



Saksbehandler: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
005/23	Hovedutvalg administrasjon	31.05.2023

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Hovedutvalg administrasjon 31.05.2023:

Behandling:

Innstillingen enstemmig vedtatt.

HUA- 005/23 Vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksutredning

Sammendrag

Hovedutvalg administrasjon behandlet i møtet 26.01.23 sak om hvordan kommunen som arbeidsgiver skal organisere arbeidet med å oppfylle likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det ble bedt om en årlig redegjørelse og at hovedutvalg administrasjon får denne til behandling i tillegg til at det skal inngå i kommunens årsberetning.

Saks- og faktaopplysninger

Kommuneplanens samfunnsdel ble vedtatt i 2022 og den inneholder de langsiktige målene for utviklingen av karmøysamfunnet og kommuneorganisasjonen. Her legges føringer for framtidige valg og prioriteringer. FNs bærekraftsmål er rammeverket for arbeidet og et av delmålene omhandler likestilling. Hovedmålet er:

Karmøysamfunnet har oppnådd likestilling en likestillingskultur hvor deltakelse i det politiske, økonomiske og sosiale liv gjenspeiler befolkningssammensetningen.

Det er videre satt følgende delmål:

- nulltoleranse for vold, seksuell utnytting eller andre for mer for diskriminering
- sikre kvinner reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger
- inkluderende arbeidsliv med høy sysselsettingsgrad og en heltidskultur
- bærekraftige byer med trygge, aldersvennlige og kjønnsbevisste byrom og grøntområder
- likestillingskultur på alle læringsarenaer som istandsetter begge kjønn til å fullføre videregående og muliggjør utdanningsvalg so bidrar til kjønnsbalanse i yrkeslivet
- politisk deltakelse som gjenspeiler samfunnet og inkluderer alle.

Alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Videre skal kommunen som arbeidsgiver undersøke og kartlegge fire forhold:

- Risiko for diskriminering og hindre for likestilling
- Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon
- Ufrivillig deltid blant kvinner og menn
- Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer.

De to øverste skal kartlegges hvert år og de to siste annethvert år.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Aktivitetsplikten gjelder alle diskrimineringsgrunnlagene som er oppstilt i likestillings- og diskrimineringsloven som er:

- Kjønn
- Nedsatt funksjonsevne
- Seksuell orientering
- Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- Religion og livssyn
- Etnisitet
- Omsorgsoppgaver
- Graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon

Aktivitetsplikten omfatter også arbeidet med å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Som arbeidsgiver vil Karmøy kommune ha en aktiv rolle til de fleste delmålene som er vedtatt i kommuneplanens samfunnsdel. I 2022 ble det opprettet en arbeidsgruppe hvor tillitsvalgte er med. Gruppen valgte å ha fokus på rekrutteringsprosessen, kartlegging av ufrivillig deltid og gjennomføring av hms-undersøkelsen. Videre har gruppen vurdert tallene som er hentet inn for å kartlegge kjønnsfordelingen, lønn, midlertidig ansettelser og foreldrepermisjon.

Karmøy kommune foretar mange ansettelser i løpet av året og er en viktig arena for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Gruppen valgte derfor dette som et fokusområde. Det ble startet et arbeid sammen med de tillitsvalgte med å gjennomgå de ulike fasene i ansettelsesprosessen for å sikre at prosedyrer og praksis er tråd med gjeldende regelverk. Gruppen vil særlig følge deler av dette arbeidet for å hindre diskriminering innen følgende:

- Formulering av utlysningstekst
- Krav til faglige kvalifikasjoner, arbeidserfaring, m.m.
- Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse
- Ivaretagelse av kvalifikasjonsprinsippet

Gruppen ønsker også få vurdert hvilke muligheter det er for positiv særbehandling innen ansettelser generelt for å få en jevnere kjønnsbalanse blant ansatte. Dette arbeidet sluttføres i løpet av 2023.

