

Likestillingsredegjørelse 2024

Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad (morselskap)

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Hvert år **skal** vi kartlegge og redegjøre for

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- midlertidig ansatte
- ansatte i deltidsstillinger
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Minimum annethvert år **skal** vi kartlegge og redegjøre for

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper
- lønnsforskjell totalt i virksomheten
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- ansatte som jobber ufrivillig deltid

Det ble i forbindelse med redegjørelsen for 2023 kartlagt og redegjort for lønnsforskjeller. Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad (morselskap) velger å redegjøre for ufrivillig deltid hvert år (skal minimum redegjøres for annet hvert år.)

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid** Oppgitt i prosent
Oppgitt i antall (totalt antall ansatte)		Oppgitt i antall		Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i antall		
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner / Menn
142	41	7	1	31,6 uker (4)	5,3 uker (2)	46	13	39%

I tabell for kjønnsbalanse er tilkallingsvikarer og VTA-O plasser inkludert. I tabell for midlertidig ansettelse, permisjon, faktisk deltid og ufrivillig deltid er ikke tilkallingsvikarer og VTA-O plasser inkludert.

De fleste av våre ansatte, som inngår i antall for deltid, jobber i turnusordninger. For å dekke opp for døgkontinuerlig drift, samt rett kompetanse til rett tid, vil deltidsstillinger være nødvendig. Snitt deltid ligger på 60,1 %. 10 ansatte har helgestillinger på 13,85 % – 28,17 % (8 kvinner / 2 menn). Noen av de ansatte som kun har helgestilling, har i tillegg til arbeid hos annen arbeidsgiver. 23 ansatte har deltidsstilling på 70,00 % – 97,30 % (17 kvinner / 6 menn). I forbindelse med ledighet i stilling ved våre turnusvirksomheter, jobbes det aktivt med å gi økt stilling til ansatte med ufrivillig deltid. Dette arbeidet gjøres i samarbeid med de tillitsvalgte og gjelder generelt for alle virksomheter, ikke kun turnusvirksomheter.

Det gjennomføres årlig spørreundersøkelse blant alle med deltidsstilling hvor det kartlegges ufrivillig og frivillig deltid. Undersøkelsen ble sist gjennomført i perioden 1. desember – 31. desember 2024. Undersøkelsen viser en fordeling mellom ufrivillig 39 % og frivillig deltid 61%. Dette er en endring fra tidligere år hvor det har vært lik fordeling ufrivillig / frivillig (50% / 50%). Ansatte med frivillig deltid, både kvinner og menn, har dette blant annet på grunn av familiesituasjon (herunder omsorgsansvar), helsesituasjon o.l. VTA-O plassene er ikke regnet som deltid i denne sammenheng.

Bruk av midlertidige stillinger og deltid drøftes to ganger årlig med de tillitsvalgte. Ved ledighet i stilling kan deltidsansatte søke om hele eller deler av en stilling, iht. AML § 14-3 Fortrinnsrett for deltidsansatte, for å øke sin totale stillingsandel. Midlertidig ansatte, som ikke får fortsatt ansettelse på grunn av virksomhetens

forhold, vil også kunne fremsette fortrinnsrett til fast stilling ved ledighet, iht. AML § 14-2 nr. 2. Av midlertidige stillinger (8) pr. 31.12.2024 er 6 vikariater og 1 er lærekandidat. 2 av 8 ansatte i midlertidige stillinger pr. 31.12.2024 har fått fast ansettelse fra 01.01.2025.

Hentet fra stiftelsens ansettelsesreglement:

«Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad skal ha følgende prinsippr ved ansettelse og organisering av arbeidet:

- *Ansette som hovedregel i faste stillinger og på heltid*
- *Minimere bruken av deltidsansatte*
- *Øke andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent*
- *Begrense bruk av midlertidig ansettelse*
- *Det skal ikke tilsettes i stillinger i stiftelsen og stiftelsens datterselskaper slik at ansettelsesforhold samlet utgjør mer enn 100% stilling*

Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad skal minst to ganger i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte med de tillitsvalgte prinsippene for:

- *Bruken av deltid, midlertidig ansettelse, innleie, selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen.*

I drøftingen skal blant annet grunnlaget, omfanget og konsekvensene for arbeidsmiljøet inngå. Ved innleie fra bemanningsforetak skal også praktiseringen av kravet om likebehandling drøftes. Drøftingene skal gjennomføres i kvartalsvis drøftelsesmøte for Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad.

Partene skal også drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Slike drøftinger skal gjennomføres på det nivå i organisasjonen som det anses hensiktsmessig.

