

KARTLEGGING AV DIRSKRIMINERING, 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:

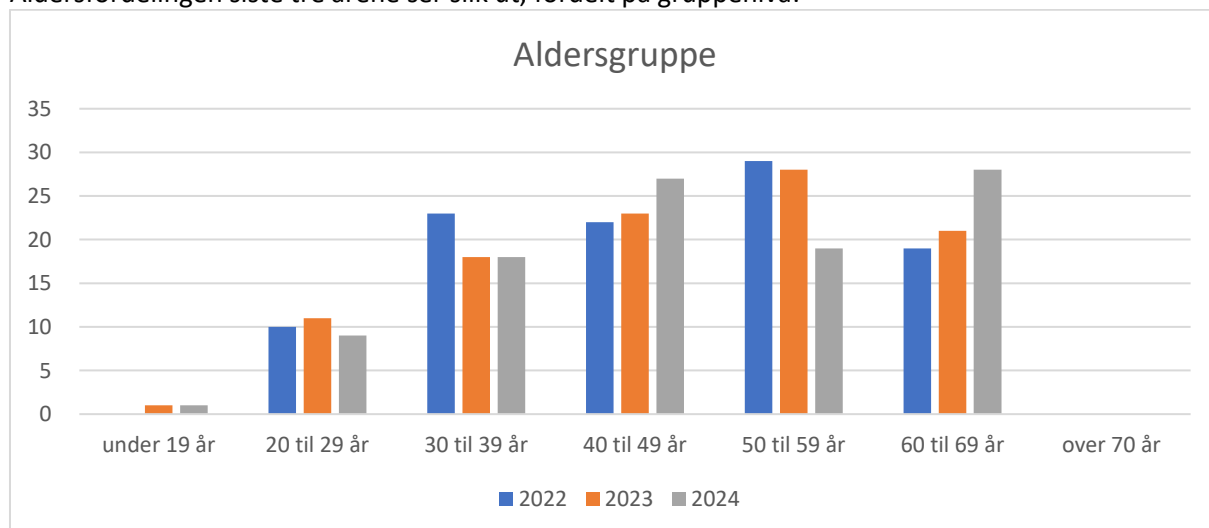
2024 er fjerde gangen Skogli Helse- og Rehabiliteringssenter AS gjør denne kartleggingen. Fire år er litt kort tid for å gjøre store trendanalyser, men noen analyser kan vi dog gjøre.

Analyser som er gjort vedr. uønsket redusert stilling, er gjort på ansatte som har fast stilling, mer enn 20% i desember 2024. 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.

Dette tilsvarer (pr. 31/12-2024) 102 personer, hvorav ca. 87% er kvinner.

Ansatte på Skogli har en gjennomsnittlig ansiennitet på 11 år, og en gjennomsnittsalder på 47,6 år.

Aldersfordelingen siste tre årene ser slik ut, fordelt på gruppenivå:



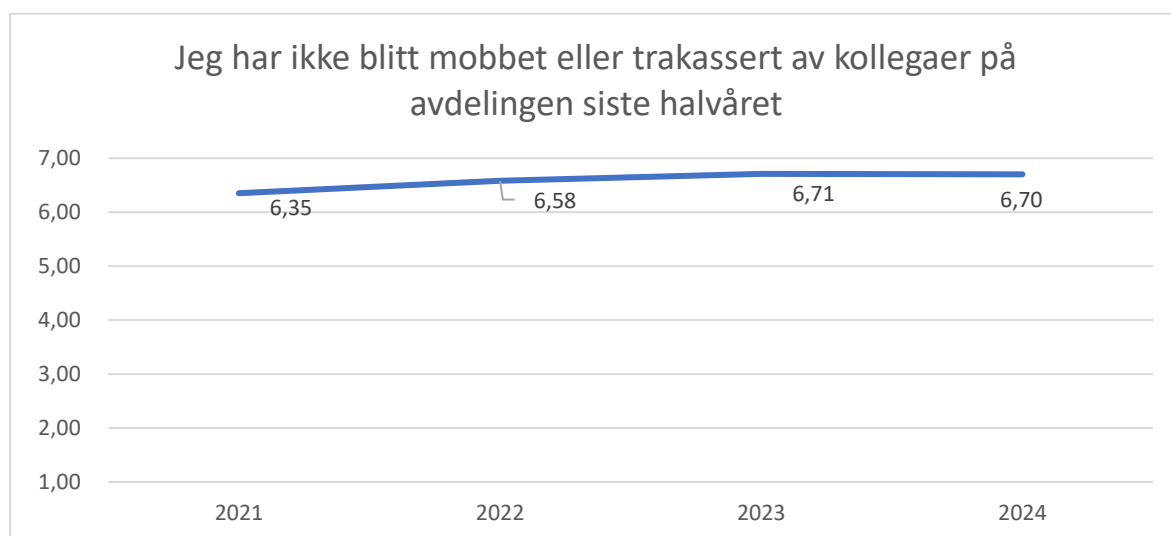
Undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling på de ulike grunnlagene og områdene

Skogli har som de fleste helsebedrifter, flere kvinner ansatt enn menn. 87% av de fastansatte 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 tilsi 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 fire årene ser slik ut:



I 2023 hadde vi en plan om å ta med spørsmål om diskriminering i våre fremtidige årlige arbeidsmiljøkartlegginger.