Karmøy kommune har kartlagt hvor mange ansatte som jobber ufrivillig deltid gjennom to undersøkelser. Målgruppen for den første undersøkelsen var alle deltidsansatte og den ble gjennomført mai 2022. Her ble de som svarte at de ønsket større stilling også bedt å svare på årsaken til at de har deltidsstilling. I hms-undersøkelsen som ble gjennomført i oktober var det ett spørsmål om den ansatte jobber ufrivillig deltid. I begge undersøkelsene er det ca 185 ansatte som melder fra om dette. I hms-undersøkelsen utgjør det 6,7 % av de som svarte. Begge undersøkelsene forutsettes fulgt opp av lederne sammen med arbeidsmiljøgruppene.

Hms-undersøkelsen inneholder tema som er interessante i arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidsgruppa vil se nærmere på resultatene i løpet av 2023 og vurdere om det bør iverksettes tiltak.

Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon

Per 1.12.2022 var 81 prosent av kommunens ansatte kvinner og 19 prosent menn.

I oppvekstsektoren totalt er kvinneandelen 83 prosent, noe som er 1 % -poeng oppgang fra i fjor. Dersom sektoren blir spesifisert ned til grunnskole, barnehage mv blir kjønnsfordelingen mer differensiert. I grunnskolen er det en kvinneandel på 79 prosent, i PP-tjenesten er kvinneandelen 97 prosent, i barnehagesektoren er andelen på 96 prosent. I skoleadministrasjonen er kvinneandelen 65 prosent.

Helse- og omsorgssektoren har en enda større andel kvinnelig ansatte. Her er hele 89 prosent av arbeidsstokken kvinner. Kvinneandelen varierer fra 81 prosent innen helse til 93 prosent innen sykehjem og hjemmehjelp/-sykepleie. Innen helse/sosial-administrasjon er kvinneandelen 77 prosent.

Den sektoren i Karmøy kommune som har jevnest fordeling mellom kjønnene er teknisk sektor. Her er kvinneandelen 46 prosent. Kvinneandelen i sentraladministrasjonen var på 68 prosent.

Når det gjelder kjønnsfordelingen innen lederstillinger i kommunen varierer dette også mye fra sektor til sektor. I rådmannens ledergruppe er 2 av 5 personer kvinner ved årsskiftet. Kvinneandelen blant øvrige ledere er 64 prosent.

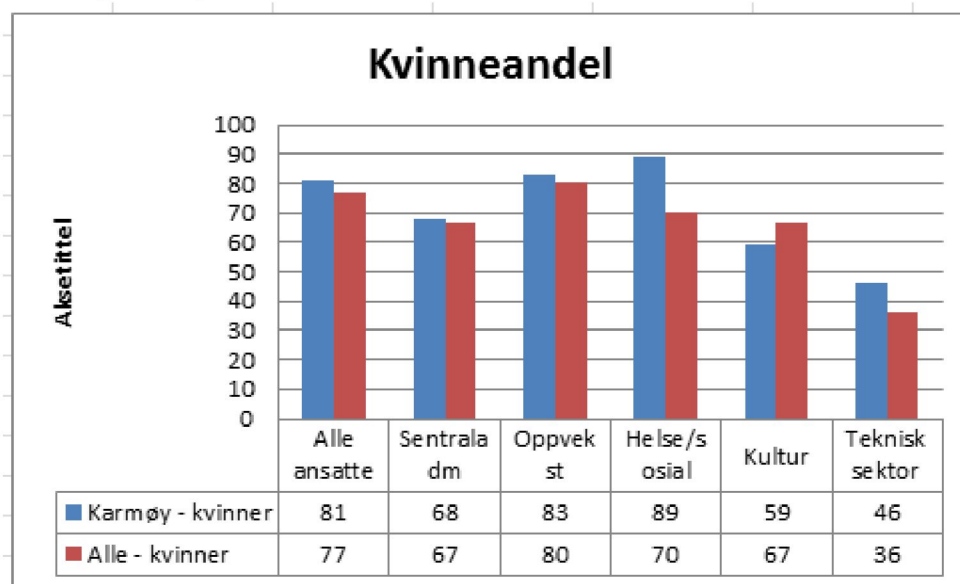
Kjønnsbalanse – antall og andel menn og kvinner ansatt

Sektor	Antall		Andel i prosent	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
I alt	2753	626	81	19
Sentraladministrasjonen	59	28	68	32
Oppvekst	967	202	83	17

Grunnskole	637	170	79	221
Barnehage	221	10	96	4
Helse/sosial	1545	197	89	11
Somatiske sykehjem	462	37	93	7
PU	387	56	87	13
Hjemmehjelp/- sykepleie	361	28	93	7
Kultur	34	24	59	41
Teknisk sektor	147	173	46	54

Tabell 5 i statistikkpakken fra KS

Sammenlignet med alle kommuner så har Karmøy kommune høyere kvinneandel, særlig innen helse- og omsorg.



