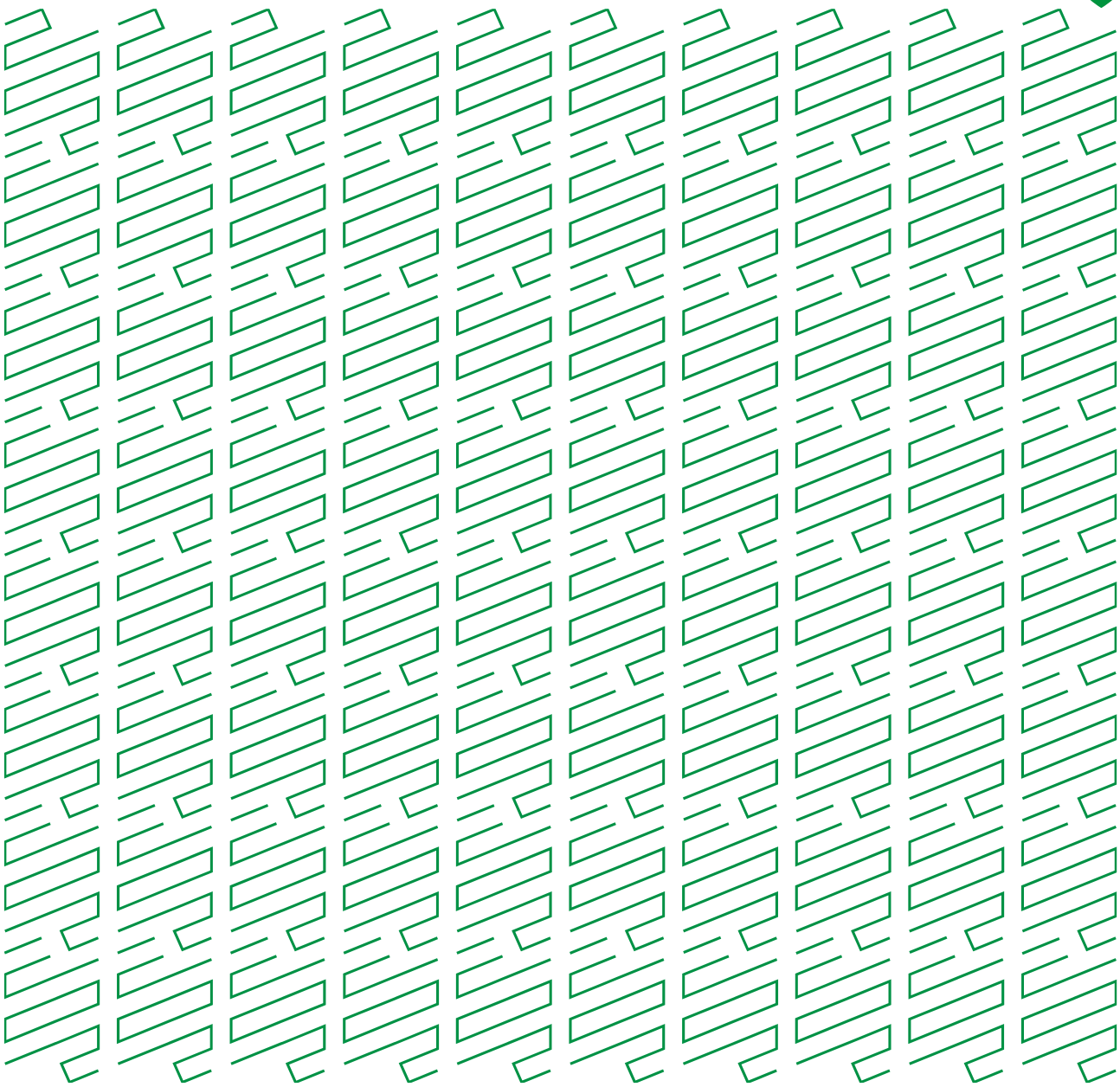
Gjerdrum kommune

Handlingsplan for likestilling Gjerdrum kommune 2026–2028



Handlingsplan for likestilling

Gjerdrum kommune 2026–2028

1. Formål

Gjerdrum kommune skal være en likestilt og inkluderende arbeidsgiver. Alle ansatte skal ha like muligheter, rettigheter og vilkår, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Denne handlingsplanen er Gjerdrum kommunes Gender Equality Plan (GEP). Planen er utarbeidet for å oppfylle kravene fra Norges forskningsråd og Horisont Europa ved deltakelse i forsknings- og utviklingsprosjekter, blant annet offentlig sektor-ph.d.

Planen gjelder for perioden 2026–2028.

2. Forankring

Handlingsplanen er vedtatt av kommunedirektøren og publiseres på Gjerdrum kommunes nettsider.

Likestillingsarbeidet er en del av kommunens ordinære arbeidsgiveransvar og følges opp gjennom:

- kommunedirektørens ledergruppe
- HR- og arbeidsgiverområdet
- ledere med personalansvar
- HMS-arbeid og internkontroll
- partssamarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten
- årlig rapportering

3. Mål

Gjerdrum kommune skal arbeide for:

1. åpen, rettferdig og inkluderende rekruttering
2. likelønn og likeverdige arbeidsvilkår
3. redusert ufrivillig deltid der det er mulig
4. like muligheter for kompetanseutvikling
5. kjønnsbalanse i ledelse og ulike stillingskategorier over tid
6. et trygt arbeidsmiljø uten diskriminering, trakassering og seksuell trakassering
7. økt lederkompetanse om likestilling, mangfold og inkludering

4. Ressurser

Arbeidet følges opp innenfor kommunens ordinære personal-, HR-, HMS- og lederressurser.

