

Handlingsplan for likestilling og mangfald

(Gender Equality Plan – GEP)

Øygarden kommune

1. Forord

Denne handlingsplanen viser korleis Øygarden kommune arbeider systematisk for å vere ein inkluderande og likestilt arbeidsgivar som sikrar like rettar, moglegheiter og vilkår for alle tilsette, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsnedsetjing, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Arbeidet med likestilling, mangfald og ikkje-diskriminering er ein integrert del av kommunen sitt arbeidsgivaransvar, kvalitetsutvikling og samfunnsoppdrag.

Handlingsplanen utgjer Øygarden kommune sin Gender Equality Plan (GEP) i tråd med krav frå Noregs forskingsråd.¹

Handlingsplanen for 2026 – 2028 vedtas av kommunedirektøren og publiserast på nettsidene til Øygarden kommune.

Øygarden kommune, (22.mai 2026)

Johnny Breivik
Kommunedirektør

¹ Denne handlingsplanen oppfyller finansieringskravet frå EUs forskings- og innovasjonsprogram Horisont Europa og Noregs forskingsråd (NFR). Kravet seier at alle som får forskingsmidlar, må ha ein handlingsplan for kjønnslikestilling som øvste leing ved institusjonen har vedteke.

2. Handlingsplanen sine overordna mål

- Open, rettferdig og inkluderande rekruttering
- Likeløn og likeverdige vilkår
- Redusere ufrivillig deltid
- Like moglegheiter for utvikling
- Trygt og inkluderande arbeidsmiljø
- Leiing som fremjar likestilling og mangfald

3. Likestilling skal være et strategisk verkemiddel

Likestillings- og mangfaldsarbeidet skal støtte opp under Øygarden kommune sin arbeidsgjevarstrategi og bidra til å møte framtidige utfordringar knytt til demografiske endringar, kompetansebehov og omstilling.

Ein inkluderande og likestilt arbeidsplass er ein føresetnad for å rekruttere, utvikle og behalde kompetente medarbeidarar, og for å styrke kommunen si rolle som ein attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgjevar.

Likestilling og mangfald skal vere integrert i arbeidet med leiing, kompetanseutvikling, rekruttering og organisasjonsutvikling

4. Likestilling skal forankrast i leiing, verdiar og styringssystem

Likestillings- og mangfaldsarbeidet i Øygarden kommune skal ytterlegare forankrast i:

- Kommunedirektøren sitt overordna arbeidsgiveransvar
- HR-funksjonen og trepartssamarbeidet
- Kommunen sitt leiingskompass
- Ethiske retningslinjer for Øygarden kommune (2023)
- Tilsettingsreglementet
- Arbeidsgjevarstrategien
- Gjeldande planar, HMS-system og arbeidsgivardokument
- Universell utforming av IKT løysningar

Leiingskompasset gir ei felles retning for leiing og medarbeidarskap. Verdiane *Stolt*, *På lag*, *Modig* og *Med glød* legg føringar for inkluderande praksis, psykologisk tryggleik, samskaping og etisk leiarskap, og utgjer eit sentralt fundament for arbeidet med likestilling og mangfald.

Dei etiske retningslinjene konkretiserer forventningar til respekt, openheit, lojalitet og ansvar, og gjeld for alle folkevalde, tilsette og innleigde. Retningslinjene gir eit tydeleg rammeverk for likeverd og respekt for alle, nulltoleranse for diskriminering, trakassering og seksuell trakassering, habilitet, openheit og tillit, samt rett til å varsle utan frykt for negative konsekvensar.

Alle nettsider og appar til kommunen, både for innbyggjarar og tilsette, skal vere universelt utforma. Hovudregelen er at innhald i nettløysingar skal vere tilgjengeleg for alle, slik at det kan lesast og nyttast uavhengig av funksjonsevne. Leiarar har ansvar for systematisk oppfølging og etterleving.

