv som tema. Aktivitets- og utgreiingspliktene var eit viktig tema i 30 av desse foredraga.

3.1.2.2. Høyringsfråsegner

I 2009 mottok ombodet 83 høyringssaker. Det har vore fleire høyringssaker om endringar i utlendingslova og tilhøyrande forskrifter. Ombodet har gitt svar i ei rekkje av desse sakene. Ei av dei viktigaste sakene ombodet arbeidde med i 2009, var svar til framlegget frå Graver-utvalet om ei ny heilskapleg diskrimineringslov. Ombodet er på dei aller fleste punkta samd med utvalet i konklusjonane og framlegga deira, men har hatt kritiske merknadar til mellom anna reglane om aktivitets- og utgreiingsplikta, om diskrimineringsgrunnlaget alder og om vernet mot diskriminering på grunn av kjønn er godt nok teke vare på. Vidare gjorde ombodet framlegg om eit meir meiningsberande namn for LDO: Likestillingsombodet.

Nedanfor følgjer ei oversikt over dei mest sentrale høyringane i 2009:

- Høyring om arbeid og omsorg, forslag til endring av kommunelova – krav til kjønnsmessig balansert samansetning av styret i kommunalt kontrollerte aksjeselskap
- Høyring – lovfesting av tilbod om krisesenter
- Forslag til lov og forskrift om audiovisuelle medietenester

- Høyring om rapport frå BLD om Fritidsmiljø til unge / Ungdom, demokratisk deltaking og innflytelse
- Høyring om ny forskrift om rammeplan for grunnskulelærerutdanning
- Høyring – NOU 2009:18 Rett til læring. Innstilling frå utvalet for betre læring for barn, unge og vaksne med særskilte behov
- Høyring – NOU 2009:14 Eit heilskapleg diskrimineringsvern
- Høyring – evaluering av likestillingslova § 21
- Høyring – forslag om å innføre ei ordning med stans av offentlege ytingar og barnebidrag ved internasjonal barnebortføring
- Migrasjon og helse – Helsedirektoratet sin utviklingsrapport 2009

3.1.2.3. Medieoppslag

Likestillings- og diskrimineringsombodet hadde stor pågang frå media også i 2009, med 418 registrerte førespurnader frå ulike medium. LDO vart omtala 4082 gonger i nettbaserte medium i 2009. Tala er henta frå Retriever. I tillegg til nettbaserte medium har ombodet delteke i fleire debattar i radio og TV. LDO har også jamleg vorte intervjuet i etermedia. Især P4 og Radio Norge har hatt mange innslag med ombodet i 2009. LDO har dessutan hatt om lag 20 kronikkar og innlegg på trykk i 2009 i tillegg til faste månadlege innlegg i ulike fagblad.

3.1.2.4. Dokumentasjonsarbeid

Ombodet skal dokumentere førekomen av diskriminering og graden av likestilling i samfunnet. Dette blir i hovudsak gjort gjennom publikasjonane SaLDO og PRAKSIS. Dei vart begge gitt ut for tredje gong i 2009. Saldo viser at det er store likestillingsutfordringar i det norske samfunnet. Det er framleis behov for å overvake utviklinga på dei ulike samfunnsområda for grupper som er særleg utsette.

SaLDO – ein samfunnsrekneskap for likestilling og diskriminering

SaLDO er Likestillings- og diskrimineringsombodet sin samfunnsrekneskap over graden av likestilling og omfanget av diskriminering. SaLDO gir likevel ikkje eit komplett bilete av samfunnet, sett i eit likestillingsperspektiv. Dette kjem mellom anna av at nokre område og grunnlag er dårlegare dokumenterte og har eit dårlegare statistikkgrunnlag enn andre. I 2009 har ombodet informasjon om etnisitet og nedsett funksjonsevne i noko større omfang enn året før.

SaLDO blir publisert også i 2010.

PRAKSIS – Diskrimineringsjuss i praksis

PRAKSIS gir ei oversikt over sentrale klagesaker og rettleiingssaker LDO har handsama det siste året, og dei mest sentrale lovgivingsmessige prosessane ombodet har teke initiativ til eller delteke i.

PRAKSIS blir publisert også i 2010.

3.1.2.5. Internasjonalt samarbeid

LDO deltek i forskjellige internasjonale fora som tek opp spørsmål om likestilling og diskriminering, både i Norden, EU og FN. Deltaking i internasjonale fora er avgjerande for at arbeidet til ombodet skal oppfylle dei forpliktingane Noreg har på dette området.

FN-konvensjonane

Ombodet har eit særskilt ansvar for å sjå til at norsk forvaltningspraksis er i tråd med kvinnekonvensjonen og rasediskrimineringskonvensjonen i FN. Ombodet har eit eige team som arbeider med slikt overvåkingsarbeid.

I 2009 gav ombodet innspel til regjeringa om viktige tilhøve som regjeringa bør rapportere om til FNs rasediskrimineringskomité, i tilknytning til at Noreg skal eksamineras i august 2010. Ombodet har òg hatt møte med interesseorganisasjonar om overvåkingsarbeidet.

Ombodet har òg gitt innspel til regjeringa om korleis ein ser for seg ombodet si rolle når det gjeld å overvake konvensjonen til vern for personar med nedsett funksjonsevne.

Internasjonale nettverk

Ombodet deltek regelmessig i møte i «European Commission against Racism» (ECRI).

LDO er også medlem i det europeiske nettverket «Equinet». Nettverket består av europeiske handhevingsorgan for likestilling og ikkje-diskriminering. Tema for møta er ofte innspel til praktiske døme på diskrimineringsaker, og korleis dei enkelte landa løyser spørsmåla.