HR-funksjonen har ansvar for å koordinere arbeidet med planen, årlig rapportering og oppfølging av tiltak. Kommunedirektørens ledergruppe har ansvar for at planen følges opp i kommunalområdene. Ledere har ansvar for gjennomføring i egen virksomhet.

Tillitsvalgte og vernetjenesten involveres gjennom etablerte arenaer for medvirkning og partssamarbeid.

Eventuelle behov for særskilte økonomiske midler vurderes i ordinære budsjettprosesser.

5. Kjønnsdelte data

Gjerdrum kommune skal årlig sammenstille kjønnsdelte data for ansatte. Dataene skal brukes til å følge utviklingen over tid og vurdere behov for tiltak.

Likestilling mellom kjønnene er et mål innenfor yrkesgruppene som kommunen sysselsetter. Likestilling skal vurderes ved alle kunngjøringer og tilsettinger.

Kommunen har en tydelig heltidskultur, som har bidratt til økt andel heltidsansatte og økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Tall per 01.12.2025, basert på PAI-registeret, viser at Gjerdrum kommune hadde 545 ansatte fordelt på 430 årsverk. Kjønnsfordelingen viser 77 prosent kvinner og 23 prosent menn.

Til sammenligning viser tall per 01.12.2024, basert på PAI-registeret, at Gjerdrum kommune hadde 579 ansatte fordelt på 463 årsverk. Kjønnsfordelingen var da 79 prosent kvinner og 21 prosent menn.

År	Antall ansatte	Årsverk	Andel kvinner	Andel menn
2024	579	463	79 %	21 %
2025	545	430	77 %	23 %

Tabellen viser at antall ansatte er redusert med 34 personer fra 2024 til 2025, mens antall årsverk er redusert med 33 årsverk. Kvinneandelen er redusert med 2 prosentpoeng, fra 79 prosent til 77 prosent, mens mannsandelen har økt tilsvarende fra 21 prosent til 23 prosent.

Kommunen skal i tillegg, så langt data er tilgjengelig, følge utviklingen i årsverk, stillingsstørrelse, heltid/deltid, midlertidighet og lønn fordelt på kjønn.