5. Likestilling i rekruttering og karriereutvikling

Øygarden kommune arbeider systematisk for:

- å vere ein attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgjevar for alle.
- sikre openheit og etterprøvbarheit i rekrutteringen, slik at stillingar som hovudregel lysast ut offentleg
- kjønnsnøytral og inkluderande rekruttering
- like moglegheiter for tilsetjing, arbeidsvilkår og karriereutvikling
- medverknad og samskaping mellom leiarar, medarbeidarar og tillitsvalde
- rekrutterings- og personalprosessar som er transparente, rettferdige og baserte på kvalifikasjonsprinsippet
- tillitsvalde medverke i prosessen i tråd med gjeldande avtaleverk

Øygarden kommune nyttar strukturar som stillingsgrupper og partssamarbeid for å sikre heilskapleg vurdering av bemanningsbehov, likebehandling og medverknad.

6. Lønn, heiltid og kompetanseutvikling med fokus på likestilling

Øygarden kommune sin lønspolitikk (2025) er ein sentral del av likestillingsarbeidet og inngår som eit styrande dokument i denne handlingsplanen, og lønspolitikken nyttast som et operativt likestillingsverkemiddel.

Lønspolitikken skal:

- sikre open og likeverdige behandling av alle tilsette
- fremje likeløn og likestilling i medhald av tariffavtala
- støtte utvikling av heiltidskultur
- leggje til rette for kompetanseutvikling i alle livsfasar

Gjennom vidare- og etterutdanning, kompetansedeling og deltaking i utviklings- og forskingsprosjekt (inkludert offentleg sektor-ph.d.) skal alle tilsette ha like moglegheiter til fagleg utvikling.

Øygarden kommune har også fokus at den enkeltes karriere består av mange ulike faser, og vi er åpne for tilrettelegging gjennom hele yrkeskarrieren.

7. Arbeidsmiljø, kultur og førebygging av diskriminering og trakassering

Øygarden kommune har nulltoleranse i vårt arbeidsmiljø for:

- diskriminering
- mobbing
- vald, truslar og trakassering
- seksuell trakassering og uønskt seksuell merksemd

Arbeidet er forankra i:

- Ethiske retningslinjer og arbeidsmiljøloven mv.
- HMS-system og rutinar
- Leiaransvar og medarbeidaroppfølging
- Leiingskompasset som støttar kultur prega av openheit, respekt, tillit og ansvar, og fungerer som refleksjonsverktøy i møte med etiske dilemma i kvardagen.

8. Dedikerte ressursar for arbeidet med likestilling

Tidlegare hovudarbeidsmiljøutvalet i Øygarden kommune har sett ned eit utval for **Likestilt arbeidsliv**. Arbeidsutvalet har fått ein dedikert personalressurs i form av ein prosjektleiar. Prosjektleiaren leiar arbeidet i utvalet saman med einingsleiar for HR, nestleiar og hovudtillitsvald i Utdanningsforbundet, og hovudverneombodet.

Øygarden kommune har òg inngått avtale med Agder fylkeskommune om tiltaket Likestilt arbeidsliv.² Likestilt arbeidsliv er ei sertifiseringsordning og eit arbeidsgivarverktøy som skal bidra til meir likestilling og større mangfald i arbeidslivet. Gjennom sertifiseringsordninga får kommunen konkrete verktøy som kan gje konkurransefortrinn, bidra til ei berekraftig samfunnsutvikling og skapa eit betre arbeidsmiljø.

Formålet med å oppnå sertifiseringa er å gjera det enklare for kommunen å driva ein aktiv og systematisk innsats for mangfald, inkludering og likestilling, og å førebyggja diskriminering.

9. Statistikk som viser tilstanden i dag

Øygarden kommune gjennomfører kvart år den lovpålagde kartlegginga av løn og kjønnsbalanse mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå og i ulike stillingsgrupper, i tråd med aktivitets- og utgreiingsplikta. Statistikk per desember 2025 med kjønnsdelte data for alle stillingskategoriar:

² <https://likestiltarbeidsliv.no/>

KS stillingsgruppe	Tal tilsette		Årsverk		Kjønnfordeling %		Gj.snitt årslønn		Gj.snitt løn kvinner i % av menn	Gj.snitt stilling i %	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn		Kvinner	Menn
Kap 3 - Ledere kap. 3.4.1	7	5	7	5	58,33 %	41,67 %	1 224 314	1 300 230	94,16 %	100,00 %	100,00 %
Kap 3 - Ledere kap. 3.4.2	60	14	56,79	12,25	81,08 %	18,92 %	916 114	1 018 232	89,97 %	97,83 %	100,00 %
Kap 3 - Ledere kap. 3.4.3	99	22	92,75	22	81,82 %	18,18 %	792 970	800 890	99,01 %	100,51 %	100,00 %
Kap 4 - Stillingskoder for leder og fagleder	42	32	33,45	17,42	56,76 %	43,24 %	673 183	604 064	111,44 %	81,28 %	55,87 %
Kap 4 - Utdanningsstillinger	1	1	-	-	50,00 %	50,00 %	-	-	-	-	-
Kap 4 - Stillinger u/særskilt krav til utdanning	379	66	216,64	29,47	85,17 %	14,83 %	461 994	452 862	102,02 %	60,30 %	47,49 %
Kap 4 - Fagarbeiderstillinger	722	138	528,02	87,44	83,95 %	16,05 %	528 043	517 266	102,08 %	75,87 %	67,40 %
Kap 4 - Stillinger med krav fagbrev og 1-årig fagskoleutd.	38	3	30,85	2,5	92,68 %	7,32 %	557 410	573 643	97,17 %	85,77 %	83,33 %
Kap 4 - Lærer og Stillinger m/krav 3-årig U/H-utdanning	501	78	399,52	60,82	86,53 %	13,47 %	622 968	614 696	101,35 %	82,57 %	80,61 %
Kap 4 - Adjunkt og Stillinger m/krav 4-årig U/H-utdanning	274	35	235,08	32,05	88,67 %	11,33 %	665 262	649 803	102,38 %	88,34 %	95,23 %
Kap 4 - Adjunkt m/tilleggsutdanning og Stillinger m/krav 5-årig U/H-utdanning	196	49	179,27	46,84	80,00 %	20,00 %	708 680	703 080	100,80 %	93,01 %	95,95 %
Kap 4 - Lektor og Stillinger m/krav mastergrad	53	14	48,56	12,57	79,10 %	20,90 %	682 394	664 597	102,68 %	92,17 %	91,94 %
Kap 4 - Lektor m/tilleggsutdanning	51	23	45,82	20,64	68,92 %	31,08 %	755 629	758 390	99,64 %	90,57 %	89,74 %
Kap 5	134	61	112,41	51,96	68,72 %	31,28 %	844 462	842 347	100,25 %	89,87 %	89,69 %
Kap 5 - Stillingskoder for ledere	14	16	13,4	11,2	46,67 %	53,33 %	817 085	826 457	98,87 %	95,71 %	70,00 %
Kap 5 - Utdanningsstillinger	3	5	1,83	2,07	37,50 %	62,50 %	761 600	761 600	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Andre stillinger	73	26	11,94	1,04	73,74 %	26,26 %	187 513	146 013	128,42 %	18,39 %	5,77 %
Andre stillinger - Utdanningsstillinger	55	26	24,86	11,14	67,90 %	32,10 %	451 746	453 672	99,58 %	47,50 %	55,47 %
Total	2630	594									

Tabellen viser kjønnsfordelinga for alle tilsette samla. Per 31.12.2025 hadde Øygarden kommune totalt 235 medarbeidarar. Kvinnedelen var om lag 82 prosent. I samsvar med krava i aktivitets- og utgreiingsplikta har kommunen òg berekna lønsskilnader mellom kvinner og menn.

Kartlegginga av kjønnsforskjellar har ikkje avdekt særskilde risikoar for diskriminering i Øygarden kommune. Kommunen har likevel definert fleire tiltak for å sikra at arbeidet med likestilling, inkludering og mangfald vert prioritert og følgt opp.

10. Oppfølging av handlingsplan, tiltaksplan og evaluering av tiltak

Handlingsplanen gjeld for perioden 2026–2028. Vi vil justera og fornya planen innan utgangen av perioden. I arbeidet legg vi vekt på erfaringane vi har gjort oss, og på om vi har nådd måla eller ikkje.

Kommunen har formulert tiltaka og målsetjingane breitt. Det gjer det mogleg å leggja til nye tiltak og aktivitetar i perioden, basert på analysar og undersøkingar.

HR arbeider jamleg med likestilling og mangfald gjennom opplæring, informasjon, kurs, rekruttering og leiarutvikling. HR har hovudansvaret for handlingsplanen for likestilling, mangfald og inkludering. HR følgjer også opp ressursbruken knytt til dette arbeidet. Planen skal vera eit aktivt verktøy i organisasjonen. For å sikra dette reviderer vi planen kvart andre år. HR har ansvar for revisjonen.

