

## Rapport om likestillings- og diskrimineringsarbeidet ved CatoSenteret (CS) i 2022

Arbeid mot diskriminering og for likestilling og integrering er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 4 § 26. Loven pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt for likestilling, ikke bare unngå diskriminering.

Alle arbeidsgivere er pålagt en aktivitetsplikt som innebærer å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det skal rapporteres årlig på hva som er gjort i forhold til dette arbeidet.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i CS sine ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Vi har både interne og eksterne varslingsrutiner og -systemer som skal fange opp og bidra til å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

### Ansattdata

Per 31.12.2022 er vi 106 ansatte i CS.

Alle stillinger som lyses ut er i hovedsak faste, dersom det ikke er et tidsbegrenset aspekt i henhold til AML 14-9. Da vil stillingene lyses ut som engasjement med lik varighet som prosjektet. Vi har også engasjementstillinger knyttet til lister for ekstravakter. Alle våre ekstravakter har avtale med CS for min 3 mnd. Fordelingen på de forskjellige kategoriene er:

Ansatt-type:

Fast 64,15%

Vikar 6,6%

Engasjement 29,5% (ekstravakter)

### Kjønnsfordeling pr. 31. desember 2022

Av våre 106 stillinger i CS, hvorav 5 av disse er på ledernivå, er kjønnsfordeling for ansatte og ledere følgende:

Kjønnsfordeling	Kvinner	Menn
Ansatte	76,4 %	23,6 %
Ledere	60 %	40 %

Faste ansatte: 57 kvinner, 11 menn

Vikar: 4 kvinner, 3 menn

Engasjement: 20 kvinner, 11 menn

## **Aldersfordeling**

Gjennomsnittsalderen i CS er per 31/12-22: 49 år

Gjennomsnittsalder ledere i CS per 31/12-2022: 55,6 år

## **Lønnsforhold**

For å forhindre skjevfordeling av lønn basert på kjønn, gjøres det en grundig analyse sammen med tillitsvalgte av lønnsnivå og utvikling knyttet til kjønn i forkant av de årlige lønnsforhandlingene.

Grunnlaget presenteres for tillitsvalgte i CS og vi leter etter mulige uønskede skjevheter, slik at dette kan hensyntas under forhandlingene. Selv med en grundig analyse, og en rekke spørsmål knyttet til mulige årsaker til endring, fant vi heller ikke i 2022 grunnlag for å prioritere enkelte grupper høyere enn andre verken med tanke på alder, kjønn eller stillingsgruppe.

Antall ansatte, særlig når de grupperes i mindre grupper i CS er så få at enkelte nyansettelser eller avganger kan få store utslag. Der det ble stilt spørsmål, kunne man finne forklaringen knyttet til endringer hos en eller to personer.

Partene konkluderte med at det ikke var grunnlag for å gjøre diskrimineringsdempende tiltak knyttet til lønnsforskjellene.

Gjennomsnittslønn menn – kr 329 449

Gjennomsnittslønn kvinner - kr 375 262

Kvinner lønn som andel av menns lønn 113,9 %

Den lave gjennomsnittslønnen synes påfallende, men skyldes hovedsakelig to forhold:

1. De som er ekstravakter hos oss er ansatt på engasjement. Antall vakter/dager de arbeider i løpet av ett år varierer mye.
2. Vi har flere medarbeidere som er ansatt i små stillinger, for eksempel helgevakter i resepsjon.

Kvinner lønn som andel av menns lønn justert for stillingsgruppe :

Psykologer: 97,3%

Fysio- og ergoterapeuter: 98%

Idrettspedagoger: 80,5%

Resepsjonister: 79%

Miljøterapeuter/hjelpepleiere: 112,5%

## Stillingsnivåer

Tabellen under viser kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer:

Stillingsgruppe	Antall	Antall	Totalt
	menn	kvinner	
Ledelse	2	3	5
IT konsulenter	1	0	1
Overleger	0	2	2
Spesialsykepleier	0	5	5
Logoped	0	1	1
Økonomi	0	1	1
Personalkonsulenter	0	3	3
Psykologer	2	1	3
Fysio-og ergoterapeuter	4	15	19
Sykepleier	3	25	28
Vernepleier	0	2	2
Konsulenter	4	4	8
Sosionom	0	1	1
Idrettspedagoger	4	4	8
Resepsjonister	2	6	8
Omsorgsarbeidere	2	6	8
Helsesekretær	0	1	1
Vaktmester	1	0	1
Totalt	25	80	105

## Foreldrepermisjon

CS har i 2022 hatt 4 ansatte (2 menn og 2 kvinner) med foreldrepermisjon. Uttak av dager fordeler seg slik:

Menn: gjennomsnitt 8,5 uker

Kvinner: gjennomsnitt 9,2 uker

Tallene tyder på at foreldrepermisjon generelt er fullt ut akseptert og at det ikke tyder på noen diskriminering i noen retning på dette området.

