



Likestillingsredegjørelse 2025



Innledning

Alle arbeidsgivere har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig, for å fremme likestilling og hindre 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.

I del 1 av redegjørelsen beskriver vi den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i Oslo Røde Kors. I del 2 beskriver vi hva Oslo Røde Kors har gjort i 2025 for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen i Oslo Røde Kors

Antall kvinner	Antall menn
92	38

Tall pr 31.12.2025

Midlertidighet, foreldrepermisjon og deltid

Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinner i foreldrepermisjon.	Menn i foreldrepermisjon.	Faktisk deltid kvinner.	Faktisk deltid menn.
Antall eller prosentandel av alle ansatte	Antall eller prosentandel av alle ansatte	Snitt antall uker.	Snitt antall uker.	Prosentandel.	Prosentandel.
6	1	16	6,65	6,35%	5,56%

Det er ikke oppgitt tall for ufrivillig deltid fordi vi mener det ikke finnes ufrivillig deltid i Oslo Røde Kors. Alle ansatte, med unntak av de som jobber på natt, har mulighet til å jobbe 100% dersom de ønsker.

Ca 12% av alle ansatte i Oslo Røde Kors jobber deltid. Av disse er 2 av 3 ansatte som jobber på natt, og jobber mindre enn 100% på grunn av regelverk knyttet til nattarbeid og hviletid. Øvrige deltidsansatte i Oslo Røde Kors jobber deltid etter eget initiativ eller på grunn av helsemessige årsaker. Det er på generelt grunnlag gode muligheter for fleksibel arbeidstid for alle ansatte, og bruk av hjemmekontor for ansatte med kontorstillinger.

Stillingsnivåer

Oslo Røde Kors følger stillingsinnplasseringssystemet til Norges Røde Kors, med samme inndeling av stillingsnivåer. Vi praktiserer 4 nivåer i organisasjonsmodellen vår.

- Nivå 1: Avdelingsledere
- Nivå 2: Enhetsledere / seniorrådgivere
- Nivå 3: Teamledere / rådgivere
- Nivå 4: Seniorkonsulent / konsulent

Stillingene plasseres inn i lønnsrammer etter kompleksitet og ansvar. Først vurderes arbeidsoppgavene, krav til utdanning og erfaring ved nyansettelse i stillingen i forbindelse med fastsettelse av stillingstittel. Deretter fastsettes lønn innenfor den aktuelle lønnsrammen basert på den ansattes høyeste fullførte utdanning og relevant erfaring for arbeidet.

Følgende lønnsrammer gjelder for de ulike stillingstypene/nivåene i Oslo Røde Kors

- Nivå 1: Lønnsramme 9

- Nivå 2: Fra lønnsramme 7
- Nivå 3: Fra lønnsramme 6
- Nivå 4: Lønnsramme 5

Det kan være store variasjoner i kompleksiteten mellom ulike stillingstitler på samme nivå, og lønnsrammen kan derfor variere tilsvarende.

Lønnsforskjeller

Kvinner andel av menns lønn oppgis i prosent.

Stillingstype	Kvinner	Menn	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Overtids-godtgjørelse
Totalt	92	38	99 %	32 %	90 %
Konsulent	2	7	Ikke offentlig	Ikke offentlig	Ikke offentlig
Seniorkonsulent	46	13	99 %	78 %	281 %
Rådgiver	20	4	Ikke offentlig	Ikke offentlig	Ikke offentlig
Seniorrådgiver	9	3	Ikke offentlig	Ikke offentlig	Ikke offentlig
Teamleder	3	3	Ikke offentlig	Ikke offentlig	Ikke offentlig
Enhetsleder	8	6	89 %	50 %	107 %
Avdelingsleder	3	2	Ikke offentlig	I/A	I/A
Daglig leder	1		I/A	I/A	I/A

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at resultatene fra lønnskartleggingen skal kunne publiseres offentlig.

Ansatte har i liten grad tilbud om skattepliktige naturallytelse. Det tilbys tjenestetelefon med full dekning til ledere og nøkkelpersoner. Mange ansatte har tilskudd for bruk av mobil grunnet behovet for tilgjengelighet ovenfor frivillige.

Lønnsfastsettelse gjøres på bakgrunn av den ansattes utdannelse og relevante arbeidserfaring for stillingen man er innplassert i. Lønnspolitikken praktiseres stringent, og det er i liten grad rom for å forhandle lønn ut over de fastsatte kriteriene. At kvinners lønn ligger prosentvis lavere enn menns lønn skyldes naturlige variasjoner i utdannelse og arbeidserfaring, og ikke diskriminering. Dette er likt som tidligere år og vi kan ikke se en negativ utvikling her.

Det er verdt å merke seg at kolonnene for uregelmessige tillegg og overtidsgodtgjørelse viser til dels store variasjoner. Slike variasjoner kan ha flere forklaringer, blant annet faktisk omfang av overtid, om overtiden er 50 % eller 100 %, og om den ansatte velger utbetaling eller avspasering. Det er i gjennomgangen ikke funnet indikasjoner på kjønnsmessig forskjellsbehandling.