Tiltak i vedtatt handlingsplan og likestillings- og mangfaldsarbeidet skal bli følgt opp løpende og årlig gjennom:

- Årleg rapportering i tråd med aktivitets- og redegjerleplikta
- Utval for likestilt arbeidsliv
- Medarbeidarundersøkingar

- Dialog i partssamarbeidet
- Leiaropplæring – og dialog, etikkarbeid og kompetanseutvikling
- Årsrapport med likestillingsdata.

Øygarden kommune har også utarbeide en konkret tiltaksplan:

Område	Mål	Tiltak	Ansvar	Indikatorar	Oppfølging – og rapportering
Organisasjon	Vedta handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering.	Forankre tiltak i handlingsplan i strategiske planverk og ved behov i budsjettet. Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering skal skje i samarbeid med dei tillitsvalde og verneombud. Revidere Arbeidsgjevarstrategi	Kommune- direktør, HR	Statistikk Opplæringstiltak	Årleg (ARP/HR- rapportering)
Rekruttering	Open og inkluderande praksis	Inkluderande utlysingar Offentleg utlysing som hovudregel Følgje kvalifikasjonsprinsippet Sikre medverknad frå hovudtillitsvalde Positiv forskjellsbehandling gjennom kvotering og måretta rekruttering kan praktiserast innanfor stillingsgruppene.	Leiarar, HR	Kjønnsbalanse (søklarar/intervju/tilsette) Andel eksterne utlysingar Klagar rekruttering	Årleg (ARP/HR- rapportering)
Lønn	Likeløn og like vilkår	<ul style="list-style-type: none"> • Årleg lønsanalyse for å sikre likeløn • Vurdere løn ved tilsetjing og lønnsforhandling 	HR, leiarar	<ul style="list-style-type: none"> • Lønnsforskjellar per stillingsgruppe • Korrigererte skilnader 	Årleg rapportering
Heiltid	Redusere ufrivillig deltid	<ul style="list-style-type: none"> • Bruke heiltidsstrategi aktivt • Tilby auka stillingsprosent • Vurdere turnusløyser 	Leiarar, HR	<ul style="list-style-type: none"> • Andel heiltid/deltid • Ufrivillig deltid • Kjønnsforskjellar 	Årleg rapportering
Kompetanse og karriere	Like moglegheiter for utvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Likeverdig tilgang til kurs og utdanning • Kartleggje kompetansebehov • Leggje til rette for utviklingsprosjekt • Personalpolitikk som tek omsyn til livsfasane til medarbeidarane. Vi skal tilby fagleg utvikling og leggja til rette for gode løysingar gjennom heile yrkeskarrieren (livsfasepolitikk). 	Leiarar, HR	<ul style="list-style-type: none"> • Deltaking etter kjønn/stilling • Kjønnsbalanse i leiging 	Årleg rapportering
Arbeidsmiljø og trakassering	Trygg og inkluderande arbeidsplass	<ul style="list-style-type: none"> • Opplæring i varsling og trakassering • Følgje opp medarbeidarundersøkingar • Handtere varslingssaker raskt og riktig 	Leiarar, HR, VO	<ul style="list-style-type: none"> • Resultat frå medarbeidarundersøkingar • Tall på varslingssaker 	Årleg rapportering

Leiing	Leiing som fremjar likestilling	<ul style="list-style-type: none"> • Integrere likestilling i leiaropplæring • E-læringskurs om likestilling, inkludering og mangfold i regi av Bufdir, KS og andre aktørar • Bruke Leiingskompasset aktivt 	Kommunedirektør, HR	<ul style="list-style-type: none"> • Kjønnsbalanse i leiing • Deltaking i leiarutvikling og kurs 	Årleg rapportering
Opplæring	Trygg og inkluderende arbeidsplass	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på likestilling, mangfold og inkludering i opplæring av leiarar, tilsatte i vår personal- og lønnspolitikk. • E-læringskurs om likestilling, inkludering og mangfold i regi av KS-læring. 	Leiarar, HR, VO og HTV	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomført opplæring • Kjønnsbalanse (søkjjarar/intervju/tilsette) • Klagar rekruttering • Resultat frå medarbeidarundersøkingar 	Årleg rapportering