

A photograph of two young women laughing and talking on a balcony. The woman in the center has long red hair and is wearing a beige hoodie and orange pants. The woman on the right has dark hair and is wearing a grey cardigan. They are standing in front of a wooden railing and greenery. The background shows a building with large windows.

Studentsamskipnaden i Innlandet

Aktivitets- og redegjørelsesrapport 2023

Studentsamskipnaden i Innlandet (SINN) skal sammen med utdanningsinstitusjonene skape et helhetlig og godt læringsmiljø for studentene ved Høgskolen i Innlandet, Centric IT Academy og Limpi AS.

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 arbeidet for likestilling og mot diskriminering, utarbeides det en handlingsplan knyttet til disse temaene. I planen vil prioriterte områder være risiko og tiltak.

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

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 Ligestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd.

Tallene i redegjørelsen gjelder for regnskapsåret 2023, og er pr. 31.12.

Likewise risiko og tiltak som SINN har identifisert og iverksatt for å fremme likestilling og motvirke diskriminering.

Del I: Tilstand for kjønnslikestilling

	Kvinner	Menn	Totalt
Antall faste ansatte	64	29	93
Prosentandel	69 %	31 %	100 %
Deltidsansatte	18	0	18
Prosentandel	100 %	0 %	100 %
Prosentandel av totalt ansatte	28 %	0 %	19 %
Midlertidige ansatte	33	9	42
Prosentandel	79 %	21 %	100 %
Uttak av foreldrepermisjon - dager	265	501	766
Prosentandel	35 %	65 %	100 %

Tallene gjelder for regnskapsåret 2023 og er pr 31.12.23.

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. 31.12.2023 69% og andelen menn er 31%.

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. Spørsmål om ansatte selv har opplevd eller vært vitne til diskriminering/trakassering på arbeidsplassen vil være en del av fremtidige undersøkelser.

SINN har varslingsrutiner som er tilgjengelig på selskapets intranett og åpen for alle ansatte. I 2023 har det vært 1 varslings sak.

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. 31.12.2023 69 % kvinner og 31 % 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.



Del I.2: Tilstand for kjønnslikestilling - lønn

	Øvrige ansatte	Utvidet ledergruppe	Totalt i SINN
Antall kvinner	56	8	64
Prosentandel	79 %	36 %	69 %
Gjennomsnittslønn	499 803	690 737	523 670
Antall menn	15	14	29
Prosentandel	21 %	64 %	31 %
Gjennomsnittslønn	530 934	779 961	651 154
Lønnsforskjell i prosent	6 %	13 %	24 %
Høyest lønn	Menn	Menn	Menn

Utvidet ledergruppe består av ledere med personalansvar.

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

Del 2: Redegjørelse for deltidsstillinger

	kvinner	menn	totalt
Deltidsansatte	17	0	17
Prosentfordeling kvinner/menn	100 %	0 %	
Prosentandel av totalt ansatte kvinner/menn	27 %	0 %	18 %

Ansatte i deltidsstillinger:

17 stk av totalt 93 ansatt (18 %) hvorav:

- 9 stk i frivillig deltid
- 4 stk pga helsemessige utfordringer enten permanent eller midlertidig
- 4 stk i ufrivillig deltid

Av de 4 er:

- 1 ansatte i vår bokavdeling
- 1 ansatt i barnehagen
- 2 har avsluttet arbeidsforholdet i 2024

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

2.1 Rekruttering

Ved rekruttering i nyopprettede stillinger eller erstatning av stillinger, 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 opplagte 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.

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 i tillegg til styrets leder. De er forpliktet 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.

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.

- 2 ansatte som tar FDV-tekniker 60 stp. (2 år) FDVU 60 stp. (2 år) ved Fagskolen Innlandet Gjøvik.
- 2 ansatte tar fagbrev i Renholdsoperatørfaget ved Studieforbundet AOF.
- 1 ansatt tar 15 stp. i Personvern - en grunnopplæring i personvernregler ved Høgskolen i Innlandet.

I 2023 ble det gjennomført ulike kurs i regi av Falck Helse (bedriftshelsetjenesten).

2.3 Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

SINN tilrettelegger for sine arbeidstakere på flere måter:

- ansatte kan benytte 75 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.