



TILDELINGSBREV
TIL
LIKESTILLINGS- OG
DISKRIMINERINGSOMBUDET

2016

Helga Berit Fjell
(ekspedisjonssjef)

Hans Robert Zuna
(avdelingsdirektør)



BARNE-, LIKESTILLINGS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

INNHold

1	INNLEDNING	3
2	OMBUDETS ARBEID I 2016	3
2.1	LOVHÅNDHEVING	3
2.2	PÅDRIVERARBEID	4
2.3	VEILEDNING SARBEID	4
2.4	NASJONAL KUNNSKAPSBASE PÅ LIKESTILLING OG DISKRIMINERING	4
3	BUDSJETTILDELING OG FULLMAKTER	4
3.1	BEVILGNINGSVEDTAK OG TILDELING	4
3.2	FULLMAKTER	5
4	ADMINISTRATIVE FORHOLD	6
4.1	REGJERINGENS FELLESFØRINGER	6
4.2	SIKKERHET OG BEREDSKAP	7
4.3	INFORMASJONSSIKKERHET	7
4.4	OPPFØLGING AV SAKER FRA RIKSREVISJONEN	7
5	RAPPORTERING OG RESULTATOPPFØLGING	8
5.1	VIRKSOMHETS- OG REGNSKAPSRAPPORTERING	8
5.2	ANDRE RAPPORTERINGSKRAV	9
6	STYRINGSKALENDER	9

14. januar 2016

1 Innledning

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) viser til Stortingets behandling av Prop. 1 S (2015–2016) for BLD, jf. Innst. 14 S (2015-2016). I dette tildelingsbrevet stiller departementet til disposisjon utgiftsbevilgninger til Likestillings- og diskrimineringsombudet for 2016. Videre redegjør departementet for de rapporteringskrav som gjelder for Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2016.

2 Ombudets arbeid i 2016

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling uavhengig av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk på alle samfunnsområder.

På arbeidslivets område skal ombudet også arbeide for å fremme likebehandling uavhengig av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder, jf. lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemda (diskrimineringsombudsloven) og forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemda (diskrimineringsombudsforskriften).

Det vises videre til Likestillings- og diskrimineringsombudets egne strategier og tiltak for 2016 presentert i Prop. 1 S (2015-2016) for BLD, og departementets instruks for økonomi- og virksomhetsstyring i Likestillings- og diskrimineringsombudet, revidert 30. juni 2014.

2.1 Lovhåndheving

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal:

- føre tilsyn med og håndheve diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, arbeidsmiljølovens ikke-diskrimineringskapittel og diskrimineringsforbudene i boliglovene
- sikre høy kvalitet i lovhandhevingen / klagesaksbehandlingen
- føre kontroll med aktivitets- og redegjørelsesplikten
- være et reelt lavterskelalternativ til domstolene
- bidra til effektiv gjennomføring av diskrimineringslovverket
- påse at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelser Norge har etter FNs kvinnediskrimineringskonvensjon, FNs rasediskrimineringskonvensjon og FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

2.2 Pådriverarbeid

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal:

- drive offensivt og synlig pådriverarbeid for likestilling og bekjempelse av diskriminering rettet mot relevante myndigheter, kompetansemiljø og interesseorganisasjoner
- føre tilsyn med at arbeidsgivere og offentlige myndigheter arbeider målrettet, planmessig og aktivt for likestilling mellom kjønnene
- bidra til bevisstgjøring om likestilling og likebehandling
- være en pådriver for endringer i holdninger og atferd.

2.3 Veiledningsarbeid

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal:

- gi råd og veiledning om likestillingsfremmende arbeid
- gi råd og veiledning om rettigheter og plikter i diskrimineringslovverket
- være et lavterskeltilbud som er lett tilgjengelig for brukerne.

2.4 Nasjonal kunnskapsbase på likestilling og diskriminering

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal:

- dokumentere diskriminering og avdekke og overvåke forhold i samfunnet som motvirker likestilling og likebehandling
- drive kunnskapsspredning om likestilling og diskriminering og utarbeide analyser av tilstanden.

3 Budsjettdeling og fullmakter

3.1 Bevilgningsvedtak og tildeling

Stortinget vedtok 9. desember 2015 følgende bevilgning for 2016:

Kapittel 873

		(i 1 000 kroner)
Post	Betegnelse	Budsjett 2016
50	Basisbevilgning	52 856
Sum kap. 873		52 856

BLD stiller med dette ovennevnte bevilgning til disposisjon for Likestillings- og diskrimineringsombudet, jf. § 7 i Reglement for økonomistyring i staten. Bevilgningen utbetales i kvartalsvise rater i 2016 til Likestillings- og diskrimineringsombudets konto

6345.05.07603. Første utbetaling i januar utgjør 13 214 000 kroner. Deretter foretas utbetalingene per 1. april, 1. juli og 1. oktober.

