

Likestillingsredegjørelse

Stiftelsen Anker Studentboliger og Hotel (Anker STI)

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av 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

Tabell for å vise tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	115	71	48,6 %	90,6 %	73,8 %	-	42,1 %	62,2 %
Nivå / gruppe 2	14	5	89,5 %	88 %	147,1 %	-	-	114,6 %
Nivå / gruppe 4	96	48	45,8 %	100,5 %	61,6 %	-	134,6 %	52,5 %

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at man skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Gruppe 1, 3 og 5 er ikke inkludert i oversikten over siden det er under fem personer av hvert kjønn i gruppene.

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Dager sykefravær ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
73	50	9	4	15,33	4,2	45	15	19	5	446	569

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Per 2021 består vårt styre av 5 menn og 4 kvinner, ledergruppen av 3 menn og 2 kvinner og totalt antall ledere i Anker STI er per utgangen av 2021 på 5 menn og 9 kvinner. Totalt antall ansatte er 123, hvorav 73 er kvinner (59%).

Sammenstillingen over de som har mottatt lønn (totalt for 186 personer) viser følgende hovedtrekk:

- Kvinner har en samlet kontant ytelse som er 48,6% av menn. Hovedårsakene er:
 - o I perioden har kvinner jobbet mer deltid og i kortere perioder (koronaeffekter og sesongarbeid, bl.a. i forbindelse med sommeroppbemanning). Dette omfatter både ønsket deltid og ufrivillig deltid (som i år var høyere enn normalt pga. reduserte stillinger/permutteringer i forbindelse med korona)
 - o Forholdsvis flere av kvinner enn menn i Anker har stillingsnivåer med relativt lavt lønnsnivå. F. eks. er 83,4% av de kvinnelige ansatte kategorisert på nivå 4, mot 67,6% for menn.
 - o På generell basis har Anker relativt få ansatte. Enkeltroller (som f. eks. at daglig leder er mann) gir dermed relativt store utslag i gjennomsnittsberegningene.

Lønnsgruppe 4 utgjør vår største ansatte gruppe. Vår største andel ansatte er renholdere, som inngår i denne gruppen. Dette er roller hvor vi hovedsakelig får kvinnelige søkere. Dette er også et lavtlønnsyrke hvor det også er behov for arbeidskraft på deltid. Dette kommer tydelig frem i lønnsgruppe 4 i tabellen over hvor avtalt fastlønn er høyere hos kvinner enn menn (100,6%), men sum kontantytelser er drastisk lavere grunnet flere kvinner på deltid, i korte vikariater og flere kvinner som starter eller slutter i løpet av året (45,8%). At flere kvinner starter og slutter i løpet av

året er også spesielt for denne tiden med pandemi vi har vært igjennom, som da også gir store utslag i tabellen.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt arbeid gjeldene likestilling og ikke-diskriminering er per 2021 ikke gjennomført etter fire-steps arbeidsmetoden. Bedriften arbeider med likestilling og ikke-diskriminering, men vi vil forbedre vår arbeidsmetode og rapportering gjeldene dette.

Uavhengig om vi ikke har fulgt fire-steps arbeidsmetoden har vi jobbet med likestilling og mot diskriminering.

Rekruttering: Tidligere hadde leder ansvar for rekruttering i sine avdelinger. Det er nå innført nytt digitalt rekrutteringssystem. Dette innebærer at HR i dag har full oversikt over alle rekrutteringer, hvem som søker og hvem som blir ansatt. Det er også innført klare rutiner for hvordan vi rekrutterer i Anker STI. Vi sikrer dermed at beste kandidat velges, og at alle krav fra selskapet ivaretas, herunder fokus på likestilling og ikke-diskriminering.

- Alle stillinger skal lyses ut. Helst eksternt, men internt er minimum.
- Ingen i selskapet skal ansette alene. Din nærmeste leder eller HR skal være involvert. Din leder eller HR må godkjenne før eventuell ansettelse
- Skal ikke ansette nærstående uten godkjenning av HR eller øverste leder
- Prosessen har fokus på å finne riktig kandidat ut fra kompetanse og egnethet

Lønns- og arbeidsvilkår: Vår hovedvekt av ansatte er lønnet etter tariff hvor ansiennitet og eventuelt fagbrev er styrende. Når det gjelder individuelt lønnede medarbeidere har vi på lik linje med tarifflønnede kun ett årlig lønnsoppgjør. Ingen ledere kan alene gi økt individuell lønn utenom lønnsoppgjøret (spesiell dispensasjon kan gis av øverste leder). Alle lønnsoppgjør blir gjennomført og godkjent av øverste leder og HR. Når det gjelder arbeidsvilkår er stillingsbeskrivelsene like for mannlige og kvinnelige ansatte i samme rolle. Det er også slik at det er 9 kvinner i ledende eller uavhengige stillinger i Anker STI mot 5 mannlige. Vi ser også at det er en overvekt av kvinner i noen avdelinger samt en overvekt av menn i andre avdelinger. Dette er noe vi aktivt forsøker å utjevne ved nyansettelser. Men, noen yrker som for eksempel vaktmester, er dominert av menn. Når det gjelder utøkning av stillingsprosent skal dette skje etter ansiennitet.