Karmøy kommune har høy kvinneandel, bare en av fem arbeidstakere er menn. Innen helse- og omsorg er en av ti arbeidstakere menn. Innen barnehage er det kun fire av hundre menn. Sammenlignet med tall for kommune-Norge så har Karmøy kommune litt høyere kvinneandel. Arbeidsgruppen foreslår å vurdere nærmere hvilke mulighet som ligger i positiv særbehandling og i tariffavtalens kvalifikasjonsprinsipper for å øke andelen menn blant kommunens arbeidstakere.

Midlertidig ansatte

Arbeidsgivere skal opplyse om hvor mange midlertidig ansatte det er i bedriften. Det er i Karmøy kommune 299 midlertidige ansatte hvor det er 62 menn og 237 kvinner. De fleste midlertidige ansettelsene er knyttet til vikariater hvor fast ansatte har ulike permisjoner som foreldrepermisjon og sykefravær. Andre grupper er studenter og ansatte som ikke fyller kompetansekravene til fast ansettelse.

Andelen foreldrepermisjon

I løpet av 2022 tok 261 ansatte ut foreldrepermisjon, 223 kvinner og 38 menn. Totalt 4827 uker

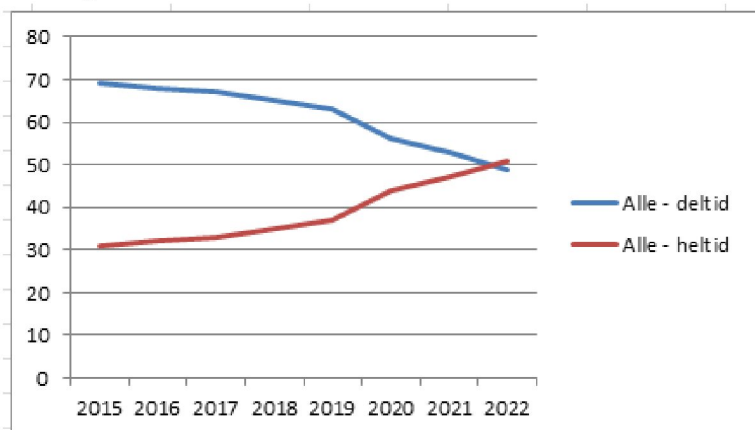
permisjon, kvinner tok 4379 uker og menn tok 448 uker.