Likestillings- og diskrimineringsombudet må ta høyde for at bevilgningen skal dekke utgifter ved sentrale og lokale lønnsforhandlinger, samt utgifter som følge av sentralt justeringsoppgjør. Likestillings- og diskrimineringsombudet må derfor avsette midler til lokale forhandlinger, jf. pkt. 2.3.3.1 i Hovedtariffavtalen.

Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform

Regjeringen forutsetter at alle statlige virksomheter gjennomfører årlige tiltak for å øke produktiviteten. For å gi incentiver til mer effektiv statlig drift og skape handlingsrom for prioriteringer, har regjeringen innført en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform. For Likestillings- og diskrimineringsombudet innebærer dette isolert sett at kap. 873, post 50 er redusert med 0,7 pst. i forhold til budsjettet fra 2015.

3.2 Fullmakter

I henhold til Stortingsvedtak av 13. desember 2005 har Likestillings- og diskrimineringsombudet følgende fullmakter:

- 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.

Det vises også til Finansdepartementets rundskriv R-106 av 25.11.2013.

De overordnede prinsippene for etatsstyring framgår av *"Instruks om økonomi- og virksomhetsstyringen i Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet"*, *"Retningslinjer for styringsdialog med underliggende virksomheter på Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets område"*, og *"Instruks for økonomi- og virksomhetsstyringen i Likestillings- og diskrimineringsombudet"*.

A. Budsjettfullmakter som må delegeres hvert år, og som med dette delegeres

- Fullmakt til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret.

Med hjemmel i kongelig resolusjon av 2. desember 2005 gis departementene fullmakt til å samtykke i at det inngås leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret på følgende vilkår:

- Leieavtalene og avtalene om kjøp av tjenester må gjelde den ordinære driften av virksomheten.
- Utgiftene i forbindelse med avtalene må kunne dekkes innenfor et uendret bevilgningsnivå på vedkommende budsjettpost i hele avtaleperioden.
- For alle avtaler utover ett år, må behovet for oppsigelsesklausuler nøye vurderes. Hensynet til den framtidige handlefriheten skal veie tungt ved vurderingen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet gis på ovennevnte betingelser fullmakt for 2016 til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret.

B. Administrative fullmakter

Oppretting, inndragning og omgjøring av stillinger.

Departementet har delegert videre til virksomhetene fullmakt til å opprette eller inndra stillinger.

Det er en forutsetning at det finnes budsjettmessig dekning for eventuelle merutgifter ved slike stillingsendringer. Endringene må således skje innenfor gitte budsjettammer og ikke føre til press for økte bevilgninger i senere budsjetterminer. Oppgaver over slike endringer sendes departementet en gang i året per 31. desember.

Omgjøring av besatte stillinger skal forhandles i henhold til Hovedtariffavtalen. I likhet med endring av ledige stillinger forutsettes også omgjøring av besatte stillinger budsjettmessig dekning.

4 Administrative forhold

Nedenfor gjengis administrative føringer som fordrer rapportering til departementet. Frist for rapportering fremgår av kapittel 5.1.

4.1 Regjeringens fellesføringer

Som et ledd i arbeidet med en enklere hverdag for folk flest ønsker regjeringen å styrke kontakten mellom brukerne og forvaltningen.

I 2016 skal Likestillings- og diskrimineringsombudet kartlegge hvordan brukere opplever virksomheten. Likestillings- og diskrimineringsombudet står fritt til selv å velge metode for kartleggingen. Virksomheter som allerede har etablert gode systemer for brukerundersøkelser og brukerdiallog skal vurdere behovet for å forbedre eksisterende initiativer eller å iverksette nye.

På bakgrunn av kartleggingen skal Likestillings- og diskrimineringsombudet vurdere og eventuelt ta initiativ til tiltak som kan forbedre tjenestene.

I årsrapporten for 2016 skal Likestillings- og diskrimineringsombudet omtale resultatet av kartleggingen og eventuelt beskrive hvilke tiltak som planlegges eller allerede er iverksatt.

4.2 Sikkerhet og beredskap

Det vises til departementets instruks for økonomi- og virksomhetsstyring fastsatt 30. juni 2014. Virksomhetene under BLD skal utføre virksomhetstilpassede risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) minimum annet hvert år, ha oppdaterte krise- og beredskapsplaner og gjennomføre årlige kriseøvelser.

Departementet ber Likestillings- og diskrimineringsombudet i årsrapporten for 2016 orientere om når krise- og beredskapsplanene sist ble oppdatert, og dersom dette skjedde i 2016 bes det om at de reviderte planene legges ved årsrapporten.

4.3 Informasjonssikkerhet

Det vises til Handlingsplan for informasjonssikkerhet i statsforvaltningen (https://www.regjeringen.no/contentassets/b7d0918e555b418abda2993a71969cdc/handlingsplan_informasjonsikkerhet_staten.pdf).

Det er fem tiltaksområder i handlingsplanen som vurderes å ha lik viktighet: 1) styring og kontroll, 2) sikkerhet i digitale tjenester, 3) digital beredskap, 4) sikkerhet i nasjonale felleskomponenter, og 5) kunnskap, kompetanse og kultur.

