Likestillingsredegjørelse Stine Sofies Stiftelse 2021

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering med bakgrunn i kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I Stine Sofies Stiftelse er det ved utgangen av 2021 67 personer som har et ansettelsesforhold, dette inkluderer fast ansatte i hel- og deltidsstillinger, vikariater og tilkallingshjelper. Av disse er:

- Totalt 40 kvinner og 27 menn
- 6 Kvinner og 2 menn er midlertidig ansatte (inkluderer tilkallingshjelper)
- 6 kvinner og 3 menn er ansatt i deltidsstillinger, ingen av disse er ufrivillig i deltidsstilling.
- I gjennomsnitt hadde kvinner 21,5 uker og menn 13,5 uker foreldrepermisjon

Tabell som viser tilstand for kjønnslikestilling basert på midlertidig arbeid

Kjønns-balanse Antall *		**Midlertidig ansatte** Antall **		**Foreldre-permisjon** Gjennomsnitt antall uker		**Faktisk deltid** Antall		**Ufrivillig deltid** Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
40	27	6	2	21,5	13,5	6	3	0	0

Stjerneforklaring:
* Inkluderer deltidsstillinger, tilkallingshjelper og vikarer
** Inkluderer tilkallingshjelper

I vurdering av hva som er definert som ufrivillig deltidsansettelser i organisasjonen er det tatt utgangspunkt i at flere av de deltidsansatte selv har bedt om en redusert stilling. De øvrige deltidsansatte er i stillinger som er utlyst som deltidsstilling da det ikke er nok aktivitet i organisasjonen til å fylle en hel stilling.

En lønnskartlegging av de ansatte i Stine Sofies Stiftelse for regnskapsåret 2021 viser at menn og kvinner i all hovedsak er likestilt lønnsmessig, unntaket er i toppledelsen hvor kvinnene er lønnsledende.

For gjennomføring av denne kartleggingen er det i Arbeidsmiljøutvalget utarbeidet en fordeling i stillingsgrupper hvor man videre har sammenligne gjennomsnittslønn for menn og kvinner innenfor disse stillingsgrupper. Det er tatt utgangspunkt i de eksisterende stillingsbetegnelser i organisasjonen og vurdert de enkelte stillingene på en skala fra 1-5, med tanke på kompetanse, ansvar og arbeidsbelastning. Kompetanse er vektet med 50 %, mens ansvar og belastning er vektet med 25 % hver. Relevante faktorer i vurderingen har vært plassering i organisasjonen, krav til problemløsning, selvstendighet, fagansvar, personalansvar og/eller budsjettansvar. Gjennom denne vurderingen er vi kommet fram til 4 grupper som er delt etter likt arbeid og lik verdi.

- Eksempel likt arbeid: rådgivere i ulike avdelinger
- Eksempel på arbeid av lik verdi: jurist og psykolog, samt nattevakt og økonomimedarbeider

Tabell som viser tilstand for kjønnslikestilling basert på gjennomsnittlig årslønn

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper		**Lønnsforskjeller** **Kvinners andel av menns lønn oppgitt i kroner og prosent**	
	Kvinner	**Menn**	**Sum kontante ytelser**	**Sum skattepliktige naturalytelser**
Total *	36 61%	23	-2 907kr 99,5%	200kr 103,2%
Gruppe 1	3 75%	1	[redacted] [redacted]	[redacted] [redacted]
Gruppe 2	12 55%	10	-2 760kr 99,6%	421kr 107,0%
Gruppe 3	15 56%	12	310 100,1%	128kr 101,9%
Gruppe 4	6 100%	0	- -	- -

Stjerneforklaring:

* Vikarer og tilkallingshjelper er ikke medregnet

NB! *Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for å kunne publiseres offentlig.*

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I Stine Sofies Stiftelse har vi siden oppstart hatt et ønske og mål om å være en inkluderende arbeidsplass med et stort mangfold av ansatte. Vi jobber for likestilling og mot diskriminering med bakgrunn i kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Likestilling mellom kjønn
Vi har gjennom ansettelsesprosesser tilstrebet at fordelingen mellom kjønnene skal være likefordelt. I noen stillinger er dette et absolutt, mens personlige kvalifikasjoner prioriteres i andre stillinger. Dette har ført til at vi i dag har en fordeling mellom kjønnene med 61 % kvinner og 39% menn. I toppledelsen er kvinneandelen 75%.

Etnisitet
Vi ser at et mangfold innen etnisitet er en fordel for arbeidsmiljøet og en viktig aspekt å ha med i møte med våre målgrupper. Vi ønsker en enda større andel av ansatte med ikke etnisk norsk bakgrunn, men har dessverre ikke lykkes i dette til tross for at vi har fokus på dette i ansettelsesprosesser og oppfordret denne gruppen til å søke. I dag er 5 av 59 ansatte ikke etnisk norske.

Funksjonsnedsettelse
Våre arbeidslokaler er selvsagt universelt utformet og tilrettelagt slik at vi har mulighet til ansette personer med fysisk redusert funksjonsevne.
Våre ansatte er viktige for oss, derfor strekker vi oss langt for å tilrettelegge arbeidsdagen og arbeidsplassen om noen ansatte opplever sykdom eller får redusert helse.
Gjennom de siste årene har vi til stor glede for våre ansatte og våre kursdeltakere ansatt en person med i VTA-tiltak.

Mobbing/trakassering
I medarbeiderundersøkelsen er det siden 2017 stilt spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til eller opplevd verbal eller fysisk trakassering eller mobbing på arbeidsplassen. I løpet av 2020 ble det observert og meldt fra om mobbing/trakassering. Det ble i etterkant av dette jobbet med bevisstgjøring rundt temaet og vi er glade for at det i 2021 ikke ble meldt om tilsvarende.

Planer framover

Vi mener at organisasjonen og dens ansatte har et menneskesyn som forfekter et likeverd hos ALLE mennesker. Dette viser seg blant annet at vi har tilnærmet 100 % lik lønn for menn og kvinner og at vi har god kjønnsbalanse mellom menn og kvinner i de fleste områder i organisasjonen. Hvordan våre ansatte orienterer seg når det blant annet gjelder livssyn, seksuell orientering og kjønnsidentitet er likegyldig for organisasjonen. Samtidig ser vi at vi kan jobbe enda mer målrettet for å få et større mangfold representert i organisasjonen. Vi vil derfor gjennom 2022 sette dette høyere på agendaen slik at vi kan se et enda større mangfold i årene som kommer.