Deltidsproblematikk

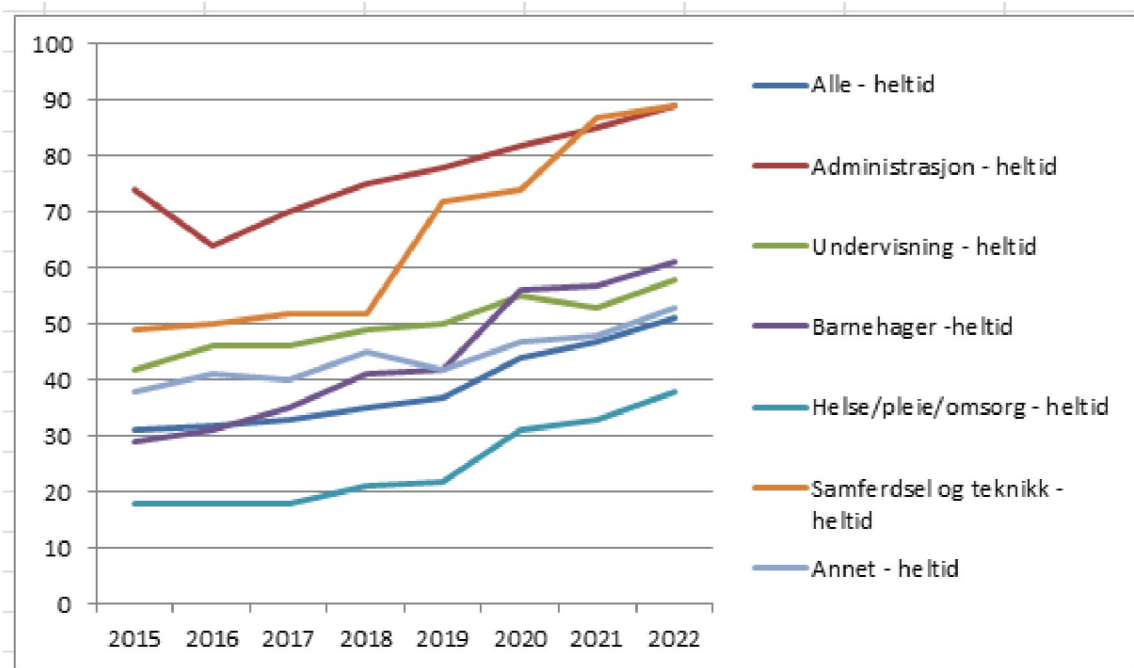
Et av tiltakene som offentlige virksomheter skal gjennomføre er å kartlegge ufrivillig deltid annethvert år. I lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 26 står det at ufrivillig deltid er når den deltidsansatte «ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer».

Karmøy kommune har vedtatt kommuneplanens samfunnsdel der visjonen «Sammen skaper i en bærekraftig og inkluderende kommune» skal prege alt arbeid i kommunen. Kommunen har flere roller og her har vi særlig fokus på kommunen som arbeidsgiver og målsettinger som er knyttet til den funksjonen. Prioriterte satsingsområder er blant annet «Likestilling mellom kjønnene» og «Anstendig arbeid og økonomisk vekst» hvor det er satt egne målsettinger for. Heltidsarbeid er viktig for å nå målsettingene som er satt og kartlegging av ufrivillig deltid blant våre ansatte inngår som en del av det arbeidet.

Karmøy kommune har 1735 medarbeidere som er ansatt i mindre enn 100 % stilling. Av dette er det 194 menn og 1541 kvinner. Dette utgjør en andel på 49 % av alle stillinger. Karmøy kommune har gjennom flere år arbeidet aktivt med å øke andelen heltidsstillinger og dette har medført en endring fra 30 % heltid i 2015 til nå 51 %.

