



TILDELINGSBREV
TIL
LIKESTILLINGS- OG
DISKRIMINERINGSOMBUDET

2017

Helga Berit Fjell
ekspedisjonssjef

Hans Robert Zuna
avdelingsdirektør



Barne- og
likestillingsdepartementet

INNHOLD

1. INNLEDNING	3
2. OMBUDETS ARBEID I 2017	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 OG ANDRE SAKER	6
4.1. REGJERINGENS FELLESEFORINGER	6
4.2. SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP	6
4.3. INFORMASJONSSIKKERHET	6
4.4. OPPFOLGING AV SAKER FRA RIKSREVISJONEN	6
5. RAPPORTERING OG RESULTATOPPFOLGING	8
5.1. VIRKSOMHETS- OG REGNSKAPSRAPPORTERING	8
5.2. ANDRE RAPPORTERINGSKRAV	9
6. STYRINGSKALENDER	9

15. desember 2016

1. Innledning

Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) viser til Stortingets behandling av Prop. 1 S (2016–2017) for BLD, jf. Innst. 14 S (2016-2017). I dette tildelingsbrevet stiller departementet til disposisjon utgiftsbevilgninger til Likestillings- og diskrimineringsombudet for 2017. Videre redegjør departementet for de rapporteringskrav som gjelder for Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2017.

2. Ombudets arbeid i 2017

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling, uavhengig av kjønn, funksjonsevne, etnisitet, religion, seksuell orientering, alder, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

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 2017 presentert i Prop. 1 S (2016-2017) 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 og 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.

Departementet har foreslått at Lovhåndheveroppgavene skilles ut fra LDO og overføres til et nytt håndhevingsapparat. Det nye håndhevingsapparat bygges opp som en én-instansmodell.

Den nye nemnda gis myndighet til å ilegge oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og å tilkjenne erstatning i enkle saksforhold.

De her skisserte endringsforslagene skal forankres i en ny diskrimineringsombudslov med forskrift. Departementet arbeider med sikte på at lovproposisjonen fremmes for Stortinget våren 2017, parallelt med lovproposisjonen med regjeringens forslag til ny felles likestillings- og diskrimineringslov.

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. Budsjettildeling og fullmakter

3.1. Bevilgningsvedtak og tildeling

Stortinget vedtok 14. desember 2016 følgende bevilgning for 2017.

Kapittel 873

Post	Betegnelse	(i 1 000 kroner) Budsjett 2017
------	------------	-----------------------------------

50	Basisbevilgning	53 907
Sum kap. 873		53 907

BLD stiller med dette ovennevnte bevilgning til disposisjon for Likestillings- og diskrimineringsombudet, jf. § 7 i Reglement for økonomistyring i staten.

Bevilgningen til Likestillings- og diskrimineringsombudet utbetales i kvartalsvise rater i 2017. Første utbetaling i januar utgjør 13 476 750 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. 2.5.3.1 i Hovedtariffavtalen.

Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform

Regjeringen forutsetter at alle statlige virksomheter gjennomfører årlige tiltak for å øke produktiviteten. For å gi insentiver til mer effektiv statlig drift og skape handlingsrom for prioriteringer ble det innført en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform fra og med 2015. For Likestillings- og diskrimineringsombudet innebærer dette isolert sett at budsjettrammen på kap. 873, post 50 er redusert med 0,8 pst. sammenlignet med 2016.

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.

Budsjettfullmakter som må delegeres hvert år

Grunnet pågående arbeid med endringer i håndhevingsapparatet på diskrimineringsområdet, delegeres ikke fullmakt til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret for 2017. Likestillings- og diskrimineringsombudet søker departementet dersom fullmaktene ønskes benyttet.

4. Administrative forhold og andre saker

4.1. Regjeringens fellesføringer

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal arbeide systematisk med å utnytte tildelte ressurser bedre og øke produktiviteten. Digitalisering av arbeidsprosesser og tjenester (digitalt førstevalg) er et sentralt virkemiddel i dette arbeidet, sammen med f.eks. omorganisering, prosessforbedring og annen bruk av teknologi. I årsrapporten skal Likestillings- og diskrimineringsombudet gjøre rede for iverksatte og planlagte effektiviseringstiltak. Det skal her fremgå at tiltak som inneholder digitalisering av arbeidsprosesser og tjenester er særlig vurdert. Det skal også gjøres rede for hvordan effektiviseringsgevinstene av tiltakene hentes ut, slik at de kan omdisponeres til prioriterte områder.