## Ufrivillig deltid

På CS har vi lite uønsket deltid, gjennomsnittlig stillingsprosent er 88,6%. De svært få som ikke arbeider 100 % gjør dette fordi de har flere stillinger, ønsker å følge "skoleruta" til barna sine (2 menn), eller av helsemessige årsaker. Med en så høy gjennomsnittlig stillingsprosent, og så få ansatte at vi faktisk kjenner årsaken til de få som ikke arbeider i 100 % stilling, er det kartlegging i seg selv.

Ufrivillig deltid har vært kartlagt tidligere. De som da meldte om at de faktisk ønsket økt stillingsprosent har vi klart å gi oppgaver til som gjorde at vi kunne øke stillingsprosenten.

### **Midlertidige stillinger**

CS har en del tidsbegrensede prosjekter, særlig eksternt finansierte, som gjør at vi har midlertidige stillinger.

Vi skriver midlertidige, tidsbegrensede kontrakter med de som jobber som ekstravakter i pleien eller resepsjon. Dette for å sikre at de har fått nødvendig sikkerhetsmessig opplæring og innføring i arbeidet.

Vi har pr i dag to ansatte gjennom henholdsvis arbeidstrening og språkpraksis i avtale med NAV.

### **Diskriminering**

CatoSenteret har retningslinjer for forebygging og håndtering av personkonflikter, mobbing og trakassering, samt varslingsrutiner. Rutinene ligger i kvalitetssystemet og er tilgjengelig for alle ansatte på intranett. Alle nyansatte får informasjon om rutinene. CS som arbeidsgiver har tett dialog med vernetjenesten og tillitsvalgte om disse temaene.

CS skal ha et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø, hvor alle medarbeidere behandles med respekt og verdighet. Uansett alder og bakgrunn.

### **Senior**

CS har en seniorpolitikk som legger til rette for individuell tilpasning av arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon for øvrig, og som kombinerer senterets kompetanse- og ressursbehov med den enkeltes forutsetninger, livsfase og livssituasjon. Disse tiltakene gjelder fra 58 år og oppover. Utfyllende liste over tiltakene er lett tilgjengelig på vårt intranett. Fleksibilitet og tilpassede arbeidsvilkår for medarbeidere som nærmer seg pensjonsalderen skal bidra til at de som ønsker det, kan fortsette sin yrkesaktive karriere i hel eller deltidstilling i stedet for tidligpensjonering (AFP).

Tiltakspakken er flerdelt og inneholder bevisstgjøringstiltak, forebyggende tiltak og insitamentsordninger. I spesielle tilfeller kan det søkes om/avtales økonomisk kompensasjon i kombinasjon med tidligpensjonering (AFP). Ansvar for utøvelsen av personalpolitikken ligger hos avdelingslederne.

Mange ansatte ved CS har særaldersgrense på 65 år. Dette gjelder fysioterapeuter, sykepleiere, hjelpepleiere og miljøarbeider.

Aldersgrensen i CS er 72 år.

### **Mangfold**

For å sikre mangfold blant CS' ansatte, oppfordrer vi i annonsetekstene alle kvalifiserte kandidater til å søke våre ledige stillinger, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne og etnisk bakgrunn. CS tilstreber å ivareta mangfoldet ved utvelgelse av kandidater til intervjuer.


### Tiltak for 2023

Det er et ønske om mer mangfold i organisasjonen.

Vi vil i 2023 ha mer fokus på arbeidet med mangfold. Det vil være naturlig å tydeliggjøre fokuset bredt i organisasjonen, etter forankring i ledelsen, for så å strukturere videre arbeid innen f.eks. rekruttering og inntak av medarbeidere på arbeidstrening.

Vi har tatt kontakt med ulike tiltaksarrangører og prøver dette ut der det er hensiktsmessig. På denne måten kan vi ta et samfunnsansvar og samtidig øke mangfoldet på senteret.

Son 15.06.23



Hege Bruun-Hanssen

Adm. dir