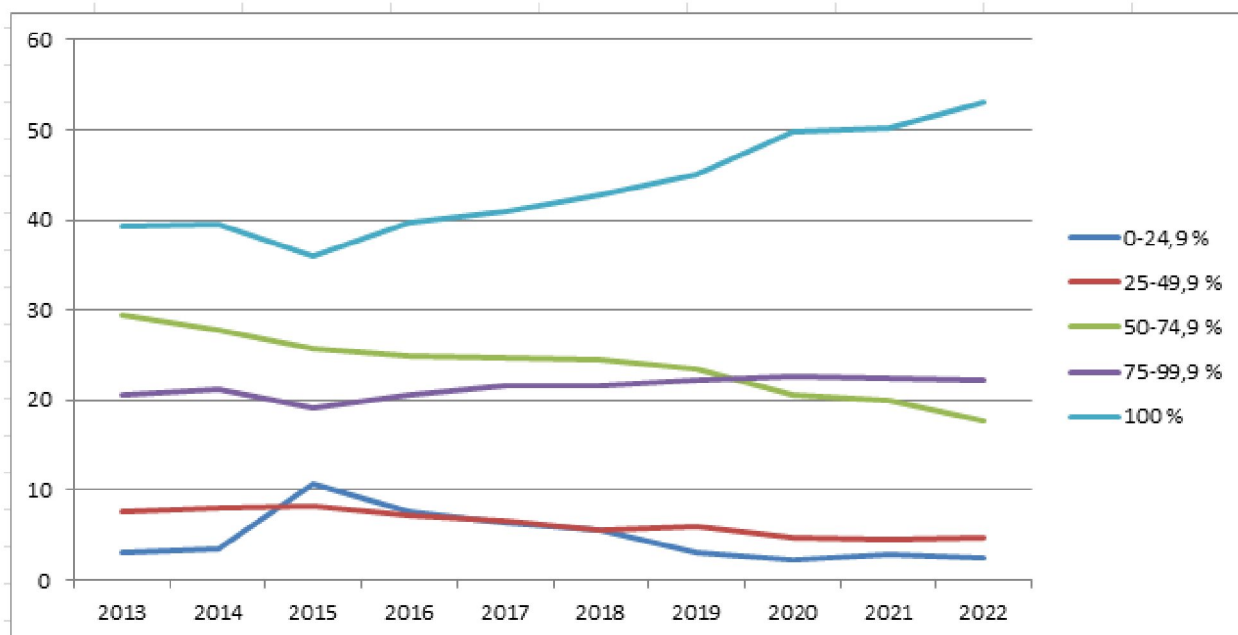


Dette fordeler seg slik på de ulike sektorene:

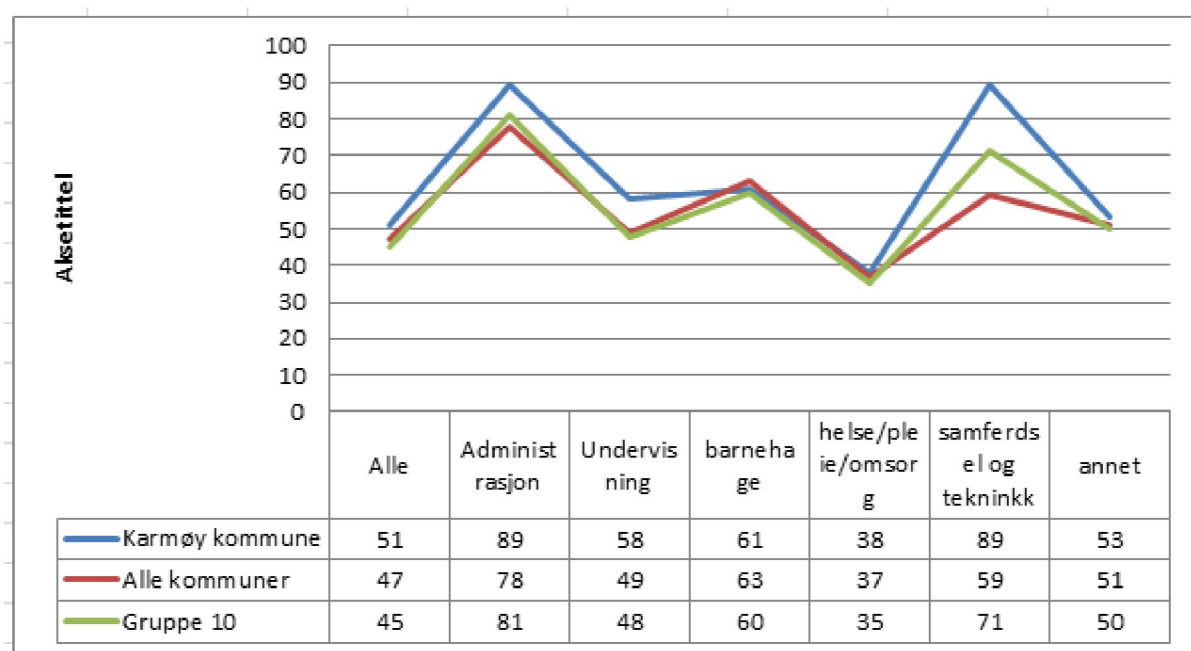


Andelen heltid har økt i alle sektorene i løpet av denne perioden. I helse/pleie/omsorg har andelen heltid blitt mer enn dobbel så stor, fra 18 % til 38 %.

Neste diagram viser prosentvis fordeling av ansatte etter stillingsstørrelse. Andelen av ansatte som her 100 % stilling har i perioden økt fra 39,2 % til 53 %.



Sammenlignet med alle kommuner så har Karmøy kommune høyere heltidsandel, 51 % av alle stillingene er 100 % mot 47 % i kommune-Norge ellers. Det er egne tall for kommuner med 30.000 til 44.999 innbyggere. Her inngår Karmøy sammen med Haugesund, Molde, Halden, Ringerike, Indre Østfold, Lørenskog, Ullensaker, Hamar, Gjøvik, Ringsaker, Porsgrunn og Øygarden kommune (Gruppe 10). Tilsvarende tall er her 45 %.



