

# Aktivitets- og redegjørelsesrapport for SINN, 2022

Studentsamskipnaden i Innlandet (SINN) skal sammen med utdanningsinstitusjonene skape et helhetlig og godt læringsmiljø for studentene. Gjennom tilrettelegging av gode sosiale, kulturelle og materielle tjenester skal SINN bidra til en trygg og effektiv studietilværelse for studentene i Innlandet. For å understreke dette er SINN sin visjon «*Enklere og bedre studentliv!*».

I det videre arbeid for likestilling og mot diskriminering, skal det årlig utarbeides en handlingsplan knyttet til disse to temaene. I denne planen vil prioriterte områder, risiko og tiltak for 2023 være tema.

Likestilling og diskriminering er et naturlig tema i AMU, hvor verneombud, representanter fra ledelsen og bedriftshelsetjenesten deltar. Dette vil også være tema i ledelsens møter med de tillitsvalgte og hovedverneombud.



# SINN

Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv

sinn.no

SINN har som mål å være en attraktiv arbeidsplass hvor medarbeiderne er den viktigste ressursen. Å sikre like muligheter, trygge og rettferdige vilkår for alle medarbeidere er viktig for SINN.

Det er nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Dette er forankret i våre etiske retningslinjer, men krever samtidig kontinuerlig oppfølging og fokus.

Som privat arbeidsgiver med mer enn 50 ansatte har SINN en spesifisert og konkret plikt som er beskrevet i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd.

Tallene i redegjørelsen gjelder for regnskapsåret 2022, og er pr. 31.12. 2022. Likeså risikoer og tiltak som SINN har identifisert og iverksatt for å fremme likestilling og motvirke diskriminering.



# SINN

Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv

sinn.no

## Del I: Tilstand for kjønnslikestilling

|  | <b>Kvinner</b> | <b>Menn</b> | <b>Totalt</b> |
|--|----------------|-------------|---------------|
| <b>Antall fast ansatte</b>             | 65             | 26          | 91            |
| <b>Prosentandel</b>                    | 71             | 29          | 100           |
|  |                |             |               |
| <b>Deltidsansatte</b>                  | 19             | 0           | 19            |
| <b>Prosentandel</b>                    | 100            | 0           | 100           |
|  |                |             |               |
| <b>Midlertidig ansatte</b>             | 21             | 7           | 28            |
| <b>Prosentandel</b>                    | 75             | 25          | 100           |
|  |                |             |               |
| <b>Uttak foreldrepermisjon – dager</b> | 187            | 0           | 187           |
| <b>Prosentandel</b>                    | 100            | 0           | 100           |

Tallene gjelder for regnskapsåret 2022 og er pr 31.12.22.



# SINN

Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv

sinn.no

Ledergruppen i SINN består av 7 personer; adm. direktør, økonomidirektør, bolig- og eiendomsdirektør, kommersiellsjef, velferdssjef, kommunikasjons- og markedssjef og HR-sjef. Fire, inkludert adm. direktør er menn.

Fordelingen mellom kvinner og menn i lederstillinger er relativt lik.

I SINN er andelen kvinnelige ansatte pr. 31.12.2022 71% og 29% er menn. Selskapet har som uttalt mål å ha engasjerte, kompetente og stolte medarbeidere som samarbeider og inspirerer i alle ledd, uansett kjønn.

SINN gjennomfører minimum hvert andre år en anonymisert medarbeiderundersøkelse blant alle ansatte. I undersøkelsen er det spørsmål om ansatte selv har opplevd eller vært vitne til diskriminering/trakassering på arbeidsplassen.

SINN har varslingsrutiner som er tilgjengelig på selskapets intranett og åpen for alle ansatte. I 2022 har det vært 2 varslings saker.



# SINN

Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv

sinn.no

SINN har en bevisst holdning til likestilling, økt mangfold og jobber systematisk for å gjøre selskapet så attraktivt som mulig for alle. Av tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i selskapet kan nevnes;

- Tariffavtaler
- Medarbeiderundersøkelse med spørsmål om trakassering/diskriminering
- Innført kjernetid/fleksibel arbeidstid (kl. 09 - 15) for administrativt personell
- Varslingsrutiner er tilgjengelig på intranett
- Alle stillingsutlysninger er kjønnsnøytrale

Kvinneandelen i selskapet har holdt seg relativt stabil over tid, og er pr. 31.12.2022 71 % kvinner og 29 % menn.

Tariffavtaler sørger for at SINN har ordninger og prosedyrer som gjør at selskapet oppleves attraktivt for begge kjønn og personer i alle faser av livet.

Fremtidig teknologisk utvikling kan åpne for at SINN som arbeidsplass blir enda lettere tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne.

SINN opplever at mangfold og kjønnsbalanse er positivt og bedrer arbeidsmiljøet.