Dei nordiske landa har nettverk for handhevingsorgan, både når det gjeld kjønnslikestilling og etnisk diskriminering. I september 2009 var Grønland vertskap for nettverksmøte for likestillingsorgana i dei nordiske landa. Likestillingsombodet og Minoritetsombodsmannen i Finland har invitert til felles møte på alle grunnlaga i april 2010.

EU sin rådgivande komité for kjønnslikestilling

Ombodet har i 2009 delteke i møte i EU sin rådgivande komité for kjønnslikestilling («Advisory Committee on Equal Opportunities»). Komiteen skal gi råd til kommisjonen når det gjeld utforming av politikk og tiltak med omsyn til kjønnslikestilling.

Deltaking på internasjonale konferansar mv.

LDO har koordinert, planlagt og vore ansvarleg for gjennomføring av ein workshop under Metropolitiskonferansen i København i september om bruk av religiøse hovudplagg.

LDO har halde innlegg for parlamentarikarar i Sofia i samband med drøfting av nytt likestillingslovverk i Bulgaria, delteke med norske erfaringar på eit seminar arrangert av ombodet i San Sebastian og delteke i paneldebatt på ein internasjonal konferanse i Ankara om ombodsrolla.

3.1.2.6. Nettsidene

LDO fekk nye nettsider i september. Omlegginga var først og fremst eit tiltak for å betre tilgangen til ldo.no for alle brukarane. Ein har lagt vekt på å følgje dei standardane som finst for god tilgang for blinde og svaksynte og andre målgrupper med særskilte behov. LDO fekk god skår for dette i den årlege evalueringa til Noreg.no/DIFI med i underkant av 80 000 besøk på nettsidene i 2009.

3.1.2.7. Brukarutvalet

LDO sitt brukarutval hadde fire møte i 2009. I tillegg til framlegging og diskusjon av aktuelle tema som LDO arbeider med, tok ein opp ulike tema til debatt på kvart møte. Tema i 2009 har vore islamofobi, diskriminering av samar, omgrepet nyrasisme og Graver-utvalet si innstilling til eit heilskapleg diskrimineringsvern.

3.1.2.8. Brukarforum

Brukarforum er møte med organisasjonar. I april arrangerte LDO kurs om diskriminering for innvandrorganisasjonane. Graver-utvalet si innstilling var utgangspunkt for fleire møte med organisasjonane hausten 2009.

3.1.2.9. Arrangement

I februar 2009 markerte LDO 30-årsjubileet for likestillingslova med eit større arrangement i Litteraturhuset i Oslo. 8. mars vart markert saman med Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDI) også dette året, med stand i Konserthuset. Vidare vart det arrangert debattmøte om retten til å bruke hijab og ein konferanse om den nye diskrimineringslova. Hausten 2009 arrangerte LDO tre ulike debattmøte om Graver-utvalet si innstilling til eit heilskapleg diskrimineringsvern. LDO var også medarrangør da mannsaktivisten Jackson Katz frå USA var i Noreg for å snakke om vald mot kvinner, utøvd av menn.

3.2. Universell utforming retta mot omgivnadene våre

LDO har i samarbeid med gardeigaren utarbeidd ein handlingsplan for universell utforming for eigne lokale for 2010 . Gjennom innkjøpa våre og dei krava vi her stiller til at utstyr, programvare, system o.a. skal vere tilgjengeleg for alle, er vi ein pådrivar for universell utforming. Sjå meir i punkt 4.7.

4. Interne tilhøve

4.1. Likestilling i LDO

LDO vil søkje å halde fram med å gå i front når det gjeld det arbeidet vi sjølv er faginstans på. LDOs mål er å etterleve dei råda og den rettleiinga våre eigne tilsette gir andre verksemder når det gjeld å oppnå ein inkluderande personalpolitikk som fremjar likestilling på alle diskrimineringsgrunnlag.

LDO har i 2009 vedteke ein overordna personalpolitikk som har som mål å «bidra til å realisere Likestillings- og diskrimineringsombudets mål om å være en synlig og tillitvekkende samfunnsaktør. Personalpolitikken skal gjøre Likestillings- og diskrimineringsombudet til en god og attraktiv arbeidsplass». Politikken omfattar følgjande delområde: rekruttering, lokal lønnspolitikk, kompetanseutvikling, livsfasepolitikk (inkludert seniorpolitikk, familiepolitikk, graviditetspolitikk) og arbeidsmiljø. Felles for alle punkta er målsetjinga om mangfald, eit inkluderande arbeidsliv og tilgjengelegheit. LDO skal leggje til rette for at tilsette i alle livsfasar får ein god arbeidssituasjon og ei god utvikling gjennom heile yrkeskarrieren.

Vidare har LDO sett i drift stillingsvurderingssystemet som vart vedteke våren 2009. Det skal sikre at vurderingskriterium for nivåplassering og lønn er definerte på førehand og er så nøytrale som mogleg. Dette vil redusere risikoen for at andre faktorar, som mellom anna kjønn, etnisitet, funksjonsevne og alder, blir vektlagde.

4.1.1. Tilsette i LDO

LDO har som mål å spegle folkesetnaden, og det er stort medvit omkring dette målet kvar gong stillingar skal lysast ledige. LDO har som mål at kjønnsfordelinga blant dei tilsette skal vere nokså jamn, at minimum 15 prosent av dei tilsette skal ha innvandrarbakgrunn¹ eller etnisk minoritetsbakgrunn, og at minimum 10 prosent skal ha nedsett funksjonsevne.