Andel deltidsarbeid – antall og andel menn og kvinner
Heltidsansatt – 100 % stilling – antall ansatte

Kjønn	Årstall 2019		Årstall 2020		Årstall 2021		Årstall 2022	
	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
Kvinner	1032	39,3	1213	44,5	1249	45,3	1336	48,2
Menn	406	71	445	72,6	459	71,4	469	74,1
Sum	1438	45	1658	49,7	1708	50,2	1805	53,0

Deltidsansatt – mindre enn 100 % stilling

Kjønn	Årstall 2019		Årstall 2020		Årstall 2021		Årstall 2022	
	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
Kvinner	1591	60,4	1513	55,5	1508	54,7	1436	51,8
Menn	166	29	168	27,4	184	28,6	164	25,9
Sum	1757	55	1681	50,3	1692	49,8	1600	47

I 2022 var 53 prosent av de ansatte heltidsansatte og 47 prosent var ansatt i stilling mindre enn 100 prosent. Andelen for hhv kvinner og menn i heltidsstillinger var 48,2 og 74,1 prosent.

Ufrivillig deltid

Karmøy kommune gjennomførte en egen undersøkelse i mai 2022 for å kartlegge graden av ufrivillig deltid. Her meldte 181 ansatte at de ønsket større stilling. I oktober 2022 ble det gjennomført en hms-undersøkelse hvor 158 ansatte svarte ja om de jobber ufrivillig deltid. Dette utgjør 6,7 % av de som svarte på undersøkelsen.

Karmøy kommune har gjennom flere år arbeidet med å etablere en heltidskultur blant våre ansatte. Definisjonen på heltidskultur er et arbeidsmiljø der de ansatte overveiende arbeider heltid. I 2022 var det en større andel i heltidsstilling enn i deltidsstilling og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er nå på 82 % som er høyere enn landsgjennomsnittet på 73 %.

Det arbeides kontinuerlig med å øke stillingsandelen på den enkelte arbeidsplass. I helse- og omsorgsetaten er årsturnus innført og deltidsansatte har fått anledning til å øke sin stilling.

I 2022 var ca 80 % av stillingene som ble lyst ut, heltidsstilling.

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer

Lønnsforhold justert for ulike faktorer.

Tabellen viser gjennomsnittlig grunnlønn pr månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr 1.12 de tre siste årene.

Justert for	2020 Kvinner måneds- fortjeneste i prosent av menns	2020 Kvinner grunnlønn i prosent av menns	2021 Kvinner måneds- fortjeneste i prosent av menns	2021 Kvinner grunnlønn i prosent av menns	2022 Kvinner måneds- fortjeneste i prosent av menns	2022 Kvinner grunnlønn i prosent av menns

Ujustert	95,6	92,3	97,2	93,7	97,2	94,1
Alder	95,6	92,3	97,2	93,7	97,2	94,1
Stillings- gruppe	100,7	99,4	102,3	100,4	102	100,3
Stillings- kode	99,9	99,5	100,5	99,4	100,6	100,3
Utdanning	95,3	95,0	96,3	95,6	96,6	96

Tabell 3 i statistikpakken fra KS

Tallene uttrykker hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes om mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Kvinnelig ansatte i Karmøy kommune har en lavere grunnlønn enn menn. I 2022 var gjennomsnittlig lønn for kvinner 94,1 prosent av menns, noe som er litt opp fra 93,7 prosent i 2020. Det meste av dette skyldes ulike yrkesvalg. Dersom tallene justeres for ansattgruppe eller stillingskode, slik at man holder utenfor den delen av lønnsforskjellene som skyldes ulike yrkesvalg, forsvinner det meste av forskjellen. Tallene justert for stillingsgruppe og stillingskode er begge 100,3 prosent. Justert for utdanning er 96 prosent.