4.2. Samfunnssikkerhet og beredskap

Virksomhetene under BLD skal ha virksomhetstilpassede oversikter over risiko- og sårbarhet (ROS) som oppdateres minimum annet hvert år. Virksomhetene skal også ha oppdaterte krise- og beredskapsplaner og gjennomføre årlige kriseøvelser.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal gjennomføre en kriseøvelse med informasjonssikkerhet som tema i 2017. Eksempler på områder innenfor informasjonssikkerhet som kan inngå i en slik kriseøvelse er tiltaksområdene i *Handlingsplan for informasjonssikkerhet i statsforvaltningen – 2015-2017* fra KMD og trusselvurderinger som fremkommer i *Helhetlig IKT-risikobilde 2016* fra Nasjonal sikkerhetsmyndighet. Øvelser kan gjennomføres i samarbeid med andre virksomheter. Det skal skrives en evalueringsrapport som, sammen med en redegjørelse for oppfølgingstiltak, sendes departementet som vedlegg til årsrapporten for 2017.

Departementet ber Likestillings- og diskrimineringsombudet i årsrapporten for 2017 opplyse om når ROS og krise- og beredskapsplanene sist ble oppdatert. Dersom disse ble oppdatert i 2017, ber vi om at de legges ved årsrapporten.

4.3. Informasjonssikkerhet

I tildelingsbrevet for 2016 ble Likestillings- og diskrimineringsombudet bedt om å velge ut minst ett tiltak innenfor rammene til handlingsplanen for informasjonssikkerhet som skulle gjennomføres innen utløpet av 2017. Departementet ber om at det i andre tertialrapport 2017 informeres om hvilke(t) tiltak som er valgt og status for gjennomføringen.

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 styringsdialogen. 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 2016	31. desember 2016	1. mars 2017
Første regnskapsrapportering 2017	1. mai 2017	1. juni 2017
Andre regnskapsrapportering 2017	1. september 2017	1. oktober 2017
Årsrapport og regnskap for budsjettåret 2017	31. desember 2017	1. mars 2018

Årsrapport og regnskap for budsjettåret 2017 skal synliggjøre resultatene som er oppnådd, effekten av gjennomførte tiltak og omtale av virksomhetens virkemiddelbruk. Det er viktig at årsakene til vesentlige avvik fra målene blir forklart på en utfyllende måte. Rapporteringen vil danne grunnlag for utarbeidelsen av resultatrapporteringen i Prop. 1 S.

Tertialrapportene er i hovedsak avviksrapporter som skal orientere departementet om framdriften i gitte mål- og resultatkrav og forklare eventuelle avvik. Det skal rapporteres på økonomi på en slik måte at både forbruk per dato og planlagt forbruk for resten av året framkommer på en detaljert, ryddig og oversiktlig måte. Om nødvendig må LDO på departementets forespørsel kunne gi rask dokumentasjon på regnskaps- og resultatutviklingen.

For øvrig vises til instruks for økonomi- og virksomhetsstyring i Likestillings- og diskrimineringsombudet.

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

- Antall behandlede klagesaker
- Gjennomsnittlig saksbehandlingstid
- 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
- Ytterligere informasjon som kan belyse resultater i LDOs arbeid (høringer, konferanser, foredrag, kursvirksomhet m.m.)

5.2. Andre rapporteringskrav

Tema	Oppdrag	Rapportering
Risikovurderinger	Redegjøre for risikovurderinger og presentasjon av risikoreducerende tiltak knyttet til mål- og resultatkrav i tildelingsbrevet.	Rapportering i forkant av, og tema i, første dialogmøte i 2017
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 ¹ .	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
Varslingsrutiner	Redegjøre kort for virksomhetens egne varslingsrutiner.	Årsrapport

6. Styringskalender

Aktivitet	Tidspunkt	Innhold
Første dialogmøte	April 2017	Foreløpig agenda: <ul style="list-style-type: none"> - Regnskap 2016 og budsjett 2017 - Årsrapport 2016 - Risikovurderinger av egne mål og strategier - Orientering om aktuelle saker - Eventuelt
Andre dialogmøte	Oktober 2017	Foreløpig agenda: <ul style="list-style-type: none"> - Regnskap og budsjett 2017 - Budsjett 2018 - Orientering om aktuelle saker - Eventuelt

¹ Det vises til FADs veiledning "Statlige virksomheters likestillingsredegjørelse etter aktivitets- og rapporteringsplikten."