# SINN

Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv

[sinn.no](https://sinn.no)

## Del 1.2: Tilstand for kjønnslikestilling - lønn

|                                 | Øvrige ansatte | Utvidet ledergruppe | Totalt i SINN |
|---------------------------------|----------------|---------------------|---------------|
| <b>Antall kvinner</b>           | 54             | 10                  | 64            |
| <b>Prosentandel</b>             | 78             | 45                  | 61            |
| <b>Gjennomsnittslønn</b>        | 481 328        | 620 861             | 551 095       |
| <b>Antall menn</b>              | 15             | 12                  | 27            |
| <b>Prosentandel</b>             | 22             | 55                  | 39            |
| <b>Gjennomsnittslønn</b>        | 496 714        | 788 423             | 642 569       |
| <b>Lønnsforskjell i prosent</b> | 3              | 27                  | 16,5          |
| <b>Høyest lønn</b>              | Menn           | Menn                | Menn          |

Utvidet ledergruppe består av ledere med personalansvar.

Lønnsforskjellen viser i % hvor mye høyere gjennomsnittslønnen for menn er enn tilsvarende for kvinner.

Ufrivillig deltid blant faste ansatte kartlegges gjennom medarbeiderundersøkelsen i 2023.



# SINN

Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv

sinn.no

## Del 2: Redegjørelse for SINN sitt arbeid med likestilling og diskriminering

### 2.1 Rekruttering

Ved rekruttering for nyopprettede stillinger eller erstatning av stilling, vurderes det først om det er mulighet for interne opprykk eller om stillingen kan endres på for å tilpasses dagens situasjon.

Alle stillinger utlyses internt. Der vi ikke har noen klare interne kandidater, utlyses stillingen eksternt i tillegg.

SINN opplever å være attraktive i arbeidsmarkedet og har god søknadsmasse ved de fleste utlysninger.

Ved gjennomgåelse og utplukking av kandidater til intervjuer vurderes alle på lik linje uavhengig av alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.



# SINN

Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv

sinn.no

## 2.2 Lønns- og arbeidsvilkår

SINN er medlem i arbeidsgiverorganisasjonen Virke og er med det bundet av følgende avtaler:

- Hovedavtalen mellom LO og VIRKE
- Landsoverenskomst for Studentsamskipnader (LoS) inngått mellom Hovedorganisasjonen Virke og Parat, Norsk Tjenestemannslag (NTL) og Utdanningsforbundet.
- Landsoverenskomst for barnehager (LoB) inngått mellom Virke, Utdanningsforbundet og Norsk Tjenestemannslag (NTL)
- Lokal særavtale mellom Studentsamskipnaden i Innlandet og Norsk Tjenestemannslag.
- Lokal særavtale mellom Studentsamskipnaden i Innlandet og Utdanningsforbundet.

Virkes minstelønnsystem er gjeldende, samt Garantilønn – og ansiennitetsordningen for ansatte i barnehagen.

Dette sikrer at det ikke er lønnsforskjeller som er basert på alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Jfr. LoS 1.2 så er øverste ledergruppe tatt ut av overenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn og får med det årlig sin lønn fastsatt av et lønnsutvalg bestående av adm. dir. og 2 styrerepresentanter. De er pliktet til å sikre at det ikke er lønnsforskjeller i ledergruppen basert på de samme kriteriene som nevnt over.

Lønn til adm. direktør fastsettes årlig av styret.



# SINN

Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv

sinn.no



## 2.3 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

SINN fremmer og legger til rette for muligheten for forfremmelse og utviklingsmuligheter gjennom å tilby og oppfordre de ansatte til etter- og videreutdanning i regi av arbeidsgiver.

Pr dags dato er det en ansatt som tar FDV Tekniker 60 stp (2 år) FDVU 60 stp (2 år) ved Fagskolen Innlandet Gjøvik, og en ansatt som tar Prosjektledelse ved Høgskolen i Innlandet.

I 2022 ble det gjennomført ulike kurs i regi av Falck bedriftshelsetjeneste.



# SINN

Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv

[sinn.no](https://sinn.no)

## 2.3 Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

SINN tilrettelegger for sine arbeidstakere på flere måter:

- ansatte kan benytte timer når det gjelder «omsorgsdager for barn». Det betyr at de ansatte kan velge å bruke halve dager eller timer til dette formålet.
- i forbindelse med fødsel har partner rett til 2 ukers lønnet permisjon.
- fri med lønn til amming 2 timer hver dag inntil 1 år etter fødsel eller til barnet er 1 år ved adopsjon.
- avtale om hjemmekontor for stillinger der dette passer.
- leder kan tilrettelegge for sine ansatte for å unngå sykefravær eller for å komme gradvis tilbake til jobb etter fravær. Avtalene datofestes og evalueres underveis.
- det legges til rette for at arbeidstakere som ønsker det kan få redusert stilling enten permanent eller midlertidig.
- ansatte over 60 år tilbys 1 time trening i arbeidstiden i uken.
- alle ansatte kan mot kvittering, få refundert inntil kr 1 500,-/kalenderår for utgifter til helsefremmende tiltak.



# SINN

Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv

sinn.no