Forfremmelse: Tidligere ble dette håndtert av ledere i avdelingen. Slik det er i dag skal alle forfremmelser håndteres som en rekruttering. Det skal da minimum utlyses internt slik at alle medarbeiders skal ha mulighet til å søke. Deretter skal rutiner for rekruttering følges slik at den beste kandidaten får stillingen. I dagens ledergruppe er 2 av 2 kvinner internt forfremmet og 0 av 3 menn er internt forfremmet.

Utviklingsmuligheter: I Anker STI står ønsket om å utvikle sine medarbeidere sterkt. Det er tydelig kommunisert i vår personalthåndbok at man kan søke på relevante kurs og etterutdanning. Søknader blir håndtert av HR.

Tilrettelegging: Anker STI ønsker å tilrettelegge slik at vi skal minimere eller fjerne det som skaper unødvendige utfordringer i arbeidshverdagen så lenge det er praktisk mulig. Dette gjelder i hovedsak hjelpemidler for å løse arbeidshverdagen i avdelinger med fysisk tungt arbeid som renhold og vedlikehold (FDV).

Mulighet for å kombinere arbeid og familie: Anker STI er opptatt av de ansatte og deres familie. Ønsker her å tilrettelegge så langt det er praktisk mulig. Skal ikke forekomme ulikheter i tilretteleggingen grunnet kjønn.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Likestillings og ikke-diskrimineringsarbeidet skal forankres i vår strategi fra 2022
- Likestillingsspørsmålet skal implementeres i våre vernerunder og risikovurderinger fra 2022
- Skal utarbeide retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold innen 2023.
- Forbud mot diskriminering er tydelig beskrevet i vår personalhåndbok
- Vi har opprettet en varslingskanal direkte til HR hvor man kan være anonym
- Vi har opprettet digitalt system for å melde inn avvik. Kan være anonym
- Endret systemer og rutiner for rekruttering og forfremmelse skal hindre brudd på våre retningslinjer gjeldene diskriminering og likestilling.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

2021 var et unntaksår for vår virksomhet, sterkt preget av nedstenging og korona. Fokuset har vært på å holde virksomheten og åpen, og holde flest mulig av våre ansatte i helt eller delvis arbeid. Det har i 2021 ikke blitt gjennomført samarbeid med tillitsvalgte gjeldene likestilling og hindre diskriminering direkte, men våre tillitsvalgte er sterkt involvert i alle våre prosesser som nedbemanning, oppbemanning og nyansettelser. Det blir også gjennomført månedlige samarbeidsmøter med de tillitsvalgte hvor de har mulighet til å løfte frem eventuelle utfordringer til HR og øverste leder. De tillitsvalgte er også med i våre årlige interne lønnsforhandlinger. Det blir også gjennomført 4 AMU-møter årlig. Likestilling eller arbeid for å hindre diskriminering har ikke vært et eget tema, men alle saker har her blitt behandlet. I forkant av alle møter i AMU har det også blitt sendt ut info slik at alle ansatte har mulighet til å sende inn saker i forkant av AMU-møtene.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det har blitt gjennomført medarbeiderundersøkelse, vernerunder og årlig risikovurdering i alle avdelinger. Vi har per i dag ikke gjennomført medarbeiderundersøkelser hvor likestilling eller diskriminering har vært egne temaer, men i gjennomført undersøkelse har dette heller ikke blitt identifisert som problemstilling i de generelle spørsmålene/åpne svar. Det har heller ikke vært eget tema i våre vernerunder eller våre risikovurderinger. Dette vil bli endret fra 2022 hvor dette blir tema både i vernerundene samt i årlige risikovurderinger i avdelingene.

Fra 2022 vil likestillingsarbeidet bli koordinert av HR i Anker STI. Dette innebærer at HR vil legge frem forslag til likestillingsarbeidet og ikke-diskriminering for våre tillitsvalgte og AMU. Slik at det blir i disse foraene hvor dette blir diskutert og hvor vi sammen kommer til enighet om våre

retningslinjer og eventuelle tiltak for likestilling og ikke-diskriminering. Når vi er enige om våre rutiner vil temaene likestilling og ikke-diskriminering bli håndtert månedlig med tillitsvalgte og kvartalsvis i AMU. Vi vil da også rapportere styret og ledergruppen om dette arbeidet årlig eller oftere om ønskelig fra styret eller ledergruppen. HR vil også være ansvarlig for håndtering av innspill og forslag knyttet til likestilling og diskriminering.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har i dag ikke oppdaget direkte diskriminering eller hinder for likestilling, men dette må undersøkes nærmere.

