

KARTLEGGING AV LØNN OG UFRIVILLIG DELTID

Iht likestillingsloven skal bedriften kartlegge lønn og ufrivillig deltid, og presentere resultatet av dette i enten årsberetningen eller i eget dokument som legges ved årsrapporten.

Kartleggingen som er gjort nedenfor, er tatt fra rapporten som også ligger tilgjengelig på Skoglis hjemmeside.

1. Undersøke og kartlegge
 - a. hvert år skal arbeidsgiver
 - i. undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling på de ulike grunnlagene og områdene
 - ii. kartlegge kjønnsbalanse og forskjeller mellom kvinner og menn i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon
 - b. minimum hvert andre år skal arbeidsgiver
 - i. kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer
 - ii. kartlegge omfang og lønnsforskjeller i ufrivillig deltid.
2. Analysere årsaker
3. Iverksette tiltak
4. Evaluere arbeidet

Generelt:

Det er første gang Skogli Helse- og Rehabiliteringssenter AS gjør denne kartleggingen. Det medfører at det er flere av analysene som blir mangelfulle, da vi ikke har tidligere tall å sammenligne med. Analyser som er gjort vedr. uønsket redusert stilling, er gjort på ansatte som har fast stilling, mer enn 20% i desember 2021.

Det tilsvarende 95 personer, hvorav 72 kvinner (75,8%) og 23 menn (24,2%).

Vi valgte å sette en grense på 20%, da vi har flere studenter o.l. som har helgejobber hos oss, og vi ser det ikke formålstjenlig å ha dem med i tallmaterialet.

Ansatte på Skogli har en gjennomsnittsalder på 47,6 år, og en gjennomsnittlig ansiennitet på 10 år.

Undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling på de ulike grunnlagene og områdene

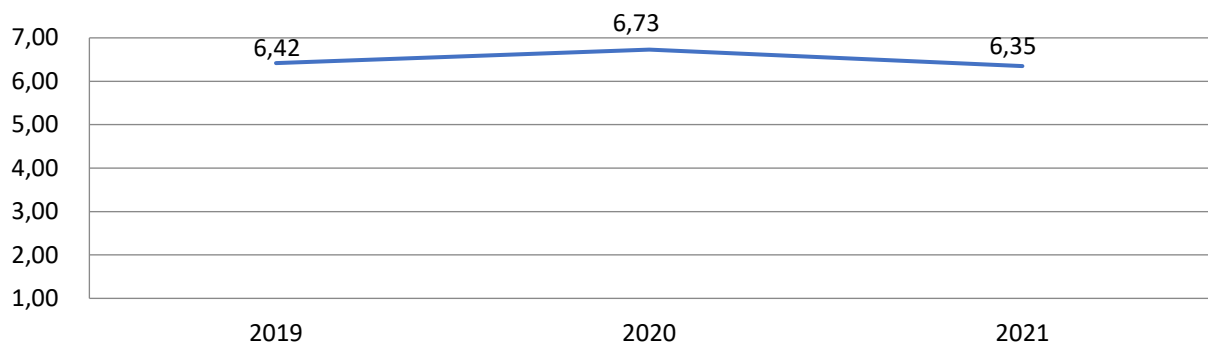
Skogli har som de fleste helsebedrifter, flere kvinner ansatt enn menn. 74% av de ansatte er kvinner. Skogli har en varslingsplakat som henger i alle avdelinger, samt at alle nyansatte får en gjennomgang av dette ved ansettelse.

Under den årlige miljøkartleggingen er det ikke kommet frem saker som skulle tilsa at det er noen som opplever diskriminering på Skogli.

Miljøundersøkelsen spør ikke direkte om diskriminering, men har spørsmålet: «Jeg har ikke blitt mobbet eller trakassert av kollegaer på avdelingen siste halvåret», og de ansatte svarer fra 1 – 7 (hvor 7 betyr helt enig).