Årstal	Kvinner	Menn
2009	77 %	23 %
2008	77 %	23%
2007	74 %	26 %

Tabell 4: Kjønnsdelt oversikt over tilsette i LDO

Per 31. desember 2009 var det 61 tilsette (ekskl. fem medarbeidarar i ulønt permisjon), 47 kvinner og 14 menn. Den prosentvise fordelinga blir 77 prosent kvinner og 23 prosent menn. I 2007 var 74 prosent av dei fast tilsette kvinner og 26 prosent menn. I 2008 var tala 77 prosent kvinner og 23 prosent menn. Den skeive kjønnsbalansen gjeld for alle

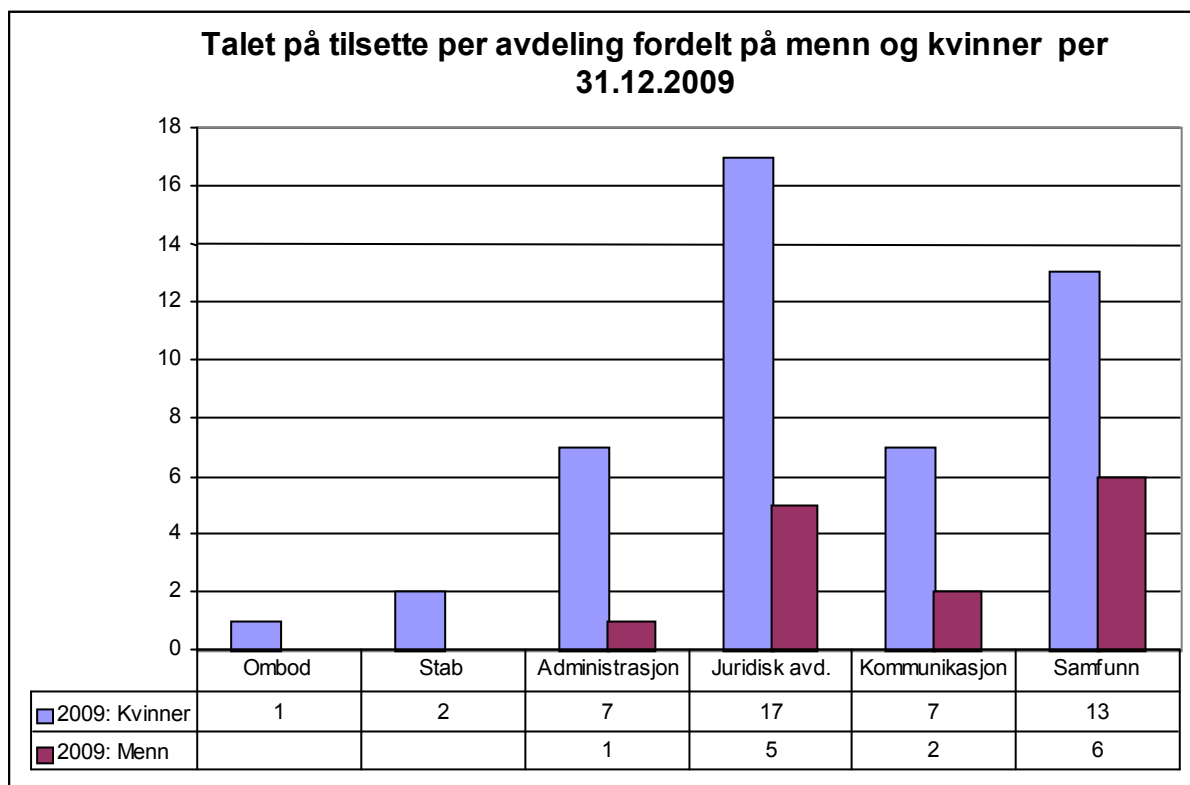
¹ Personar med innvandrarbakgrunn blir definerte som personar a) som er fødte i utlandet med to foreldre fødte i utlandet, b) som er fødte i Noreg med to foreldre som er fødte i utlandet.

stillingsgrupper og på alle nivå (sjå figur 1 og 2). På leiarnivå i 2009 var fire av fem (80 prosent) kvinner. Talet på leiarnivå var det same i 2007 og 2008. LDO har ei stor utfordring i å rekruttere fleire mannlege tilsette (sjå punkt 4.1.1.1). I overkant av 16 prosent av dei tilsette har innvandrarakgrunn. Dette er ein klar auke frå 2008, da talet var 9,3 prosent, og 2007, da talet var 7 prosent, og innanfor målet på 15 prosent. LDO er også innanfor målet om 10 prosent tilsette med nedsett funksjonsevne.