Den enkelte virksomhet i statsforvaltningen kan prioritere mellom de fem tiltaksområdene ut fra virksomhetens egenart og egne utfordringer, i tråd med nærhetsprinsippet. Virksomhetene skal velge tiltak som vil være effektive for egen organisasjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal i 2016 velge ut minst ett tiltak innenfor handlingsplanens rammer som skal gjennomføres innen utløpet av 2017.

Departementet ber om at det rapporteres om hvilket tiltak Likestillings- og diskrimineringsombudet har gjennomført eller planer om å gjennomføre, i årsrapporten for budsjettåret 2016.

4.4 Oppfølging av saker fra Riksrevisjonen

I de tilfeller hvor Riksrevisjonen har tatt opp konkrete forhold, skal Likestillings- og diskrimineringsombudet iverksette nødvendige tiltak slik at de forhold som påpekes blir rettet opp. Departementet ber om å bli orientert om hvordan eventuelle merknader fra Riksrevisjonen er eller vil bli fulgt opp i etatsstyringsmøtene. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal oversende departementet kopi av svarbrev til Riksrevisjonen når korrespondansen går direkte mellom Riksrevisjonen og etaten.

5 Rapportering og resultatoppfølging

5.1 Virksomhets- og regnskapsrapportering

Departementet ber om følgende rapportering:

Type rapportering	Telletidspunkt	Rapporteringsfrist
Årsrapport og regnskap for budsjettåret 2015	31. desember 2015	1. mars 2016
Første regnskapsrapportering 2016	1. mai 2016	1. juni 2016
Andre regnskapsrapportering 2016	1. september 2016	1. oktober 2016
Årsrapport og regnskap for budsjettåret 2016	31. desember 2016	1. mars 2017

Første og andre rapportering skal rapporteres på en slik måte at både forbruk per dato og planlagt forbruk for resten av året fremkommer på en detaljert, ryddig og oversiktlig måte. Om nødvendig må Likestillings- og diskrimineringsombudet på departementets forespørsel kunne gi rask dokumentasjon på regnskaps- og resultatutviklingen.

Årsrapporten skal synliggjøre resultatene som er oppnådd og effekten av gjennomførte tiltak. For øvrig vises det til Instruks for økonomi- og virksomhetsstyring i Likestillings- og diskrimineringsombudet, revidert per 30. juni 2014, og krav til årsrapport og årsregnskap i Bestemmelsene om økonomistyring i staten.

Rapporteringen vil danne grunnlag for utarbeidelsen av resultatrapporteringen i Prop. 1 S (2016-2017).

Departementet ber om at Likestillings- og diskrimineringsombudet i sin virksomhetsrapport rapporterer etter følgende parametere:

- Antall behandlede klagesaker
- Gjennomsnittlig saksbehandlingstid
- Antall saker behandlet etter hasteparagrafen
- Antall saker som er klaget inn for LDN hhv. på initiativ fra klager/påklaget og på eget initiativ fra ombudet
- Antall saker der LDN kommer til et annet resultat enn LDO
- Antall registrerte veiledningssaker
- Antall behandlede veiledningssaker
- Ytterligere informasjon som kan belyse resultater i LDOs arbeid

5.2 Andre rapporteringskrav

Tema	Oppdrag	Rapportering
Risikovurderinger	Redegjøre for de årlige risikovurderinger knyttet til måloppnåelse	Rapportering i forkant av, og tema i, første dialogmøte i 2016
Personalforvaltning	Redegjøre kort for virksomhetens oppfølging av IA-avtalen	Årsrapport
Aktivitets- og redegjørelsesplikter	Redegjøre kort for virksomhetens oppfølging av likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.	Årsrapport
Sosiale hensyn i offentlige anskaffelser	Oppgi hvorvidt det er stilt krav i de anskaffelser som er gjennomført.	Årsrapport
Miljøkrav i anskaffelser	Redegjøre kort om status for bruk av miljøkrav og innføring og oppfølging av miljøledelse	Årsrapport
Fellesføringer 2016	Se punkt 4.1	Årsrapport
Sikkerhet og beredskap	Se punkt 4.2	Årsrapport
Informasjonssikkerhet	Se punkt 4.3	Årsrapport
Varslingsrutiner	Redegjøre kort for virksomhetens egne varslingsrutiner.	Årsrapport

6 Styringskalender

Aktivitet	Tidspunkt	Innhold
Første dialogmøte	April 2016	Foreløpig agenda: <ul style="list-style-type: none"> - Regnskap 2015 og budsjett 2016 - Årsrapport 2015 - Risikovurderinger av egne mål og strategier - Orientering om aktuelle saker - Eventuelt
Andre dialogmøte	Oktober 2016	Foreløpig agenda: <ul style="list-style-type: none"> - Regnskap og budsjett 2016 - Budsjett 2017 - Orientering om aktuelle saker - Eventuelt