Justert for	2020 Kvinner måned- fortjenest e i prosent av menns	2020 Kvinner grunnlønn i prosent av menns	2021 Kvinner måned- fortjenest e i prosent av menns	2021 Kvinner grunnlønn i prosent av menns	2022 Kvinner måned- fortjenest e i prosent av menns	2022 Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Karmøy - stillingsgrupp e	100,7	99,4	102,3	100,4	102	100,3
Alle stillingsgrupp e	98,1	98,9	98,1	99	98,1	99
Karmøy - stillingskode	99,9	99,5	100,5	99,4	100,6	100,3
Alle - stillingskode	97,8	98,8	97,8	98,8	97,8	98,9

Lønn kvinner og menn fordelt på de ulike kapitelenes:

Alle ansatte

Kapitte l	Arbeidstakergrupp e	Antall årsverk	Månedsførtjenest e	Grunnløn n
Alle	Alle	2882	47.338	44.114
3	Alle	203	63.314	63.036
	Ledere kap 3.4.1	5	107.037	107.037
	Ledere kap 3.4.2	70	69.237	69.010
	Ledere kap 3.4.3	128	58.352	58.036

	4	Alle	2530	45.267	41.619
		Ledere kap. 4	5	49.133	48.597
		Stillinger uten særskilt krav til utdanning	405	36.502	32.749
		Fagarbeiderstillinger	748	42.127	37.906
		Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	150	44.885	39.863
		Lærer og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	563	48.563	44.364
		Adjunkter og stillinger med krav om 4-årig u/h-utdanning	375	50.424	47.990
		Adjunkter med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig	210	52.715	50.748
		Lektor og stillinger med krav om masterutdanning	37	50.901	50.044
		Lektor med tilleggsutdanning	36	55.580	53.561
5	Alle	160	59.892	59.636	

Kvinner

Kapittel	Arbeidstakergruppene	Antall årsverk	Månedsførtjeneste	Grunnlønnen	
Alle	Alle	2324	47.068	43.572	
3	Alle	133	63.187	63.041	
	Ledere kap 3.4.1	2	113.229	113.229	
	Ledere kap 3.4.2	43	69.338	69.248	
	Ledere kap 3.4.3	88	59.021	58.844	
	4	Alle	2095	45.468	41.606
		Stillinger uten særskilt krav til utdanning	331	37.115	33.123

		Fagarbeiderstillinger	596	42.309	37.622
		Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	144	44.986	39.873
		Lærer og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	487	48.505	44.281
		Adjunkter og stillinger med krav om 4-årig u/h-utdanning	313	50.516	48.040
		Adjunkter med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig	168	52.926	50.948
		Lektor og stillinger med krav om masterutdanning	33	50.940	50.054
		Lektor med tilleggsutdanning	21	55.986	54.086
5	Alle	93	59.634	59.481	

Menn

Kapittel	Arbeidstakergruppene	Antall årsverk	Månedsførtjeneste	Grunnlønnen	
Alle	Alle	569	48.446	46.327	
3	Alle	70	63.554	63.028	
	Ledere kap 3.4.1	3	102.908	102.908	
	Ledere kap 3.4.2	27	69.076	68.630	
	Ledere kap 3.4.3	41	56.273	53.724	
	4	Alle	436	44.303	41.682
		Ledere	5	49.133	48.597
		Stillinger uten særskilt krav til utdanning	74	33.753	31.074
		Fagarbeiderstillinger	152	41.412	39.025

		Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	6	42.537	39.625
		Lærer og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	76	48.936	44.898
		Adjunkter og stillinger med krav om 4-årig u/h-utdanning	62	49.963	47.738
		Adjunkter med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig	42	41.869	49.948
		Lektor og stillinger med krav om masterutdanning	4	50.581	49.956
		Lektor med tilleggsutdanning	15	54.999	52.807
5	Alle	63	60.289	59.875	

Lederne er plassert i kapittel 3 i hovedtariffavtalen. De fleste ansatte er plassert i kapittel 4 og avlønning er basert på krav til utdanning i stillingen og den ansattes ansiennitet. I kapittel 5 er leger, psykologer, ingeniører, rådgivere med flere.

Sammenlignet med alle kommuner har tallene for Karmøy kommune gått i retning av at menn ikke tjener mer enn kvinner. I 2022 var tallene som bør benyttes som mål for kjønnsforskjell i lønn i kvinnes favør selv om forskjellene er marginale.

