

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 kjønnsforskjeller i ufrivillig deltid.
2. Analysere årsaker
3. Iverksette tiltak
4. Evaluere arbeidet

Generelt:

Det er andre gang Skogli Helse- og Rehabiliteringssenter AS gjør denne kartleggingen. Det medfører at det er flere av analysene som er mangelfulle, da vi kun har ett år å sammenligne med.

Analysen som er gjort vedr. uønsket redusert stilling, er gjort på ansatte som har fast stilling, mer enn 20% i desember 2022. 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.

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

Ansatte på Skogli har en gjennomsnittsalder på 47,4 år, og en gjennomsnittlig ansiennitet på 11 år.

I 2021 fikk vi 75 besvarelser på undersøkelsen. I 2022 fikk vi 58 besvarelser.

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

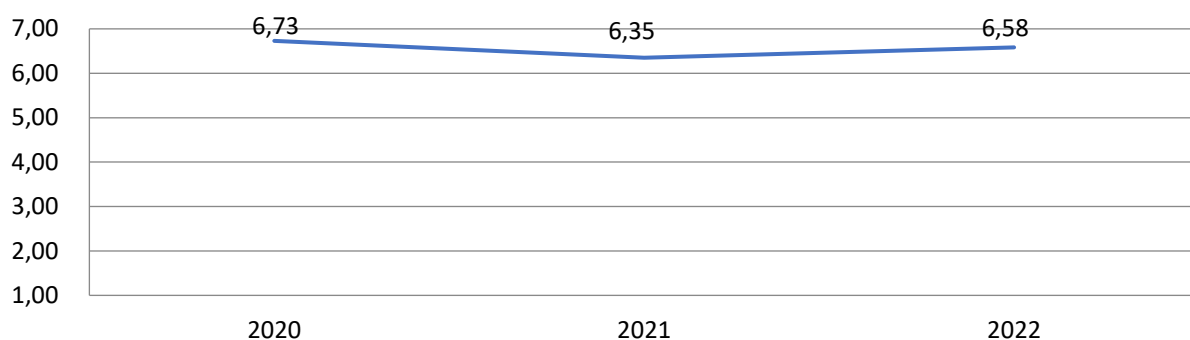
Skogli har som de fleste helsebedrifter, flere kvinner ansatt enn menn. 76% av de ansatte er kvinner. Skogli har en varslingsplakat som henger i alle avdelinger, samt at alle nyansatte får en gjennomgang av dette ved ansettelse.

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



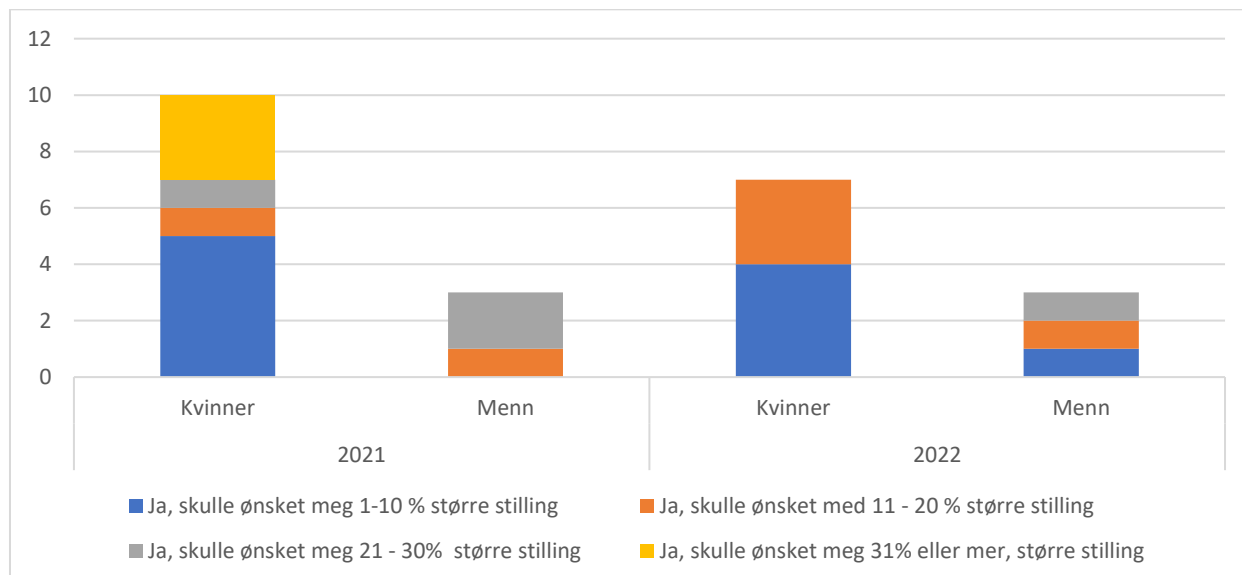
Kartlegge kjønnsbalanse og forskjeller mellom kvinner og menn i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon

