

Rapport om likestillings- og diskrimineringsarbeidet ved CatoSenteret (CS) i 2024

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 31.12.2024 er vi 104 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 62,5%

Engasjement/vikarer 37,5% (ekstravakter mm)

Andelen ansatte med engasjement har økt i 2024 sammenlignet med 2023. Dette skyldes midlertidige stillinger i påvente av nye avtaler om spesialisert rehabilitering.

Kjønnsfordeling pr. 31. desember 2024

Av våre 104 stillinger i CS, hvorav 4 av disse er på ledernivå, er kjønnsfordeling for ansatte og ledere følgende:

Kjønnsfordeling	Kvinner	Menn
Ansatte	82 %	18 %
Ledere	60 %	40 %

Faste ansatte: 55 kvinner, 10 menn

Engasjement/vikar: 30 kvinner, 9 menn.

Aldersfordeling

Gjennomsnittsalderen i CS er per 31/12-24: 50 år

Gjennomsnittsalder ledere i CS per 31/12-2024: 50 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. Dette ble gjort i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger høsten 2024.

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 2024 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 556 890

Gjennomsnittslønn kvinner - kr 628 640

Kvinner lønn som andel av menns lønn: 112,9 %

Lønnsnivået på CatoSenteret følger tariff fra arbeidsgiverorganisasjonen Virke.

Kvinner lønn som andel av menns lønn justert for stillingsgruppe:

Psykologer: 107%

Fysioterapeuter og ergoterapeuter: 91%

Idrettspedagoger: 85%

Sykepleiere: 102%

Miljøterapeuter/hjelpepleiere: 122%

Ulikhetene er knyttet til kompetansenivå og ansenitet.

Foreldrepermisjon

CS har i 2024 hatt 5 ansatte (1 mann og 4 kvinner) med foreldrepermisjon. Uttak av dager fordeler seg slik:

Menn: gjennomsnitt 23 uker

Kvinner: gjennomsnitt 22 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 77,10 %. De 19 fast ansatte 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. Pr. 31.12.24 er det en ansatt som er registrert som ufrivillig deltid

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.

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 deltidsstilling 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 2025

Det er et ønske om mer mangfold i organisasjonen. CatoSenteret skal legge til rette for deltakelse fra ulike tiltak (språktrening, praksistrening m.m.) for å ivareta vårt ansvar som en bærekraftig organisasjon.