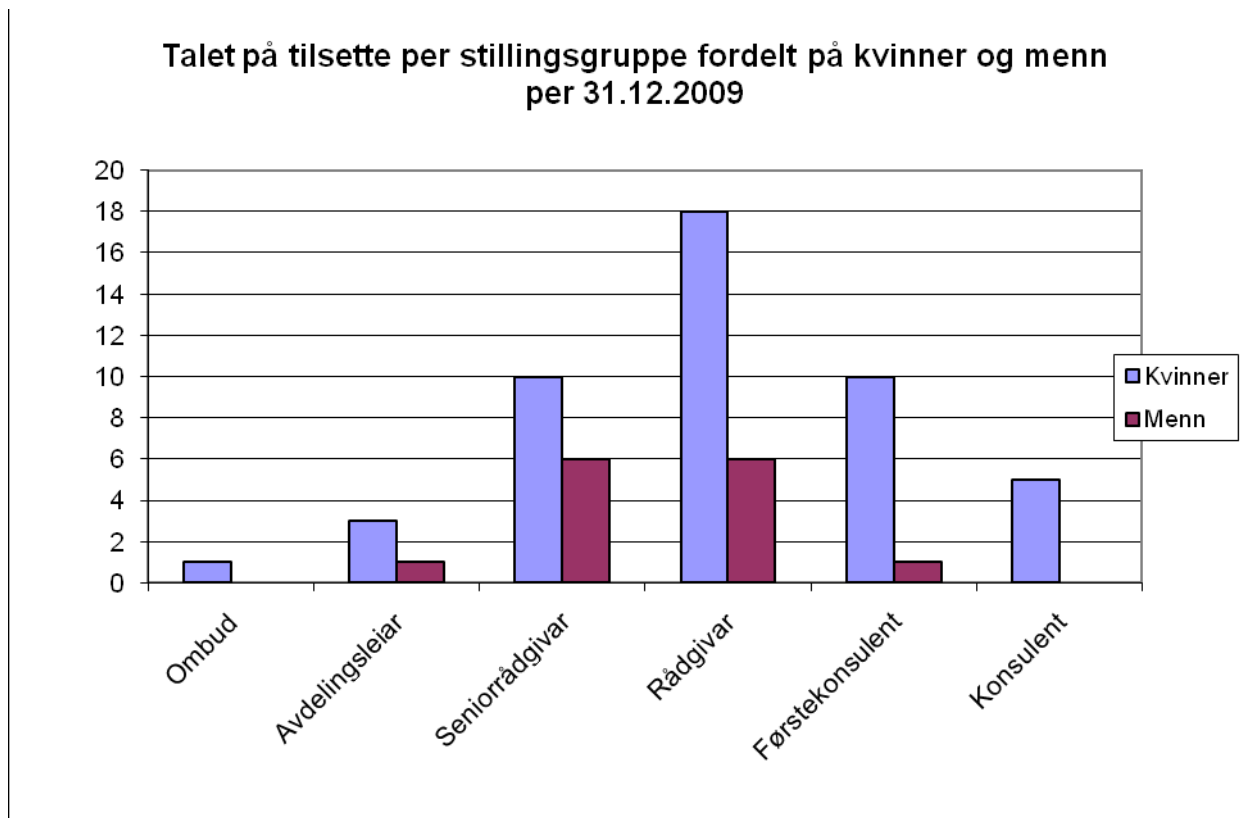
Av dei 61 tilsette var 49 fast tilsette (ekskl. to menn og tre kvinner i ulønt permisjon), medan tolv var tilsette i vikar- eller engasjementstilling. Medarbeidarane i ulønt permisjon er seniorrådgivarar.

Av mellombels tilsette (anten i vikariat eller i engasjement) har det i løpet av 2009 vore høvesvis ni i vikariat (sju kvinner og to menn) og seks i engasjement (tre kvinner og tre menn). Hovudgrunnar for det er foreldrepermisjon, ulønt permisjon, behov knytte til tidsavgrensa prosjekt og diverse ekstrahjelp på enkelte oppgåver.

Sjå også punkt 4.1.4.



Figur 1: Kjønnsfordelinga per avdeling per 31.12.2009. Tabellen er ekskl. medarbeidarar i ulønt permisjon.



Figur 2: Talet på tilsette per stillingsgruppe fordelt på kvinner og menn per 31.12.2009. *I gruppa seniorrådgivar inngår arkivleiar. ** I gruppa rådgivar inngår ein seniorkonsulent.

4.1.1.1. Rekruttering – tiltak

I løpet av 2009 vart LDO sitt mandat utvida. I samband med det fekk organisasjonen ei auka løyving i form av om lag 20 nye stillingar, brorparten på rådgivar- og seniorrådgivarnivå. Det kom inn 931 søknadar til dei eksternt utlyste stillingane. 73 prosent av dei kom frå kvinner. Dei best kvalifiserte på dette nivået er gjennomgåande kvinner (35–45 år) med bakgrunn frå relevante departement, interesseorganisasjonar og/eller frå academia. Kombinert med svært avgrensa moglegheiter for positiv særhandsaming av menn er dette med på å reprodusere den skeive kjønnsbalansen i totalbiletet for LDO.

Det er sett i verk fleire tiltak i forsøket på å oppnå ein mangfaldig arbeidsstokk:

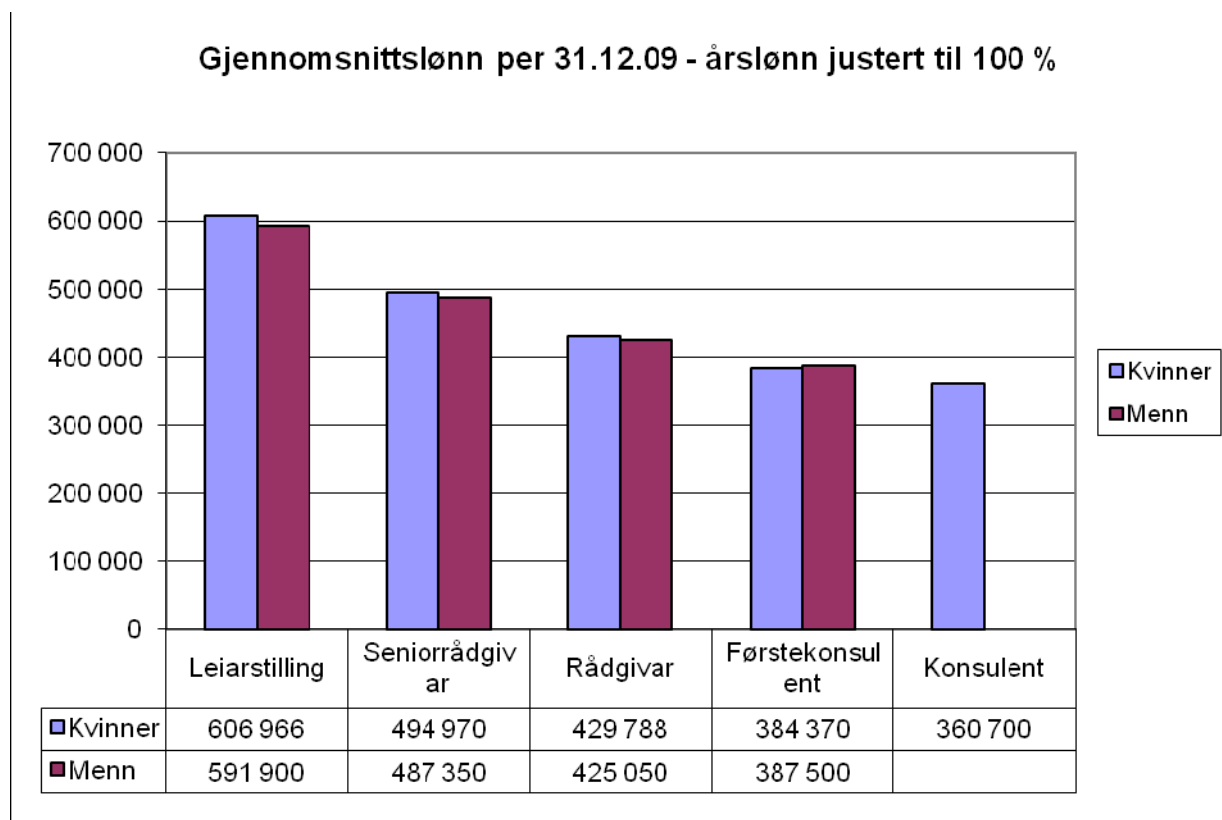
- Alle stillingsannonser inneheld ei mangfaldserklæring, og underrepresenterte grupper blir oppmoda om å søke.
- For å nå underrepresenterte grupper nyttar ein andre annonseringskanalar enn berre Arbeids- og velferdsetaten (Nav).
- Kunnskap som søkjarar har tileigna seg gjennom frivillig arbeid med rettar og personleg røynsle med diskriminering, skal kunne bli tillagd vekt i tilsetjingsprosessen.
- Dersom det er personar frå underrepresenterte grupper blant dei kvalifiserte søkjarane til ei stilling, skal minst éin, helst to, innkallast til intervju.

