

# Likestillingsredegjørelse for Stiftelsen Telemark Toppidrett Gymnas

## Karlegging av dagens situasjon

### Innledning

En mangfoldig arbeidsplass er verdifullt og lønnsomt. Vi ønsker å tiltrekke oss de beste medarbeiderne, få utnyttet potensialet i mangfoldet hos de ansatte og ha engasjerte og motiverte medarbeidere som trives på jobb. For å oppnå dette er det viktig å jobbe med likestilling og mangfold. Skolen arbeider derfor for å være en inkluderende arbeidsplass, der det er likestilling mellom kjønnene og ingen diskriminering eller forskjellsbehandling som følge av livssyn, legning, funksjonsevne, etnisitet eller bakgrunn.

Skolen skal gi likeverdige muligheter og innflytelse, og vil som resultat at dette søke å oppnå lavt sykefravær, lite gjennomtrekk, engasjerte og produktive ansatte, trivsel og godt omdømme.

### Fordeling ansatte

Totalt har virksomheten 54 ansatte, der 31 er menn og 23 er kvinner. Dette er ansatte som har avtalt månedslønn. Vikarer som kun leverer timelister og ikke har faste oppdrag, er ikke inkludert i beregningen. Disse 54 ansatte utgjør 39,78 årsverk, der 21,74 årsverk er menn og 18,04 årsverk er kvinner.

Ledelsen består av 5 personer, der det er 1 kvinne og 4 menn.

42,6% av de ansatte i virksomheten er altså kvinner, så vi kan se at det er relativt lik fordeling av kvinner og menn totalt i virksomheten. Vi kan dele bedriften inn i tre avdelinger: Skole, Idrett og Administrasjon. Fordelingen i de ulike avdelingene speiler ikke bildet totalt i bedriften da vi har følgende fordeling:

	Administrasjon		Skole		Idrett	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Menn	8	73 %	4	22 %	19	76 %
Kvinner	3	27 %	14	78 %	6	24 %

Kvinneandelen er vesentlig lavere på avdeling for idrett og i administrasjon enn totalt for bedriften. Og andelen menn i avdelingen for skole utgjør kun 22%.

Oppsettet over inkluderer både faste og midlertidige ansatte. Det er ingen midlertidige ansatte i administrasjon, men det er 5 midlertidige ansatte i avdeling skole, der 1 er mann og 4 er kvinner. I avdeling idrett er det 7 midlertidige ansatte, der alle er menn. Det må imidlertid presiseres at flere av disse ansatte har deler av stillingen sin som fast stilling. Sistnevnte gjelder 1 mann i avdeling idrett, og 2 kvinner i avdeling skole.

Det er mange deltidsstillinger ved skolen. Noen ansatte har jobber andre steder, og har TTG som en tilleggsjobb. I tillegg er det flere ansatte som jobber deltid ved TTG, men som totalt sett har 100% stilling i systemet Telemark Toppidrett. Det vil si at de også har stillinger ved

våre samarbeidende ungdomsskoler. Vi har korrigert for den sistnevnte gruppen i en egen kolonne.

Deltidsansatte er fordelt slik:

	Administrasjon		Skole		Idrett	
	Antall	Korr antall	Antall	Korr antall	Antall	Korr antall
Menn	2	1	1	1	15	8
Kvinner	2	1	5	5	6	5

Ansatte med deltidsstilling (korrigert for dem som totalt har 100% i vårt system) utgjør totalt 11,79 årsverk, hvorav kvinner har 6,44 årsverk og menn 5,35 årsverk. Det er noe høyere andel deltid blant kvinner enn menn i virksomheten.

Som nevnt over er skyldes en stor del av deltidsandelen at ansatte har jobber i andre virksomheter. Det er imidlertid noe ufrivillig deltidsarbeid, og dette er forsøkt kartlagt gjennom dialog med i ansatte ifbm medarbeidersamtaler. Vi har følgende resultater:

	Administrasjon	Skole	Idrett
Menn	0	1	2
Kvinner	0	4	3

Ifølge dette har 10 ansatte ufrivillig deltidsarbeid, og av disse er 7 kvinner og 3 menn. Skolen legger til rette for å øke stillinger så langt det lar seg gjøre ifht skolens behov og den ansattes kompetanse. Deltidsansatte har fortrinnsrett iht arbeidsmiljøloven.

#### Fravær

Det er god kultur for at både menn og kvinner tar omsorgsansvar. Det gjelder både foreldrepermisjon og fravær pga syke barn. I løpet av 2022 var det kun en ansatt i foreldrepermisjon. Antall uker i 2022 var 11.

#### Alder

Gjennomsnittsalder i bedriften er 45,56 år, og medianalderen er 42 år. Gjennomsnittsalder i de ulike avdelingene er slik:

Totalt	Administrasjon	Skole	Idrett
45,56	50,27	45,44	43,56

Det er høyest snittalder i administrasjon, mens idrett er den yngste avdelingen. Snittalder på kvinner og menn er omtrent likt totalt i bedriften. Ulike aldersgrupper er relativt godt representert, men vi har få unge/nyutdannede og få ansatte over 60 år. Se oppsett under:

Antall ansatte i ulike aldersgrupper				
20-30	31-40	41-50	51-60	over 60
4	16	14	15	5

Vi har 17 ansatte som kan gå av med pensjon i løpet av de neste 10 årene.

