

Likestillingsredegjørelse 2025

Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad (morselskap)

Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad 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** Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad (stiftelsen) 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** stiftelsen kartlegge og redegjøre for

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

Stiftelsen (morselskap) velger å redegjøre for ufrivillig deltid hvert år (skal minimum redegjøres for annet hvert år).

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**
Oppgitt i antall (totalt antall ansatte)		Oppgitt i antall		Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i antall		Oppgitt i prosent
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner / Menn
115	48	4	0	13,4 uker (2)	9,2 uker (3)	36	16	35 %

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 stiftelsens ansatte, som inngår i tabellen for faktisk deltid, jobber i turnusordninger. For å dekke opp for døgnkontinuerlig drift, samt for å sikre rett kompetanse til rett tid, vil deltidsstillinger være nødvendig. Gjennomsnittlig deltidsstilling ligger på 62,4 %. 6 ansatte har helgestilling på 13,85 % – 20,66 % (4 kvinner / 2 menn). Noen av de ansatte som kun har helgestilling, har i tillegg arbeid hos annen arbeidsgiver. 21 ansatte har deltidsstilling på 70,42 % – 97,30 % (13 kvinner / 8 menn). I forbindelse med ledighet i stillinger, arbeider stiftelsen systematisk med å tilby økt stilling til ansatte som ønsker dette og som har ufrivillig deltid. Dette gjøres i tett samarbeid med tillitsvalgte.

Det gjennomføres årlig spørreundersøkelse blant alle med deltidsstilling hvor det kartlegges ufrivillig og frivillig deltid. Undersøkelsen ble sist gjennomført i perioden 17. november – 14. desember 2025. Undersøkelsen viser at 35 % av deltidsarbeidet er ufrivillig, mens 65 % er frivillig. Ansatte med frivillig deltid, både kvinner og menn, har dette blant annet på grunn av familiesituasjon (herunder omsorgsansvar), helsesituasjon, fordi det ikke er ønsket større stilling, for å pleie andre interesser. VTA-O plassene er ikke regnet som deltid i denne sammenheng.

Ved ledighet i stilling kan deltidsansatte søke om hele eller deler av stillingen, iht. aml. § 14-3 «Fortrinnsrett for deltidsansatte, for å øke sin totale stillingsandel». Midlertidig ansatte, som ikke får videre 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 (4) pr. 31.12.2025, er 2 vikariater og 1 er lærekandidat. Bruk av midlertidige stillinger og deltid i stiftelsen, drøftes to ganger årlig i drøftingsmøter med tillitsvalgte.

Stiftelsens ansettelsesreglement regulerer:

«Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad skal ha følgende prinsipper ved ansettelser 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
- Omplussing 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.»

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer / grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinners andel av menns lønn oppgitt i prosent
	Kvinner	Menn	Avtalt lønn / fastlønn
<i>Total</i>	70 % (110)	30 % (47)	100,8 %
<i>Stillingsnivå / gruppe 1</i>	68 %	32 %	103,7 %
<i>Stillingsnivå / gruppe 2</i>	75 %	25 %	98,1 %
<i>Stillingsnivå / gruppe 3a</i>	100 %		
<i>Stillingsnivå / gruppe 3b</i>		100 %	
<i>Stillingsnivå / gruppe 4 og Stillingsnivå / gruppe 5</i>	62,5 %	37,5 %	101,0 %

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at stiftelsen skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig (ref. Bufdir). I tabell for lønnsforskjell inngår ikke administrerende direktør, VTA-O plasser og lærekandidater. Tilkallingsvikarer er inkludert.

Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad er tilknyttet Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester mv. Stillingene i gruppe 1 og 2 er stillinger som følger garantilønnsordningen. Stillinger i gruppe 3-5 er unntatt fra garantilønnsordningen, og lønn fastsettes lokalt ut fra blant annet stillingens kompleksitet, den ansattes kompetanse og ansvar. Dette er nærmere beskrevet i nevnte overenskomst, samt i stiftelsens lønnspolitikk. Overenskomsten, samt stiftelsens lønnspolitikk, gir også retningslinjer for hvordan lokale oppgjør for de som inngår i garantilønnsordningen, skal håndteres. Stiftelsens lønnspolitikk er utarbeidet i samarbeid med tillitsvalgte. Inndeling av grupper i tabellen er gjennomgått med de tillitsvalgte.

Siste lokale lønnsoppgjør var i 2024. Partene (arbeidstakere v/tillitsvalgte og arbeidsgiver) avtalte i det forberedende møtet, kriterier og prinsipper som skulle være gjeldende i forhandlingene:

- Etter- og/eller videreutdanning (studiepoeng) relevant for virksomheten etter høst 21 og som ansatte ikke har fått uttelling for gjennom lønn
- Engasjement knyttet opp mot tjenestetilbudet (for eksempel målgruppe, fag, erfaringsdeling, initiativ, fleksibilitet, endringsvillighet, egenutvikling)
- Oppgaver utover det som er forventet / ligger i stilling
- Ulikheter / lik lønn for likt arbeid (samme oppgaver ulik stillingsgruppe)
- Særlig engasjement i medvirkningen til et godt arbeidsmiljø

- Rekruttere og beholde nødvendige yrkesgrupper som det generelt er «konkurranse» om
- Spisskompetanse inn i stilling som ingen andre har

Det er valgt å ikke gi oversikt i % fordeling for kvinner og menn når det gjelder uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelser o.l., men dette forklares her:

- Overtid: Er knyttet til de forskjellige arbeidstidsordningene og utbetales likt til kvinner og menn
- Turnustillegg: Er knyttet til de forskjellige turnusordningene og utbetales likt til kvinner og menn
- Funksjonstillegg: Tillegg kan gis etter retningslinjer nedskrevet i stiftelsens lønnspolitikk og/eller særavtaler, og er knyttet til stilling/funksjon/rolle og utbetales likt til kvinner og menn
- Naturalytelser: Goder som arbeidstaker mottar i annet enn penger fra sin arbeidsgiver (ref. Altinn). For stiftelsen gjelder dette mobiltelefon og forsikringsordninger. Mobiltelefon er knyttet til stilling og ansvarsområde, forsikringsordninger gjelder alle ansatte. Naturalytelsene gjelder likt for kvinner og menn.

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

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

Alle tall oppgitt er pr. 31. desember 2025.

Del 2: Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og mangfold

I Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad (stiftelsen) 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. Det skal innenfor alle nivåer og organer, tilstrebes tilnærmet lik kjønnsrepresentasjon.

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 omfattes av stiftelseslovens krav om kjønns sammensetning i styret.

Stiftelsen har utarbeidet politikk som omhandler likestilling og ikke-diskriminering. Overordnede politikker:

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

Stiftelsen har utarbeidet rutiner for forebygging og håndtering av konflikter, forebygging og håndtering av mobbing, forebygging og håndtering av seksuell trakassering, forebygging og oppfølging av vold og trusler og 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)

Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad (morselskap) har 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 2025 som tilsier at Stiftelsen Blå Kors Fredrikstad bryter med lov- og regelverk for likestilling og diskriminering.