- Kvalifikasjonskravet kan fråvikast når det gjeld personar med nedsett funksjonsevne. Dette gjeld alle avdelingar og alle stillingsgrupper.
- For å auke talet på menn i arbeidsstokken kan rekruttering på lågare sakshandsamarnivå vurderast ved kvar utlysing.

4.1.2. Kjønnsdelt lønnsstatistikk

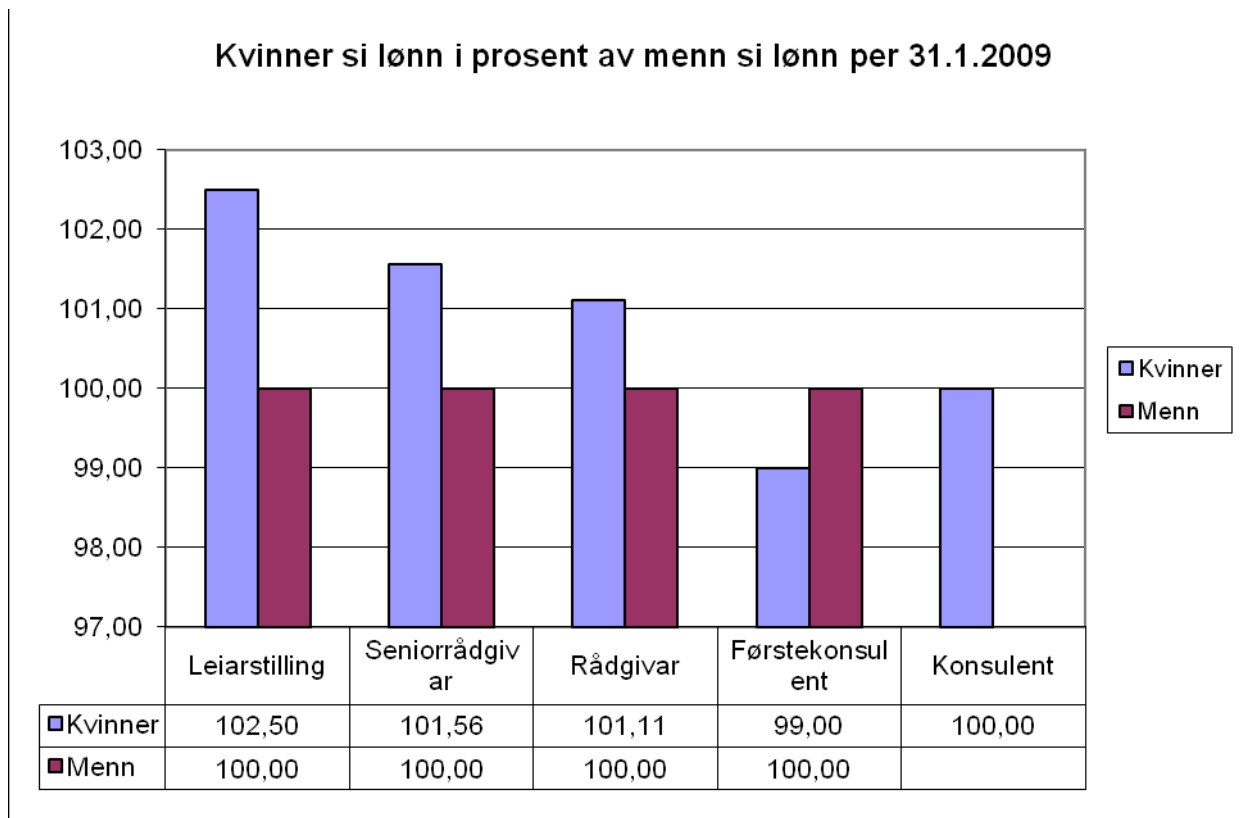
Utviklinga i lønn har i løpet av LDO-perioden hatt som mål lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi.