## Lønnsforskjell

Lønn i virksomheten er i stor grad styrt av KS lønnsregulativ for garantilønn. De fleste ansatte er innplassert i lønnsregulativet, og lønn bestemmes da av ansiennitet og formell utdanning, og er uavhengig av kjønn eller andre forskjeller. Det er imidlertid ansatte som ikke er innplassert iht regulativet, og det er i hovedsak trenere og ledelse. Trener har ofte annen utdanning og erfaring som er viktig og nødvendig for skolen, enn det som verdsettes i KS lønnsregulativ, og er derfor ikke lønnet iht dette.

Gjennomsnittslønnen (ved 100% stilling) ved skolen i 2022, var kr 596.500,-  
Gjennomsnittslønnen for kvinner var kr 575.700,- og gjennomsnittslønnen for menn var kr 612.500,-

Siden lønnen for de fleste stillingene avhenger av ansiennitet og formell utdanning, kan en del av lønnsforskjellen mellom kjønnene forklares med dette. Skolen har flest menn i ledende stillinger, og dette kan også forklare noe av lønnsforskjellen.

Det er ikke tilstrekkelig antall av hvert kjønn i hver avdeling til at vi kan publisere lønnsforskjell på kvinner og menn fordelt på hver avdeling.

Faste tillegg som kontaktlærer, teamleder osv. lønnes med et likt kronebeløp uavhengig av ansiennitet, formell utdanning eller andre forskjeller.

Siden dette er første året vi kartlegger antall ansatte ifht kjønn, deltid, ufrivillig deltid og lønnsforskjeller, har vi ikke noe grunnlag for å uttale oss om utviklingen over tid. Kartleggingen blir imidlertid et nyttig verktøy i årene fremover for å sikre godt arbeid med likestilling og utjevning av forskjeller.

## **Redegjørelse for arbeid for likestilling og mot diskriminering Stiftelsen Telemark Toppidrett Gymnas**

Mot – Respekt – Engasjement

Stiftelsen Telemark Toppidrett Gymnas arbeider for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Dette er integrert i våre verdier, strategi og retningslinjer.

Likestillingsarbeidet vårt omfatter følgende personalområder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Arbeidsmiljø, trakassering og kjønnsbasert vold

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i selskapets likestilling og etiske retningslinjer. De etiske retningslinjene beskriver blant annet nulltoleranse mot seksuell eller annen trakassering. Skolen har utarbeidet et varslingsystem med tilhørende rutiner som

skal brukes ved eventuelle brudd på interne rutiner. Varslingssystemet er kjent for alle ansatte og blir regelmessig presentert.

På skolen vedtar styret en overordnet likestillings- og ikke diskrimineringspolitikk gjennom strategien. Ledelsen, med daglig leder og avdelingsledere, er ansvarlig for gjennomføring av likestillings- og mot diskrimineringsarbeidet i det daglige virket. Dette er knyttet til blant annet rekruttering, tilpasning for god balanse mellom arbeid og familieliv, utviklingsmuligheter i arbeidet og annet.

Skolens løpende arbeid med likestilling- og mot diskriminering handler om å identifisere risiko knyttet til områdene. Det viktigste verktøyet er åpenhet om den enkeltes behov og ønsker, samt tilpasning basert på tilbakemeldingene. Ansatte skal vite hvor de kan henvende seg med ønsker og behov for å sikre godt arbeidsmiljø og gode arbeidsforhold tilpasset seg. På skolen har det vært jobbet med å undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling der daglig leder, økonomisjef, koordinator og verneombud har gjennomført kartleggingen av kjønnslikestilling. Resultatet fra kartleggingen vil bli presentert og diskutert i ledergruppen, i styret og arbeidsmiljøutvalget.

Det gjennomføres med jevne mellomrom en medarbeiderundersøkelse der det blir stilt spørsmål om de ansatte har opplevd eller observert andre som har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen. I tillegg blir det stilt spørsmål om man blir rettferdig behandlet uavhengig av alder, kulturell/etnisk tilhørighet/kjønn og seksuell legning. Medarbeiderundersøkelsen synliggjør om kvinner og menn svarer forskjellig på de ulike påstandene. Undersøkelsen presenteres for styret, ledelsen og alle ansatte.

Behov for tilpasset arbeidstid som følge av midlertidige eller varige helse- og/eller familiære forhold er viktige områder for skolen. Vi er også opptatte av at et arbeidsmiljø med stort innslag et kjønn kan gi en sjargong og kultur på arbeidsplassen som i liten grad hensyntar større mangfold og inkludering. Det kan bidra til utstøting. Skolen ønsker ikke en slik situasjon, og har de senere årene økt sin bevissthet om dette.

Fremover vil det bli sett på hvordan tiltakene som er iverksatt, fungerer. Vi vil fortsette arbeidet med å identifisere hindre for likestilling og risiko for diskriminering, og sette i verk tiltak der vi finner slike hindre og risiko. Jevnlig holdningsskapende arbeid og samarbeid med de ansatte er viktige faktorer i dette arbeidet.