Kartlegging av andre forhold

Det daglige arbeidet med å sikre likestilling og hindre diskriminering reguleres gjennom ulike avtaler, reglementer og prosedyrer. Som nevnt tidligere har det vært stort fokus på arbeid med heltid som er en viktig faktor i arbeidet med likestilling. Samtidig ser en behovet for at personalpolitikken omfatter og tar inn bredden av tiltak og aktiviteter som sikre at kommunens arbeidsstokk gjenspeiler befolkningssammensetningen. Videreutvikling av personalpolitikken vil dra stor nytte av de overordnede målene som er lagt i samfunnsplanen.

Mål for arbeidsgiverpolitikken er å utvikle moderne og attraktive arbeidsplasser. Det handler om å løse kommunens samfunnsoppdrag på en god måte og om å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Sammen med ansettelsesreglementet skal rekrutteringsveilederen sikre at den ansettelsesprosessen gjennomføres på riktig måte.

Lønnspolitikk skal være et viktig og sentralt element i kommunens samlede arbeidsgiverpolitikk og skal blant annet bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Kommunens lønnspolitikk skal sikre sammenhengen mellom lønn, stillingens ansvar og innhold, kompetanse, innsats og resultat. Det tilstrebes forutsigbarhet for kriterier knyttet til lønnsfastsettelsen. Lønnspolitikken skal være kjent og bidra til å skape en helhetlig og akseptert lønnsutvikling. Lønnen skal reflektere kompetanse, utdanning, ansvar og kompleksitet i stillingen samt innsats og resultater.

Kommunen tar imot skoleelever, studenter og personer på arbeidsmarkedstiltak slik at de får gjennomført sin praksisdel. Det er årlig inntak av lærlinger slik at det til enhver tid er ca 85 løpende avtaler. Her er 3-4 plasser avsatt til lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring. Det er flest søkere til helsefag og barn- og ungdom, men det har vært arbeidet aktivt med å få flere lærlinger innen tekniske fag.

Videre er det 8 personer i ordning for varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet, et tilbud om tilrettelagt arbeid for personer som har eller i nær framtid forventes å få innvilget varig uførepensjon, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging.

Sykefraværet i 2022 er tydelig preget av pandemien, særlig første halvår da det var høy spredning av koronavirus. Det totale sykefraværet i 2022 var på 8,9 prosent, en oppgang sammenlignet med tidligere år.

Sykefravær i prosent	Menn	Kvinner	Samlet
2019	4,6	7,7	7,1
2020	5,2	9,5	8,7
2021	4,6	9,5	8,6
2022	5,3	9,8	8,9

Fravær - sykt barn i prosent	Menn	Kvinner	Samlet
2019	0,3	0,4	0,3
2020	0,3	0,4	0,4
2021	0,3	0,5	0,4
2022	0,4	0,5	0,5

Karmøy kommune jobber kontinuerlig med tiltak for å redusere sykefraværet.

Arbeidsmiljøutvalget og arbeidsmiljøgruppene er sentrale i dette arbeidet. Det er utarbeidet en egen handlingsplan for hvordan kommunen arbeider med å få ned sykefraværet og det verktøyet som brukes er Karmøymodellen hvor tidlig dialog med ansatte er sentralt.

Det er opprettet arbeidsmiljøgrupper ved hver arbeidsplass og den har som oppgave å være en pådriver for godt arbeidsmiljø. Gruppen skal sikre at arbeidsplassen er i tråd med overordnede mål og utarbeide handlingsplaner tilpasset den enkelte avdelings behov og muligheter.

Bedriftshelsetjenesten bistår arbeidsmiljøgruppene med råd og veiledning. Særlig fokus er på tiltak som er helsefremmende og tiltak for å redusere risiko.

Kommunedirektørens vurdering og konklusjon

Som det også framgår av kommuneplanens samfunnsdel, så er ikke likestilling begrenset til et tema for jenter og kvinner. Det handler om hele samfunnsutviklingen og Karmøy kommune som arbeidsgiver vil kunne bidra til positiv utvikling på viktige områder innen ulike læringsarenaer og i arbeidsliv ved høy sysselsettingsgrad.