Besvarelsen de siste 3 årene ser slik ut:

Jeg har ikke blitt mobbet eller trakassert av kollegaer på avdelingen siste halvåret



Kartlegge kjønnsbalanse og forskjeller mellom kvinner og menn i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon

En kartlegging er gjort, anonymt, via elektronisk spørreskjema. Av de som svarte var det 75 svar og kjønnsfordelingen var 80,3% kvinner og 19,7% menn. Det er relativt representativ fordeling, både med tanke på antall svar og svar pr. kjønn.

12 menn og 50 kvinner sa at de hadde den stillingsprosenten de ønsket. Det betyr at 62 av de 75 (82,7%), hadde den stillingsstørrelsen de ønsker.

Fordelingen for kvinner og menn, som har den stillingsstørrelsen de ønsker, er henholdsvis 80,7% for kvinner, og 80,0% av menn.

Av de 13 som ønsket seg større stilling andre, var det 10 kvinner og 3 menn.

Graden av ønsket økning, vises i tabellen nedenfor:

	Kvinner	Menn
Ja, skulle ønsket meg 1-10 % større stilling	5	0
Ja, skulle ønsket med 11 - 20 % større stilling	1	1
Ja, skulle ønsket meg 21 – 30 % større stilling	1	2
Ja, skulle ønsket meg 31% eller mer, større stilling	3	0

I 2021 hadde vi noen midlertidige stillinger, men de ble fordelt ut på ansatte som ønsket å øke sin stilling, og evt. vikarer. Årsaken til de midlertidige stillingene var pandemien, og at den skapte noe ekstra arbeid ifm smittevern og tiltak.

Alt i alt dreier det seg om ca. 1 årsverk.

Vi har ikke gjort kartlegging av uttak av foreldrepermisjoner, men vil starte med det fra 2022.

Kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer

I ledergruppen (de som har personalansvar) er det 12 personer. 6 kvinner og 6 menn. Med andre ord, lik fordeling mellom kjønnene, men representerer ikke samme fordelingen som for alle ansatte.

Analyse pr. faggruppe er utfordrende, da avdelingene er små, og det er forskjell på ansiennitet.

Leger: Kun 4 personer ansatt. 2 kvinner og 2 menn. Grunnet få ansatte, ansiennitet, en med lederansvar og forskjellig ordninger rundt bakvakten, er det vanskelig å sammenligne.

Sykepleieavdelingen: 19 ansatte og av dem bare 1 mann. Blir formålsløst å sammenligne.

Fysikalsk avdeling: 13 ansatte, hvorav 4 menn. Noen har ikke full ansiennitet, noen har spesieltittel og noen ikke. Blir derfor lite materiale å sammenligne.

Av de som ikke har spesielle men full ansiennitet, har kvinnene ca. 1,8% høyere lønn enn menn. Det vil si, mann. Blir kun 1 mann i det regnestykket.

Ergoterapeuter, renholdere og psykologer: Bare kvinner som er ansatt.

Vaktmestertjenesten: Bare menn som er ansatt.

Kjøkken, spisesal og resepsjon blir for lite sammenligningsgrunnlag, men vi har gjort en analyse på alle ufaglærte.

Analyse på ufaglærte: Alle ansatte som ikke har noe formelt fagbrev eller lignende, men med full ansiennitet.

Totalt 19 personer. 13 kvinner og 6 menn. Der har kvinnene 0,3 % høyere lønn enn mennene.

Kartlegge omfang og kjønnsforskjeller i ufrivillig deltid.

Viser til kommentarer tidligere.

Analysere årsaker

Som nevnt er dette første året vi gjør denne type kartlegging, så derfor er det begrenset analyser vi får gjort.

Viser eller til de mindre vurderinger/analyser som er gjort ovenfor.

Iverksette tiltak

Ingen tiltak er iverksatt, igjen ut fra at dette er første året vi gjør denne kartleggingen.

Når det er sagt, vil vi fortsette med:

- Opplæring av alle nyansatte i «varslingsplakaten».
- Vår årlige arbeidsmiljøkartlegging. Her vil vi vurdere å ta med eget spørsmål om diskriminering, fra og med 2022.

Evaluerer arbeidet

Da dette er første året vi gjør denne analysen, mener vi det er for tidlig å kunne evaluere arbeidet.

Alf Magne Foss

Direktør v/Skogli Helse- og Rehabiliteringssenter AS

7. april 2022