En kartlegging er gjort, anonymt, via elektronisk spørreskjema. Av de som svarte var det 58 svar og kjønnsfordelingen var 77,6% kvinner og 23,4% menn. Det er relativt representativ fordeling, både med tanke på antall svar og svar pr. kjønn.

10 menn og 38 kvinner sa at de hadde den stillingsprosenten de ønsket. Det betyr at 48 av 58, sa de hadde den stillingsstørrelsen de ønsker.

Av de 10 som ønsket seg større stilling andre, var det 7 kvinner og 3 menn.

Graden av ønsket økning, pr. kjønn de siste to årene, vises i tabellen nedenfor:



I 2022 hadde vi spesielt 2 avdelinger hvor det sluttet til sammen 4 personer. I den anledning fikk noen ansatte øket sine stillinger til ønsket nivå.

Kartlegging av uttak av foreldrepermisjoner har vi startet med, men vi har så lite data på det så det blir meningsløst å gjøre noen analyse. I 2022 var det fødsler for 2 ansatte. I tillegg en mann som foreldre.

Kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer

I ledergruppen (de som har personalansvar) er det 12 personer. 7 kvinner og 5 menn.

Analyse pr. faggruppe er utfordrende, da avdelingene er små, og det er forskjell på ansiennitet. Med det sagt, så er lønningssystemet for Skogli bygget opp rundt minstelønnsatser, og de fleste ligger på de satsene. De som har over minstelønn, har bare noen tusen kroner mer i årslønn enn de som ligger på minstelønnsatsen, så utslagene for det blir minimale.

Leger: 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. Med det sagt, er grunnlønnen for legene lik, ettersom de alle har mer enn 10 års ansiennitet.

Sykepleieavdelingen: 19 ansatte og av dem bare 2 menn. Blir formålsløst å sammenligne.

Fysisk avdeling: 15 ansatte, hvorav 4 menn (og en av dem er lederen). Noen har ikke full ansiennitet, noen har spesialtittel og noen ikke. Blir derfor lite materiale å sammenligne (bare 3 menn).

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 20 personer. 17 kvinner og 3 menn. Der har de 3 mennene 0,96 % høyere lønn enn kvinnene. I 2021 var det kvinnene som hadde 0,3 % høyere lønn enn mennene.

Kartlegge omfang og kjønnsforskjeller i ufrivillig deltid.

Viser til kommentarer tidligere.

Analysere årsaker

Som nevnt er dette andre året vi gjør denne type kartlegging, så derfor er det begrenset analyser vi får gjort. Viser eller til de vurderinger/analyser som er gjort ovenfor.

Iverksette tiltak

Ingen tiltak er iverksatt, da vi ikke finner noe saker som bør få tiltak.

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 2023.
- Følge AML å fylle opp stillinger så mye som mulig, slik at færrest mulig går i uønsket reduserte stillinger.

Evaluere arbeidet

Vi finner ikke mye nytte av å gjøre denne rapporten, av flere årsaker:

- Få ansatte pr. avdeling, og det blir derfor vanskelig å sammenligne.
- Lite utskifting av ansatte, lite «turnover», og dermed lite endringer grunnet nyansettelser.
- Lønnen blir for de fleste ansatte styrt av minstelønntabellene, og ledelsen og tillitsvalgte har et forhandlingsprinsipp med «lik lønn for lik jobb». Det blir derfor generelt lite forskjeller i lønn for de enkelte faggrupper.

Med det sagt, så er det en god ting å følge med på de analysene vi gjør, om ikke annet for å se om vi utvikler oss i en ikke ønsket retning.

Alf Magne Foss

Direktør v/Skogli Helse- og Rehabiliteringssenter AS

7. februar 2023