Spørsmålet vi stilte var:

Har du det siste året på en eller annen måte følt deg diskriminert på jobb/Skogli? (diskriminert angående kjønn, graviditet, etnisitet, hudfarge, språk, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, alder og/eller politisk syn).

Svaralternativene er ja/nei. Tabellen nedenfor viser antall og prosent som svarte «ja».

År	Kvinner	Menn	Prosent
2023	2	2	5,10
2024	1	1	3,45

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

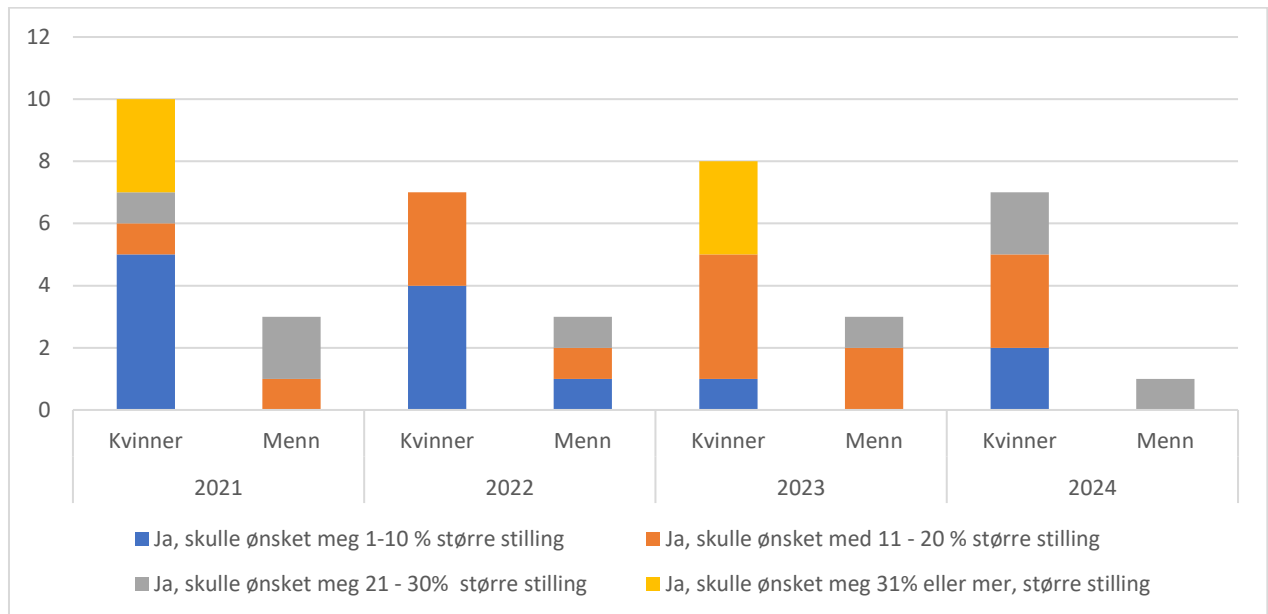
En kartlegging er gjort, anonymt, via elektronisk spørreskjema. Av de som svarte var det 58 svar og kjønnsfordelingen var 79,3% kvinner. Det er relativt representativ fordeling, både med tanke på antall svar og svar pr. kjønn.

49 personer (84,5%) sa at de hadde den stillingsprosenten de ønsket. 84,5% av dem var kvinner.

1 person svarte ikke på spørsmålet, så da gjenstår det 8 personer som ønsket seg større stilling.

Av de 8 var det 6 kvinner og 1 mann.

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



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 2024 var det 2 fødsler for ansatte.

Kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer

I ledergruppen (de som har personalansvar) er det 11 personer. 7 kvinner og 4 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 minstelønnsseter, 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 minstelønnsseten, så utslagene for det blir minimale.

Leger: 5 personer ansatt. 2 kvinner og 3 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.

Fysikalsk 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 14 personer. 11 kvinner og 3 menn. Analysen viser at kvinnene har 0,2% lavere lønn enn mennene. I 2023 var det kvinnene som hadde 0,3 % høyere lønn enn mennene.

I 2022 hadde mennene 0,96% høyere lønn enn kvinnene og 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

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».
- Årlig informasjon på personalmøter om diskriminering og «varslingsplakaten».
- Følge AML å fylle opp stillinger så mye som mulig, slik at færrest mulig går i uønsket reduserte stillinger.

Evaluere arbeidet

Undersøkelsen og denne rapporten viser at Skogli har utfordringer med å gjøre gode analyser 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 minstelønnstabellene, 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

30. januar 2025