

LIKESTILLINGSRAPPORT 2025

Virksomhet: Blå Kors klinikk Haugaland

1.0 Innledning

Formålet med likestillings- og diskrimineringsloven er å fremme likestilling og hindre diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 første ledd.

Denne rapporten er delt i to hoveddeler:

- Faktisk tilstand for kjønnslikestilling i virksomheten.
- En oversikt over virksomhetens arbeid for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering, inkludert handlingsplaner.

1.1 Kjønnsbalanse

Kjønn	Antall	Prosent	Årsverk
Kvinner	71	81,6 %	60,20
Menn	16	18,4 %	14,65
Totalt	87	100 %	74,85

Ved utgangen av 2025 hadde virksomheten totalt 87 ansatte, hvorav 81,6 % var kvinner og 18,4 % var menn.

Ledergruppen:

- Bestod av 5 kvinner (62 %) og 3 menn (38 %).

Styret:

- Bestod av 4 medlemmer: 2 kvinner og 2 menn (50 %-50 %).

1.2 Kjønnsbalanse i hel- og deltidsstillinger

Kategori	Kjønn	Årsverk	Antall	Prosentandel
Heltid	Kvinner	40,00	40	56,34 % (av kvinner)
Heltid	Menn	13,00	13	81,25 % (av menn)
Total heltid		53,00	53	60,92 % (av alle ansatte)
Deltid	Kvinner	20,20	31	43,66 % (av kvinner)
Deltid	Menn	1,65	3	18,75 % (av menn)
Total deltid		21,85	34	39,08 % (av alle ansatte)

- Deltidsstillinger: 39,08 % av alle fast ansatte har deltidsstillinger. Av disse er 43,66 % kvinner og 18,75 % menn.
- Virksomhetens drift krever turnusarbeid og en betydelig andel helge- og nattarbeid, som medfører at ikke alle ansatte kan tilbys 100 % stillinger.

1.3 Ufrivillig deltid

Enhet	Menn	Kvinner
Døgnenhet	0	3
Familieenhet	0	1
Totalt	0	4

- Totalt 4 deltidsansatte ønsket å øke stillingsandelen i 2025, alle kvinner. Dette er en nedgang fra 7 i 2024.
- Virksomheten arbeider aktivt for å tilby økte stillinger der dette er mulig, i samarbeid med tillitsvalgte.
- Ansatte som anser seg for å være ufrivillig deltidsansatte registrerer dette i eget skjema.

Turnusarbeid og helsefremmende tiltak:

- Virksomheten arbeider med å tilpasse turnuser for å sikre helsefremmende arbeidsforhold, noe som medfører at nattstillinger forblir mindre enn 100 %.

2.0 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Rekruttering og lønnsvilkår

- Målrettet rekruttering med fokus på mangfold og kjønnsbalanse.
- Rettferdige lønns- og arbeidsvilkår, forankret i tariffavtaler.
- Lik lønn for likt arbeid i samsvar med tariffavtale, uavhengig av kjønn eller andre faktorer.
- Samarbeid med tillitsvalgte for å sikre transparente ansettelsesprosesser og oppfølging av midlertidige og deltidsstillinger.

2.2 Arbeidsmiljø og tilrettelegging

- Tilrettelegging for gravide, inkludert justering av turnus, arbeidstid og oppgaver.
- Oppfyllelse av krav til universell utforming, med spesifikke tiltak ved behov (f.eks. tilpasset utstyr).
- Respekt for etnisk og religiøs mangfold, inkludert tillatelse til bruk av religiøse hodeplagg og fleksibilitet ved religiøse høytider.
- Seniorpolitiske tiltak, som seniordager for ansatte over 62 år, samt fleksibel spesialistpermisjonsordning for ansatte over 60 år.

2.3 Handlingsplan

- Reduksjon av ufrivillig deltid: Sørge for dialog mellom HR, enhetsledere og tillitsvalgte for å tilby økte stillingsandeler til ansatte med ufrivillig deltid.
- Rekrutteringsstrategi: Oppfordre underrepresenterte grupper, som menn, til å søke stillinger i virksomheten.
- Kompetanseutvikling: Sikre lik tilgang til opplæring og utvikling for alle ansatte.
- Tilrettelegging: Fokus på tilrettelegging for ansatte med spesielle behov, gravide og eldre arbeidstakere.
- Mangfold: Fremme mangfold og inkludering i utlysningstekster og intervjuprosesser.

3.0 Oppsummering

Blå Kors klinikk Haugaland AS fortsetter sitt målrettede arbeid for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering. Med konkrete tiltak for å redusere ufrivillig deltid, sikre likelønn og tilrettelegging for mangfold, har virksomheten tatt viktige skritt mot en mer inkluderende og balansert arbeidsplass.