Mulige utfordringer kan være:

- At ansatte opplever at virksomheten ikke tilrettelegger godt nok for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver
- Er de fysiske forholdene på arbeidsplassen tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne
- Er sjargongen på arbeidsplassen ekskluderende ift. etnisitet og lhbtq-personer
- Er det lønnsforskjeller mellom menn og kvinner
- Er det diskriminering i vår virksomhet

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Vi har i dag ikke direkte tiltak for likestilling og mot ikke-diskriminering, men mulige risikoer og hinder må undersøkes.

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kan skyldes at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste ledelse og uavhengige stillinger.
- Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse kan være en årsak til risiko for diskriminering knyttet til alle grunnlag.
- Selv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering blir de sjeldent oppdatert og det er få som kjenner til disse.
- Vi kan ha utfordringer med kultur, holdninger og sjargongen på arbeidsplassen.

Anker STI skal arbeide med følgende i 2022:

- Temaet likestilling og ikke-diskriminering skal diskuteres i AMU
- Likestillings og ikke-diskrimineringsarbeidet skal forankres i vår strategi fra 2022
- HR og tillitsvalgte skal utforme virksomhetens retningslinjer gjeldene likestilling og ikke-diskriminering
- Vi skal gjennomgå fysiske forhold i virksomheten, for å se om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. I tillegg skal vi gjennomgå kantina for å se om mat som inneholdt svinekjøtt, gluten eller nøtter var godt nok merket.
- HR og tillitsvalgte skal gjennomføre kartleggingen av kjønnslikestilling i fjerde kvartal 2022
- Temaet likestilling og ikke-diskriminering skal legges i våre årlige verneverdier
- Temaet likestilling og ikke-diskriminering skal legges i våre årlige risikovurderinger
- Fulle ut en tiltaksoversikt og handlingsplan sammen med tillitsvalgte og AMU innen utgangen av fjerde kvartal 2022
- Vi har fokus på å øke stillingsprosenten for deltidsstillinger

Eksempler på tiltak som kan innføres

- Se på innholdet i stillingsannonser for hele virksomheten for å se om ordbruk eller bildebruk kan ekskludere søkergrupper.
- Stille krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.
- Fjernet terskler e.l i bygget for å gjøre det lettere for rullestolbrukere
- Gjøre det lettere for de ansatte å be om hjemmekontor
- Bestemme at alle møter skal avholdes mellom 09:00 og 15:00. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Risiko for diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk ble identifisert på alle personalpolitiske områder. Kan se på et eget kompetansehevingsopplegg for ledelsen og HR-avdelingen knyttet til lhbtqi.
- Mulig benytte eksternt foredragsholder til å snakke om holdninger og normer
- Bør vi endre toalett- og garderobeløsninger, slik at de er bedre tilrettelagt for kvinner, personer med nedsatt funksjonsevne og transpersoner

Tiltaksoversikt og handlingsplan (Utarbeides med tillitsvalgte i 2022)

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering						
Forfremmelse og utviklingsmuligheter						
Lønns- og arbeidsvilkår						
Tilrettelegging						
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv						

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold						
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)						

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi har ikke noe direkte resultat for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering for 2021, men vårt mål er at vi igjennom 2022 skal kunne komme med en god plan for vårt arbeid fremover. Arbeidet vil allerede starte i 2022 og med gode handlingsplaner for 2023 og fremover.

Eksempler på hva vi som virksomhet bør arbeide mot:

- Samle inn informasjon fra våre medarbeidere gjennom vernerunder, risikovurderinger og avvikshåndteringer
- Utarbeide gode handlingsplaner sammen med tillitsvalgte og AMU
- Følge opp handlingsplanen jevnlig
- Kartlegge hvor vi lykkes og hva vi må forbedre
 - Eksempel: Kartleggingen viser at vi særlig har lyktes når det kommer til tilrettelegging. På områder som arbeidsmiljø og holdningsendringer har vi fortsatt mye å jobbe med, men vi har store forventninger til holdningskampanjen eller lignende vi skal gjennomføre

Eksempler på hvordan vi kan vurdere og beskrive resultatet av tiltakene

- Vi har hatt en økning i antall kvinnelige søkere siden vi gjennomgikk teksten i stillingsutlysningene.
- Etter at vi gjennomførte holdningskampanje knyttet til nedsatt funksjonsevne har vi fått økt tilfredshet på medarbeiderundersøkelsen når det gjelder inkludering/mangfold.

Eksempler på hvordan vi kan beskrive suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene

- Av de foreslåtte tiltakene fra 2022 ble alle tiltak med en definert tidsfrist og ansvarsperson gjennomført, mens kun ett av fire foreslåtte tiltak uten definert ansvarsperson ble gjennomført. Til neste år vil vi konsentrere oss om å formulere mer konkrete tiltak og utpeke en ansvarsperson for alle tiltak.
- Det var lettere å finne risikoer til diskriminering og mulige årsaker knyttet til kjønn og nedsatt funksjonsevne enn sammensatt diskriminering. Her ser vi et behov for kompetanseheving.
- Tillitsvalgte har vært tilfredse med likestillingsarbeidet, men savner flere tiltak for å bekjempe ufrivillig deltidsarbeid.