



Studentsamskipnaden i Innlandet

Enklere og bedre studentliv!



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 Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd.

Tallene i redegjørelsen gjelder for regnskapsåret 2025, og er pr. 31.12. Likeså risiko og tiltak som SINN har identifisert og iverksatt for å fremme likestilling og motvirke diskriminering.



Tilstand for kjønnslikestilling

	Kvinner	Menn	Totalt
Antall faste ansatte	39	25	64
Prosentandel	61 %	39 %	
Deltidsansatte	8	0	8
Prosentandel	100 %	0 %	
Prosentandel av totalt ansatte	21 %	0 %	13 %
Midlertidig ansatte	19	7	26
Prosentandel	73 %	27 %	
Uttak av foreldrepermisjon - dager	0	9	9
Prosentandel	0 %	100 %	

Tallene gjelder for regnskapsåret 2025 og er pr. 31.12.2025

Tilstand for kjønnslikestilling



Per 31.12.2025 består ledergruppen i SINN av seks personer: administrerende direktør, leder for økonomi og fellestjenester, bolig- og eiendomsdirektør, kommersiell sjef, velferdssjef og leder for marked, kommunikasjon og utvikling. Tre av disse, inkludert administrerende direktør, er menn.

Blant samtlige ansatte i SINN er andelen kvinner 61 % og menn 39 % og ledergruppen har derfor en noe høyere andel menn enn kjønnsfordelingen i organisasjonen totalt. Dette vurderes ikke som uttrykk for systematiske barrierer, men som et resultat av rekruttering til konkrete lederstillinger de siste årene. SINN følger med på kjønnsfordelingen i lederstillinger over tid og vurderer dette som et område der det er viktig å sikre like muligheter for begge kjønn ved fremtidige rekrutteringer.

SINN gjennomfører årlig en anonymisert arbeidsmiljøundersøkelse blant alle ansatte. I 2025 ble det gjennomført en kortere pulsundersøkelse for å kartlegge arbeidsmiljø og trivsel. I 2026 vil det gjennomføres en mer omfattende arbeidsmiljøundersøkelse som også inkluderer spørsmål om ansatte har opplevd eller vært vitne til diskriminering eller trakassering. Resultatene skal brukes aktivt i vurderingen av risiko og i utviklingen av nye tiltak.

SINN har etablerte varslingsrutiner som er tilgjengelige for alle ansatte via intranettet. Det har ikke kommet noen varsler i 2025. Fraværet av varsler vurderes som positivt, men SINN er samtidig bevisst på at lav rapportering ikke nødvendigvis innebærer fravær av hendelser. Derfor vektlegges tydelig informasjon om rutiner og lav terskel for å si fra.

Tilstand for kjønnslikestilling

SINN har en helhetlig og systematisk tilnærming til likestilling, mangfold og ikke-diskriminering, og arbeider kontinuerlig for å være en attraktiv arbeidsplass for alle. De viktigste tiltakene som bidrar til dette er:

- **Tariffavtaler** som sikrer forutsigbare og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte, uavhengig av kjønn, livsfase eller stillingstype.
- **Årlige arbeidsmiljøundersøkelser** som inkluderer spørsmål om diskriminering og trakassering, og danner grunnlag for vurdering av risiko og målrettede forbedringstiltak.
- **Fleksibel arbeidstid og kjernetid** (kl. 09–15) for administrativt ansatte, som bidrar til bedre balanse mellom arbeid og privatliv og reduserer barrierer for ansatte i ulike livssituasjoner.
- **Varslingsrutiner** tilgjengelig på intranettet, med lav terskel for å melde fra om kritikkverdige forhold, inkludert diskriminering eller trakassering.
- **Kjønnsnøytrale stillingsutlysninger**, som skal sikre en inkluderende og likeverdig rekrutteringsprosess.

Kvinneandelen i selskapet har holdt seg relativt stabil over tid, og var pr. 31.12.2025 61 %. SINN vurderer kjønnsfordelingen som balansert på organisasjonsnivå, men følger utviklingen tett for å sikre like muligheter for begge kjønn i ulike stillingskategorier.

SINN vurderer at teknologisk utvikling, inkludert økt bruk av digitale verktøy, på sikt kan bidra til å senke barrierer for ansatte og søkere med nedsatt funksjonsevne. Selskapet vil fortløpende vurdere hvordan nye løsninger kan tas i bruk for å sikre bredere tilgjengelighet.

SINN opplever at økt mangfold og god kjønnsbalanse bidrar positivt til arbeidsmiljø, trivsel og kvalitet på tjenester, og dette er et prioritert område i det videre arbeidet med likestilling og inkludering.

Tilstand for kjønnslikestilling

	Øvrige ansatte	Utvidet ledergruppe	Totalt i SINN
Antall kvinner	33	6	39
Prosentandel	52 %	9 %	61 %
Gjennomsnittslønn	553 315	910 785	608 311

Antall menn	16	9	25
Prosentandel	25 %	14 %	39 %
Gjennomsnittslønn	593 531	913 643	708 772

Lønnsforskjell i prosent	7,3 %	0,3 %	16,5 %
Høyest lønn	Menn	Menn	Menn

Utvidet ledergruppe består av ledere med fag- eller personalansvar.

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

Redegjørelse for deltidstillinger

	Kvinner	Menn	Totalt
Deltidsansatte	8	0	8
Prosentandel	100 %	0 %	
Prosentandel av totalt ansatte	21 %	0 %	13 %

Ansatte i deltidstillinger:

8 av totalt 64 faste ansatte (13 %) arbeider deltid per 31.12.2025. Alle deltidansatte på dette tidspunktet er kvinner. Fem av disse arbeider i barnehagen, hvor det per 31.12.2025 kun er kvinner ansatt. To av de deltidansatte utenfor barnehagen jobber deltid av helsemessige årsaker. Det er ikke kjent at noen ansatte jobber ufrivillig deltid i SINN i 2025.

Redegjørelse for SINN sitt arbeid med likestilling og diskriminering

Rekruttering

Ved rekruttering til nyopprettede stillinger eller erstatning av stillinger vurderes det først om det er mulighet for interne opprykk, eller om stillingen kan endres og tilpasses dagens behov. Alle ledige stillinger vurderes dermed både med tanke på intern mobilitet og eventuell omgjøring før videre prosess.

Ansatte blir informert om ledige stillinger og stillingsutlysninger. Innstillinger skal godkjennes av tillitsvalgte før tilbud sendes til valgt kandidat.

SINN opplever å være en attraktiv arbeidsgiver og får jevnt over god søknadstilgang ved utlysninger. Ved vurdering av søknader og utvelgelse av kandidater til intervju behandles alle søkere likt, uavhengig av alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller kombinasjoner av disse grunnlagene.



Redegjørelse for SINN sitt arbeid med likestilling og diskriminering

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.

Redegjørelse for SINN sitt arbeid med likestilling og diskriminering



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.

- 1 ansatt som tar FDV-tekniker 60 stp. (2 år) FDVU 60 stp. (2 år) ved Fagskolen Innlandet Gjøvik
- 1 samtaleterapeut tar tverrfaglig videreutdanning i psykisk helse, rus- og avhengighetsarbeid 60 stp (samlingsbasert over 2 år)
- 3 ansatte har gjennomført del 3 av bransjesertifisering i Boligutleie- og forvaltning i regi av Senter for Eiendomsfag.

Redegjørelse for SINN sitt arbeid med likestilling og diskriminering

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.