Tabellane nedanfor viser gjennomsnittleg lønn for kvinner og menn per 31. desember 2009 fordelt på stillingsgruppe. Den første tabellen viser gjennomsnittslønn, medan den andre viser lønn for kvinner i prosent av lønn for menn.



Figur 3: Gjennomsnittleg lønn for kvinner og menn per 31.12.2009 fordelt på stillingsgruppe. Medarbeidarar i ulønt permisjon per 31.12.2009 er ikkje med i gjennomsnittet. Ombodet blir lønt på leiarlønnstabellen, og er heller ikkje med i gjennomsnittet.

Kvinnelege leiarar, seniorrådgivarar og rådgivarar tener i gjennomsnitt marginalt meir enn sine mannlege kollegaer, medan det for førstekonsulentane er motsett. LDO har ingen mannlege konsulentar (stillingskategori 1064/1065 konsulent). Sjå òg neste figur med kommentar.



Figur 4: Same som fig. 3, men i prosent.

Hovudbiletet er om lag lik lønn for kvinner og menn etter stillingsnivå. Skilnadene er ikkje større enn at dei fell naturlig ut frå bakgrunn som utdanning og arbeidsrøynsle. Føringar i lokale lønnsforhandlingar dei seinare åra om at kvinner skal ha meir enn pro rata, har også vore med på å nå fram til denne jamstillinga.

4.1.2.1. Fremjing

Fremjing blir gitt ved lokale lønnsforhandlingar etter HTA 2.3.3 og 2.3.4. LDO nyttar òg til ein viss mon HTA 2.3.8 punkt 3. Fremjing på HTA 2.3.3 har vore gitt både til menn og kvinner med opprykk til ni kvinner og to menn. Fordelinga av midlane var 70,5 prosent til kvinnene og 29,5 prosent til mennene. Ingen fekk endra stillingskoden sin i samband med dei lokale lønnsforhandlingane hausten 2009.

To tilsette har rykt opp gjennom tilsetjing i høgare stillingar enn dei hadde, den eine frå rådgivar til seniorrådgivar, den andre frå førstekonsulent til rådgivar. Begge er kvinner.

4.1.3. Kjønsdelt statistikk på heiltids- og deltidstilsette

Alle medarbeidarane i LDO har tilbod om heiltidsstilling, medan det å arbeide deltid er ei moglegheit kvar enkelt kan nytte seg av etter eige ønske.

LDO har ti medarbeidarar som arbeider redusert i høve til full stilling (37,5 timar per veke). Dette tilsvarar 16,4 prosent. Det er ni kvinner og éin mann. Forklaringane på at nokre tilsette ønskjer redusert stilling, er omsynet til helse, omsorg, utdanning eller deltidstilling i anna verksemd.

Tabellen nedanfor viser kor mange som arbeider i ein annan stillingsbrøk, og brøken dei arbeider i.

Arbeider i stillingsbrøk	40 prosent	50 prosent	60 prosent	70 prosent	75 prosent	80 prosent
Kvinner	1	1	2	1	1	3
Menn		1				

Tabell 5: Talet på medarbeidarar i ein annan stillingsbrøk enn 100 prosent (37,5 timer per veke)

4.1.4. Kjønnsdelt statistikk på sjukefråvær og uttak av permisjon

4.1.4.1. Sjukefråvær

LDO hadde som mål at det legemelde fråværet innan utgangen av 2009 skulle vere 4 prosent. Fråværet blir rekna som ein prosentdel av talet på avtalte arbeidsdagar i perioden. Det samla sjukefråværet gjennom året, både eigemeldt og legemeldt, var på 5,5 prosent. Det legemelde fråværet utgjorde 4 prosent, med fordelinga 3,6 prosentpoeng kvinner og 0,4 prosentpoeng menn.

Til samanlikning var sjukefråværet totalt for staten 6,3 prosent i 2009².

4.1.4.2. Uttak av permisjon

Fråvær knytt til sjukdom hos barn utgjer 0,5 prosent av det totale fråværet (menn 0,2 prosentpoeng og kvinner 0,3 prosentpoeng). Fråvær knytt til annan slags permisjon (ulønt permisjon for å arbeide i ei anna verksemd og velferdspermisjon) utgjorde 18,7 prosent av det totale fråværet (menn 4,3 prosent og kvinner 14,4 prosent). Hovudtyngda av denne permisjonen er knytt til ulønt permisjon.

LDO oppmodar mannlege tilsette til å ta større omsorgsansvar for barn og til å ta ut foreldrepermisjon utover den fastsette fedrekvoten. Av i alt ni foreldrepermisjonar (i 2008 over i 2009, berre i 2009 og i 2009 over i 2010) var seks med 80 prosent lønn og tre med 100 prosent lønn. Permisjonane fordelte seg på åtte kvinner og éin mann i LDO. Gjennomsnittleg uttak av permisjon for kvinnene var 39 veker, medan permisjonen for fedrane (også dei åtte utan arbeidstilknytning til LDO) var vel 13 veker.

4.1.5. Bruk av overtid og uhøveleg arbeidstid

Alle stillingar i LDO skal la seg kombinere med familieliv og omsorgsoppgåver. Ombodet er ei ordinær kontorverksemd med arbeidstid frå måndag til fredag på dagtid og har slutta seg til avtalen om fleksibel arbeidstid i staten. Dette bidreg til ein meir fleksibel arbeidskvardag for dei tilsette, slik at det er lettare å kombinere arbeid med privatliv. Verksemda har ikkje uhøveleg arbeidstid, som til dømes turnus.

Det er særst lite bruk av overtid. Reknar ein eit årsverk til å vere ca. 1700 timar, vart det i 2009 arbeidd om lag 890 timar overtid etter hovudtariffavtalen i staten (dvs. i overkant av eit halvt årsverk). Av dei arbeidde 32 kvinner om lag 720 timar, medan 11 menn arbeidde 170 timar.