Ved ledighet i stilling skal det fortsatte behov for stillingen i eksisterende form vurderes:

- *Endring i hvordan arbeidsoppgaver er organisert og hvordan de utføres*
- *Stillingens organisatoriske plassering*
- *Arbeidstid*
- *Omplassering av ansatte*
- *Fortrinnsrett iht. arbeidsmiljølovens bestemmelser skal alltid vurderes ved ledighet i stilling, jf. aml. § 14-2 og § 14-3.*

Administrerende direktør skal vurdere dette i samråd med berørt(e) virksomhets-/enhetsleder. Ved vurdering må det legges til grunn de til enhver godkjente årsverk iht. budsjett og eventuelle avtaler som er inngått med eksterne oppdragsgivere. Administrerende direktør eller den vedkommende bemyndiger, er beslutningstaker.

Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med tillitsvalgte. Dette må gjøres før utlysning/kunngjøring og som en del av overfor nevnte vurdering. Drøftingen skal gjennomføres lokalt på rekrutterende virksomhet.»

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år. Det er ikke kartlagt nøyaktig fordeling kvinner / menn.

Alle tall oppgitt er pr. 31. desember 2024.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og mangfold

I Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad skal det være reell likestilling. Med dette menes at kvinner og menn skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sitt arbeid. Likestilling skal gjelde i alle sider av arbeidsforholdet, så som:

- rekruttering,
- arbeidsoppgaver,
- opplæring og videreutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår
- nedbemanning

Stiftelsen skal arbeide aktivt for å skape positive holdninger til likestilling, og stiftelsens handlingsplaner/retningslinjer på dette området skal gjennomføres av alle arbeidstakere og organer i stiftelsen. Det skal innenfor alle nivåer og organer i stiftelsen, tilstrebes en tilnærmet lik kjønnsrepresentasjon. Som leder er det viktig å arbeide aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold.

Deltidsarbeid, omsorgspermisjoner eller annet fravær iht. lovverk og interne retningslinjer, skal ikke være til hinder for ansettelse, avansement eller utvikling i lønns- og arbeidsvilkår.

Alle ansatte skal gjøres kjent med stiftelsens holdning til likestilling.

Stiftelsen har utarbeidet egen politikk som omhandler likestilling og diskriminering. Denne er omtalt i [personalhåndboken](#) Overordnede politikker:

3. Politikk for likestilling og ikke-diskriminering

- a. SBKF har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn mht. lønn, avansement og rekruttering.
- b. Arbeidstidsordninger i SBKF følger av de ulike stillinger.
- c. SBKF tilpasser i den grad det er mulig arbeidsforholdene slik at også personer med behov for tilrettelegging kan få og beholde stilling.
- d. SBKF har en rekrutterings- og personalpolitikk som skal sikre like muligheter og rettigheter og hindre diskriminering og som oppfyller bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven.

Forebyggende helse- og arbeidsmiljøtiltak

I [HMS Håndboken](#) er blant annet disse tema med forebyggende rutiner og håndtering/oppfølging beskrevet nærmere:

- [Forebygging og håndtering av konflikter](#)
- [Forebygging og håndtering av mobbing](#)
- [Forebygging og håndtering av seksuell trakassering](#)
- [Forebygging og håndtering av utbrenthet](#)
- [Forebygging og oppfølging av vold og trusler](#)
- [Forebygging og oppfølging av trakassering på nett og i sosiale medier](#)

Plikt til aktivitet og redegjørelse

Arbeidsgivere i offentlige virksomheter og private virksomheter med flere enn 50 ansatte skal

- jobbe med likestilling og diskriminering gjennom en lovbestemt metode, herunder annethvert år kartlegge lønn og ufrivillig deltid (aktivitetsplikt)
- redegjøre for likestilling i årsberetning/-rapport (redegjørelsesplikt)

Ingen av stiftelsens virksomheter har over 50 ansatte, men totalt i Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad (morselskap) er det flere enn 50 ansatte.

Årlig arbeid og kartlegging:

- Obligatorisk spørreundersøkelse for alle ledere med personalansvar, tillitsvalgte (tv) og verneombud (vo) inkludert vara tv / vara vo
 - Tema i spørreundersøkelsen er rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet til å kombinere arbeidsliv og familieliv, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
 - Resultatet fra undersøkelsen legger grunnlaget for det videre arbeidet med risikovurdering, tiltaksoversikt og handlingsplan. Arbeidet gjøres i felles møte mellom arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentanter (tillitsvalgte og verneombud) januar/februar påfølgende år. I samme møte gjennomgås oversikt over kjønnsbalanse, midlertidige ansatte, foreldrepermisjon, faktisk deltid og ufrivillig deltid pr. 31.12.

Det er ingen funn i gjennomført risikovurderingen for 2024 som tilsier at vi bryter med lov- og regelverk for likestilling og diskriminering. Tiltaksoversikt og handlingsplan for 2025 er arkivert i [stiftelsens HMS håndbok](#).