

# Likestillings- og mangfoldspolicy for Oslo Havn KF

## 1. Formål

Oslo Havn KF skal fremme likestilling, inkludering og mangfold i tråd med vårt samfunnsoppdrag som offentlig arbeidsgiver. Formålet med denne policyen er å sikre like rettigheter, plikter og muligheter for alle ansatte, og å bidra til et arbeidsmiljø preget av respekt, tillit og likeverd.

Oslo Havn KF skal være en arbeidsplass fri for diskriminering, trakassering og usaklig forskjellsbehandling, og bidra til et arbeidsliv som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet.

## 2. Forankring i lovverk og offentlige verdier

Policyen er forankret i toppledelsen og offentlig tilgjengelig.

Den er i henhold til:

- Likestillings- og diskrimineringsloven
- Arbeidsmiljøloven
- Prinsippene om åpenhet, likebehandling og saklighet i offentlig forvaltning

Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal være en integrert del av Oslo Havns rolle som arbeidsgiver og tjenesteyter.

### 3. Virkeområde

Policyen gjelder for:

- Alle ansatte, uavhengig av stilling, stillingsprosent eller ansettelsesform
- Ledere på alle nivåer
- Innleide, vikarer, lærlinger, praksiskandidater og hospitanter

Policyen gjelder for hele arbeidsforholdet, inkludert:

- Rekruttering og ansettelse
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Kompetanseutvikling og karriere
- Tilrettelegging og permisjoner
- Avslutning av arbeidsforhold

### 4. Grunnleggende prinsipper

Oslo Havn skal:

- Behandle alle ansatte likt og rettferdig
- Verdsette mangfold som en ressurs for kvalitet, innovasjon og tjenesteutvikling
- Sikre at beslutninger tas på et saklig, transparent og etterprøvbart grunnlag
- Forebygge strukturell og ubevisst diskriminering

Ingen skal diskrimineres på grunn av:

- Kjønn, graviditet, foreldrepermisjon eller omsorgsansvar
- Etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk eller hudfarge
- Religion eller livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk
- Alder eller andre lovbeskyttede forhold

## 5. Aktivt, målrettet og planmessig arbeid

Oslo Havn skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering, i tråd med lovpålagt aktivitets- og redegjørelsesplikt.

Dette innebærer å:

- Samle inn og følge opp kjønnsdelt statistikk knyttet til ansatte og relevante målgrupper der dette er aktuelt
- Kartlegge risiko for diskriminering og likestillingsutfordringer
- Analysere årsaker til eventuell skjevhet
- Iverksette tiltak der det er behov
- Evaluere og dokumentere effekten av tiltakene

Likestillingsarbeidet skal inngå i ordinære styrings- og rapporteringsprosesser.

## 6. Mål for likestilling og mangfold

Oslo Havn skal arbeide for å:

- Ha et inkluderende, trygt og helsefremmende arbeidsmiljø
- Oppnå kjønnsbalanse og mangfold på alle nivåer der det er mulig
- Sikre lik lønn for arbeid av lik verdi
- Legge til rette for universell utforming og individuelle tilpasninger
- Gi like muligheter til kompetanseutvikling og karriere

## 7. Ansvar og roller

### **Arbeidsgivers ansvar**

Oslo Havn som arbeidsgiver har ansvar for å:

- Etterleve lovpålagte krav til likestilling og mangfold
- Integre likestillingsperspektivet i styring, personalpolitikk og beslutninger
- Legge til rette for medvirkning fra ansatte og tillitsvalgte

### **Ledernes ansvar**

Ledere skal:

- Være rollemodeller for inkluderende praksis
- Forebygge og håndtere diskriminering og trakassering
- Sikre saklige og åpne prosesser innen rekruttering og personalforvaltning
- Skape trygge rammer for varsling

### **Ansattes ansvar**

Alle ansatte skal:

- Bidra til et inkluderende arbeidsmiljø
- Vise respekt i møte med kolleger, kunder, innbyggere og andre interessenter
- Varsle ved brudd på policyen

## 8. Rekruttering og kompetanseutvikling

Oslo Havn skal:

- Arbeide for mangfold i rekruttering innenfor rammen av kvalifikasjonsprinsippet
- Bruke inkluderende stillingsannonser og rekrutteringsprosesser
- Tilrettelegge for like muligheter til opplæring og utvikling uavhengig av kjønn og andre personlige kjennetegn
- Vurdere tilrettelegging for søkere og ansatte med særskilte behov
- Arbeide med kompetanseheving innen likestilling og mangfold

---

## 9. Trakassering og varsling

Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering aksepteres ikke.

Oslo Havn skal:

- Ha tydelige og kjente rutiner for varsling
- Behandle saker raskt, seriøst og konfidensielt
- Sørge for at varslere beskyttes mot gjengjeldelse

## 10. Oppfølging, rapportering og revisjon

Policyen skal:

- Følges opp gjennom årlige vurderinger og tiltak
- Inngå i virksomhetens HMS- og arbeidsgiverpolitikk
- Revideres jevnlig og ved behov, i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte for å sikre at den er oppdatert, relevant og i samsvar med lovverk, nasjonale føringer og europeiske krav.
- Det skal rapporteres i årsrapporten for Oslo Havn KF.

## Signering og forankring i toppledelsen

Denne Likestillings- og mangfoldspolitikken er vedtatt og forankret i toppledelsen i **Oslo Havn KF**. Ledelsen forplikter seg til å sikre nødvendige ressurser, oppfølging og videreutvikling av arbeidet med likestilling og mangfold i tråd med gjeldende lovverk, nasjonale føringer og europeiske krav.

Planen gjelder for hele Oslo Havn KF og inngår som en del av virksomhetens styring, arbeidsgiverpolitikk og kvalitetsarbeid.

### For Oslo Havn KF



Ingvar Meyer Mathisen  
havnedirektør

Dato: 21.04.2026



Hege Strand  
seksjonsleder HR og organisasjonsutvikling

Dato: 21.04.2026

---

*Denne signeringen bekrefter Oslo Havn KF sin forpliktelse til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mangfold.*