Tallene skal ikke alene brukes som konklusjon på om det foreligger forskjellsbehandling. De skal brukes som et grunnlag for å vurdere utvikling, risiko og behov for nærmere undersøkelser eller tiltak.

Dersom rapporteringen viser vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn, skal kommunen vurdere mulige årsaker. Dette kan for eksempel gjelde forskjeller i stillingsstørrelse, deltidsandel, lønn, lederrepresentasjon eller fordeling mellom ulike stillingskategorier.

6. Årlig rapportering og oppfølging

HR koordinerer årlig rapportering om likestilling. Rapporteringen legges fram for kommunedirektørens ledergruppe og følges opp i relevante lederfora.

Rapporteringen skal minimum omfatte:

- oppdaterte kjønnsdelte data for stillingskategorier
- vurdering av utvikling i heltid og deltid
- vurdering av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innen relevante stillingsgrupper
- vurdering av kjønnsbalanse i lederstillinger
- status for gjennomføring av tiltakene i denne planen
- vurdering av behov for nye eller justerte tiltak

Likestillingsarbeidet omtales i kommunens ordinære rapportering på arbeidsgiverområdet, for eksempel i årsrapporten eller annen samlet HR-/arbeidsgiverrapportering.

Planen revideres innen utgangen av 2028, eller tidligere dersom det er behov.

7. Opplæring og kompetansebygging

Gjerdrum kommune skal styrke lederes og ansattes kompetanse om likestilling, mangfold og inkludering.

Dette skal skje gjennom:

- lederopplæring og lederstøtte
- informasjon om aktivitets- og redegjørelsesplikten
- støtte til inkluderende og kvalifikasjonsbaserte rekrutteringsprosesser
- opplæring i rutiner for varsling, diskriminering, trakassering og seksuell trakassering

- bruk av relevante kurs, veiledere og e-læringsressurser fra blant annet KS, Bufdir og andre offentlige aktører

Opplæringen skal være praktisk rettet og knyttes til ledernes ordinære ansvar for rekruttering, personaloppfølging, lønn, kompetanseutvikling og arbeidsmiljø.

8. Tiltak 2026–2028

Område	**Tiltak**	**Ansvar**	**Oppfølging**
Forankring	Vedta planen og publisere den på kommunens nettsider	Kommunedirektør / HR	Plan publisert
Data	Utarbeide årlig oversikt over kjønnsdelte personal- og lønnsdata	HR	Årlig rapportering
Rekruttering	Sikre inkluderende språk og kvalifikasjonsbaserte vurderinger i rekruttering	Ledere/HR	Følges opp i rekrutteringsprosesser
Lønn	Vurdere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i relevante stillingsgrupper	HR/ledelse	Årlig lønnsgjennomgang
Heltid/deltid	Følge utviklingen i heltid og deltid fordelt på kjønn	Ledere/HR	Årlig rapportering
Arbeidsmiljø	Forebygge diskriminering, trakassering og seksuell trakassering	Ledere/HR/ vernetjeneste	HMS-arbeid og varslingsrutiner
Kompetanse	Inkludere likestilling og mangfold i lederopplæring og lederstøtte	HR	Gjennomførte opplæringstiltak
Medvirkning	Involvere tillitsvalgte og vernetjenesten i oppfølging av relevante tiltak	HR/ledere	Drøfting i etablerte fora

9. Ansvar

Kommunedirektøren har det overordnede ansvaret for handlingsplanen.

HR-funksjonen har ansvar for koordinering, rapportering og revisjon.

Ledere har ansvar for å følge opp tiltak i egen virksomhet.

Tillitsvalgte og vernetjenesten involveres i tråd med avtaleverk og etablerte samarbeidsarenaer.

Vedtatt av kommunedirektøren: 26.06.2026
Planperiode: 2026–2028
Ansvarlig for oppfølging: HR-funksjonen
Neste revisjon: innen utgangen av 2028