² Ifølgje Aftenposten 10.1.2010.

4.1.6. Seniorpolitikk

Tilsette i seniorsjiktet skal få høve til karriereutvikling og kompetanseutvikling på lik linje med yngre medarbeidarar.

LDO praktiserer årleg seniorsamtale etter fylte 55 år for tilsette som ønskjer det. I samtalen kan ein ta opp eventuelle ønske om endring knytte til kompetansebehov, hospitering, tilrettelegging mv. Alle seniorar kan få pensjonsførebuande kurs for å ha kunnskap om og oversikt over rettar knytte til pensjon. To medarbeidarar har delteke på eit slikt kurs.

Ved årsskiftet var det ti medarbeidarar i aldersgruppa 56–67 år.

4.1.7. Tilrettelegging

Medarbeidarar med behov for tilrettelegging har fått det, anten det gjeld teknisk utstyr eller sjølve kontorrommet. LDO har i dei nye lokala sine lagt til grunn at lokalet i størst mogleg grad skal vere lagt til rette for flest moglege med tanke på universell utforming, sjå punkt 4.7.

Tilsette kan også få tilrettelagt arbeidstilhøva gjennom ordninga med heimekontor éin eller fleire dagar i veka.

4.1.8. Arbeidsmiljø og bedriftshelseteneste

I 2009 var det seks møte i arbeidsmiljøutvalet. Ei viktig sak i 2009 var flytting til nye lokale. I mai 2009 tok arbeidsgivaren over ansvaret som leiar for utvalet.

Det vart gjennomført ei arbeidsmiljøundersøking i LDO i regi av Administrativt forskningsfond (AFF) seinhaustes 2009. Resultata frå undersøkinga vart publiserte primo desember, og vil bli følgde opp i året som kjem.

Det er gjennomført vernerunde i lag med bedriftslegen. Vidare har alle nyttilsette fått ergonomisk tilrettelegging av arbeidsplassen sin saman med kiropraktor via bedriftshelsetenesta.

I 2009 har det vore gjennomført fleire brannøvingar, både i nye og gamle lokale. Det har òg vore eit tilfelle av brann, og rutinane ved evakuering vart følgde.

4.1.8.1. Vern mot trakassering

Ein rutine for varsling av kritikkverdige tilhøve i LDO inngår som ein del av HMS-planen. Rutinen beskriv mellom anna korleis rollefordelinga er mellom ombod, tillitsvalde, verneombod, arbeidsmiljøutval, arbeidstakar og bedriftshelseteneste i ei varslingssak. Rutinen beskriv også korleis ei varslingssak skal følgjast opp.

4.1.8.2. Redusere sjukefråværet (IA-mål 1)

LDO underteikna «Avtalen om inkluderande arbeidsliv» i 2006. Frå 1. kvartal 2006 til utgangen av 2009 har det legemelde sjukefråværet vorte redusert frå 4,87 prosent til 4,01 prosent. LDO arbeider aktivt for å halde sjukefråværet nede og legg om naudsynt tilhøva til rette slik at medarbeidarar mest mogleg kan vere til stades. Sjå punkt 4.1.4.

4.2. Økonomi

Likestillings- og diskrimineringsombodet er i samsvar med vedtak i Stortinget 13. desember 2005 gitt unntak frå bruttoprinsippet for budsjettering. Det vil mellom anna seie at LDO disponerer inntektene sine sjølv med mynde til å overføre resultatet av årets drift til neste budsjettermin, og at LDO kan opprette og inndra stillingar.

Tabell 6: LDO totalt 2009

RESULTAT	TOTALT	LDO	PROSJEKT
INNTEKTER	pr. 31.12.2009	pr. 31.12.2009	pr. 31.12.2009
Tildeling	-49 109 000	-49 109 000	
Andre inntekter	-69 796	-69 796	
Prosjekt	-3 166 250		-3 166 250
Sum inntekter pr. 31.12.09	-52 345 046	-49 178 796	-3 166 250
UTGIFTER			
Personalkostnader	31 355 729	29 943 696	1 412 033
Driftskostnader	20 314 324	18 150 584	2 163 740
Utgifter pr. 31.12.09	51 670 053	48 094 280	3 575 773
Årsresultat pr. 31.12.09	-674 993	-1 084 516	409 523
BALANSE			
EIGEDELAR			
Prosjektfordring	650 000		
Reiseforskot	1 000		
Negativ netto lønn	15 861		
Saldo Noregs Bank 31.12.09	6 837 701		
Sum eigedelar	7 504 562		
EIGENKAPITAL			
Årsresultat	-674 993		
Sum egenkapital	-674 993		
GJELD			
Forskotstrekk	-1 104 868		
Pensjonstrekk (2%)	-116 415		
Arb.giv. del av pensj.k.	-586 371		
Skyldig arbeidsgivaravgift	-551 304		
Berekn. AGA pensj.tr.o.	-64 927		
Skyldig gr.livsforsikring	-17 009		
Avsett/utbet. FP opptj. I år	-2 672 597		
AGA av avsette feriep.	-373 611		
Avsetningar prosjekt	-1 342 467		
Sum gjeld	-6 829 569		
Sum egenkapital og gjeld	-7 504 562		

LDO vart i 2009 over kapittel 849, post 50, Basisløyving, tildelt kr 49 109 000. Den opphavlege løyvinga var på kr 48 574 000. Auken på kr 535 000 kjem av ubrukt løyving

kr 385 000 frå Nasjonalt dokumentasjonssenter for personar med nedsett funksjonsevne (Dok-senteret), som vart innlemma i LDO frå 1. januar 2009. I tillegg til kr 385 000 fekk LDO ei tilleggsloyving på kr 150 000 på grunn av ekstra utgifter/utlegg i samband med innlemming av Dok-senteret.