For enhetsledere viser tabellen at kvinners andel av gjennomsnittlig overtidsgodtgjørelse var 107 %. Samtidig er det viktig å være klar over at tabellen ikke skiller mellom 50 % og 100 % overtid, og heller ikke mellom tilfeller der all overtid er utbetalt og tilfeller der den ansatte avspaserer helt eller delvis. Valg av utbetaling eller avspasering gjøres av den enkelte ved timesføring og påvirker hvor mye som faktisk kommer til utbetaling i kroner.

Ser vi på antall arbeidete overtidstimer, har kvinner i denne gruppen jobbet 24 timer mot 10 timer for menn. Likevel blir den kronemessige overtidsgodtgjørelsen relativt lik fordi menn som har jobbet overtid har valgt utbetaling i større grad, mens kvinnene har valgt å avspasere deler. Dette forklarer at kronebeløpene kan fremstå like, uten at det gir grunnlag for å konkludere med at ett kjønn er favorisert framfor det andre.

Det samme vil være tilfelle for all utbetaling av uregelmessige tillegg og overtid, der de ansatte selv kan velge om alt skal utbetales eller kombineres med fleksitid/avspasering.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Oslo Røde Kors har etablerte lokale retningslinjer for likestilling og ikke-diskriminering, inkludert:

- Lønnspolitikken i Oslo Røde Kors tilsier at ansatte tildeles lønn etter høyeste fullførte utdanning og antall år med relevant erfaring. Dette er likt for alle og er uavhengig av kjønn. Hensikten er å likebehandle ved lønnsfastsettelsen, og sikre at det ikke oppstår ulikheter på bakgrunn av diskrimineringsgrunnlagene.
- Alle utlysningstekster inneholder en standardtekst om mangfold og tilrettelegging.
- Vi har retningslinjer for hjemmekontor/fjernarbeid som gjelder alle ansatte. Retningslinjene gjør det lettere å kombinere jobb og livssituasjon og kan tilpasses den enkeltes arbeids- og livssituasjon.
- Vi har retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold, herunder forhold knyttet til diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

I tillegg følger vi nasjonale retningslinjer på personalområdet.

Disse retningslinjene og prinsippene har fortsatt å gjelde gjennom hele 2025.

Arbeidet i 2025 og avvik fra plan

I 2025 har Oslo Røde Kors vært i en omfattende omstillingsprosess som har lagt beslag på vesentlige ressurser i HR spesielt, men også i tillitsvalgsapparatet.

Som følge av dette har det ikke vært mulig å gjennomføre likestillingsarbeidet etter firestegsmodellen (undersøke, analysere, iverksette, evaluere) på en strukturert måte, slik aktivitetsplikten normalt krever.

Organisasjonen har prioritert omstillingsarbeidet for å sikre drift, økonomi og bemanning. Dette har ført til at planlagte kartlegginger og analyser knyttet til diskrimineringsgrunnlagene har blitt utsatt.

Hva vi likevel har gjennomført

Selv om organisasjonen ikke har hatt mulighet til å gjennomføre aktivitetsplikten på en strukturert måte i 2025 på grunn av omstillingen, har Oslo Røde Kors likevel opprettholdt viktige prinsipper og praksiser som bidrar til likestilling og ikke-diskriminering.

De etablerte retningslinjene knyttet til lønnsfastsettelse, tilrettelegging og varsling har ligget fast og vært styrende gjennom året, og alle nyansettelser har fortsatt å følge standardprosesser som inkluderer krav om mangfold og tilrettelegging.

Lønnskartleggingen er gjennomført i tråd med lovens minimumskrav og publisert i Del 1 av redegjørelsen, noe som sikrer at virksomheten fortsatt oppfyller de mest sentrale kravene i redegjørelsesplikten.

I tillegg har HR og ledelsen håndtert behov for tilrettelegging og andre enkeltsaker fortløpende, og det har vært dialog med tillitsvalgte om hvordan arbeidet kan tas opp igjen når situasjonen i organisasjonen stabiliserer seg.

På denne måten har virksomheten sikret at kjerneprinsippene for likestilling fortsatt har vært ivarettatt, selv om den mer systematiske tilnærmingen måtte settes på vent.

Plan for 2026

Når omstillingsprosessen nå er avsluttet, vil Oslo Røde Kors gjenoppta arbeidet med aktivitetsplikten i 2026 og etablere en mer strukturert og systematisk tilnærming til likestillingsarbeidet.

Planen er å gjennomføre en full risikoanalyse som omfatter alle diskrimineringsgrunnlag, og på bakgrunn av funnene utarbeide en tiltaksplan med tydelige mål, ansvar og tidsfrister. Arbeidet vil også omfatte en vurdering av

eksisterende praksis og retningslinjer, slik at organisasjonen kan identifisere eventuelle forbedringsområder og sikre en mer helhetlig forståelse av likestillingsutfordringer på tvers av enheter.

Gjennom året vil HR, i tett dialog med ledelsen og de tillitsvalgte, sørge for oppfølging og evaluering av tiltakene. Målet er å etablere en tydelig struktur som kan gi forutsigbarhet, sikre involvering fra relevante ledd i organisasjonen og samtidig legge grunnlag for en mer robust og langsiktig innsats for likestilling og inkludering.