Andre inntekter kr 69 796 utgjer inntektsført mindreforbruk i 2008 og for mykje avsett arbeidsgivaravgift i 2007.

Prosjektinntekter gjeld i hovudsak prosjekt PROGRESS. Prosjektet skal auke kompetansen hos arbeidsgivarar, HR-tilsette, juristar og partane i arbeidslivet om aktivitets- og utgreiingsplikta og om generell diskrimineringsjuss. LDO har fått midlar frå EU for vidareføring av oppgåvene i 2010. Det er oppretta eit nytt prosjekt, PROGRESS 2. LDO har fått ei innbetaling på kr 1 242 467 frå EU som delbetaling av dei totale prosjektmidlane. Beløpet er rekneskapsført som avsetning prosjekt. LDO har også fått kr 100 000 frå Direktoratet for forvaltning og IKT til eit språkprosjekt. Dette beløpet er rekneskapsført som avsetning prosjekt.

Av LDO sine utgifter totalt utgjorde lønns- og personalkostnader 60,7 prosent og driftsutgifter 39,3 prosent. Spesielt i 2009 var at ca. kr 2 800 000 av driftsutgiftene gjekk med i samband med flytting til og utrusting av nye lokale.

Som det går fram av tabelloppstillinga, hadde LDO eit resultat som viser eit mindreforbruk på kr 674 993. Av dette utgjer kr 650 000 prosjektmidlar ein ventar å få overført frå EU til prosjekt PROGRESS. Kostnadene på dette prosjektet er rekneskapsført i 2009.

4.3. *Krisehandtering og informasjonsberedskap*

LDO har ved årsskiftet 2009/2010 meldt til departementet ei oppdatert liste over personar som skal kontaktast i samband med krisehandtering. Lista inneheld namn både på eigne tilsette og kontaktpersonar frå relevante samarbeidande institusjonar.

4.4. *Krav om risikostyring*

LDO har utarbeidd risikostyring på to utvalde område: IKT og handheving av lova. IKT-strukturen og opplegget i LDO har vore under nærast kontinuerleg endring i 2009, vesentleg i samband med nye lokale. Risikostyringa på IKT-sida speglar ein klart betre situasjon ved slutten av året 2009. På handheving av lova er risikostyringa knytt til betre og sikrere sakshandsamingsrutinar kombinert med at sakshandsamingssystemet vårt, WebSak, er betra, dvs. betre tilpassa til LDO sine behov.

I 2010 skal risikostyringa på desse to områda utviklast vidare.

4.5. *Grøn stat*

I dei nye lokala våre frå september 2009 er det automatisk sløkking av lys på kveldstid, noko som sparer etter måten mykje energi. Sparing av energi – og betre inneklima – får vi òg gjennom betre regulering og tilpassing av ventilasjonsanlegga i dei nye lokala.

LDO er med i ei ordning for kjeldesortering av avfall, både kontor- og anna avfall. Det gjeld òg spesialavfall frå kopimaskiner og datautstyr og kassering av slikt utstyr.

Når det gjeld innkjøp, prøver LDO å vere miljømedviten.

4.6. Informasjonstryggleik

Overordna her er tryggleik – og regularitet i form av oppetid.

Generelt ved handtering av informasjon og dokumentasjon gjeld at LDO følger relevant lov- og regelverk innan arkiv, rekneskap, personal og anna forvaltning for intern og ekstern informasjon. Det omfattar også fysisk avgrensing av tilgang. Spesiell merksemd i 2009 har det vore på innføringa av ny offentleglov og mellom anna av kvalitetssikring av kva vi legg ut på Internett. Ei ny, oppgradert og sikrere nettside for LDO vart etablert hausten 2009.

Som nemnt under punkt 4.4 har LDO styrkt informasjonstryggleiken monaleg gjennom ei kontinuerleg betring av IKT-systemet i samband med innflytting i nye lokale. LDO har ei profesjonell IT-drifting som er sett ut og regulert gjennom ein driftsavtale.

Konkret tyder dette mellom anna ny hovudserver, betre brannmurar, nye spamfilter, sikrere backupsystem (utanfor huset), forsterka overvaking av datautstyr/datarom og betre sikring av daglegarkiv og mellomarkiv.

IT-tryggleiken for organisasjonen er bygd opp av fleire produkt og verkty for å danne både internt vern av data og «skalvern». Brannmuren er eit viktig ledd i å etablere eit «skalvern». IT-tryggleik på eit praktisk plan er ofte tufta på å gjere tersklar for uønskte hendingar høgare, men nokon nullvisjon er det vanskeleg å oppnå i den praktiske kvardagen.

Nye brannmurar og spamfilter påverkar også informasjonstryggleiken når det gjeld ei sikrere intern og ekstern pålogging på LDO sitt nettverk for dei tilsette. Parallelt blir det arbeidd med planar for meir differensierte tilgangsmoglegheiter til ulike typar informasjon i nettverket og i LDO sine databasar.

Konkrete tiltak for betring/vern av IKT-tryggleiken er nedfelte mellom anna i plan for risikostyring.

4.7. Universell utforming i eigne lokale

LDO flytta inn i nyoppussa lokale i Mariboegate 13. I leigekontrakten la LDO til grunn at lokalet i størst mogleg grad skulle vere oppussa i retning av universell utforming med sikte på at heile kontorarealet skal vere tilrettelagt for flest mogleg. Dette gjeld dører (dei aller fleste utan tersklar), toalett, lydanlegg med mikrofonar og teleslynge i alle møterom og (tele-)skrankeslynge. Skilt som er lettleslege for synshemma, og ledelinjer i felles tilkomstområde (i 1. etasje ved inngangspartiet og ved heisar) er på plass. Ein eigen handlingsplan for universell utforming er som nemnt utforma.