

RAPPORT 2025

KARTLEGGING AV DIRSKRIMINERING, LØNN OG UFRIVILLIG DELTID

Likestillingsloven sier at bedriften skal kartlegge lønn og ufrivillig deltid, og presentere resultatet av dette i enten årsberetningen eller i eget dokument som legges ved årsrapporten. Denne rapporten ligger tilgjengelig på Skoglis hjemmeside.

1. Undersøke og kartlegge
 - a. hvert år skal arbeidsgiver
 - i. undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling på de ulike grunnlagene og områdene
 - ii. kartlegge kjønnsbalanse og forskjeller mellom kvinner og menn i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon
 - b. minimum hvert andre år skal arbeidsgiver
 - i. kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer
 - ii. kartlegge omfang og lønnsforskjeller i ufrivillig deltid.
2. Analysere årsaker
3. Iverksette tiltak
4. Evaluere arbeidet

Generelt:

2025 er femte gangen Skogli Helse- og Rehabiliteringssenter AS gjør denne kartleggingen, og vi kan nå starte med forsiktige trendanalyser.

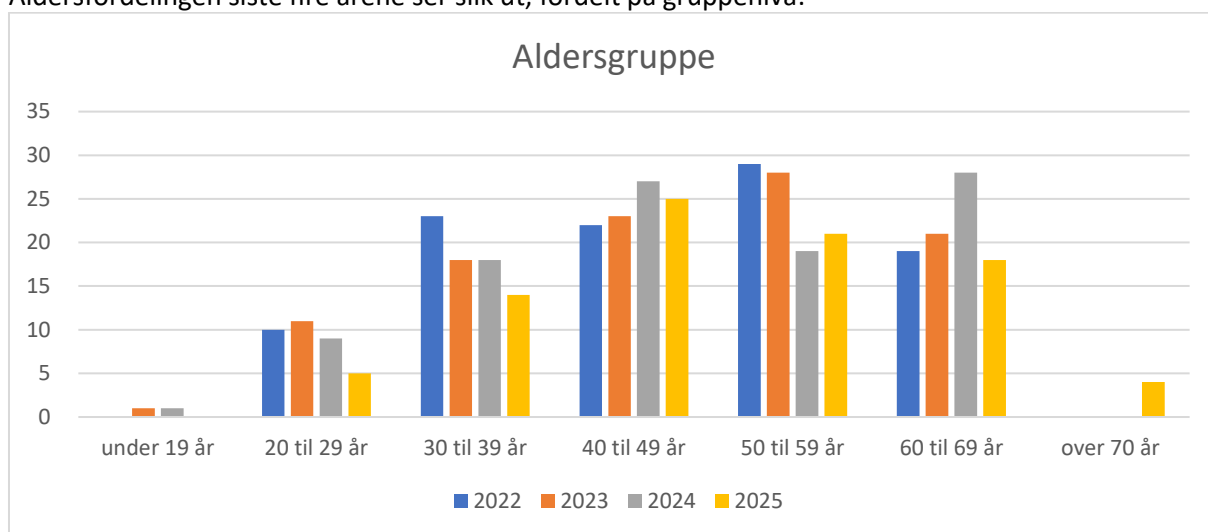
Analyser som er gjort vedr. uønsket redusert stilling, er gjort på ansatte som har fast stilling, mer enn 20% i desember 2025. Vi valgte å sette en grense på 20%, da vi har flere studenter o.l. som har helgejobber hos oss, og vi ser det ikke formålstjenlig å ha dem med i tallmaterialet.

Dette tilsvarer (pr. 31/12-2025) 87 personer, hvorav ca. 77% er kvinner.

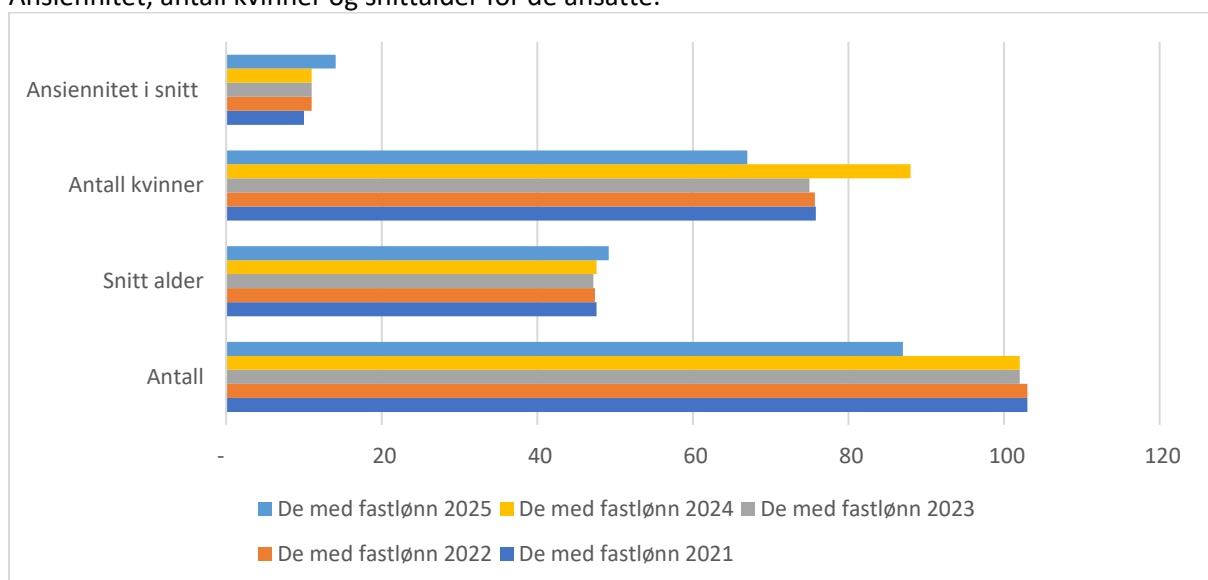
Ansatte på Skogli har en gjennomsnittlig ansiennitet på 14 år, og en gjennomsnittsalder på 49,2 år.

Det vi ser av tabellene under, er at det generelt er færre ansatte (87 mot 102 i 2024 og 2023), at snittalderen er økt, og det samme gjelder ansienniteten. Hovedårsaken til dette er at vi i 2025 holdt tilbake en del stillinger, ingen nyansettelser og det medførte at yngre personer uten mye ansiennitet ikke fikk jobb på Skogli.

Aldersfordelingen siste fire årene ser slik ut, fordelt på gruppenivå:



Ansiennitet, antall kvinner og snittalder for de ansatte:



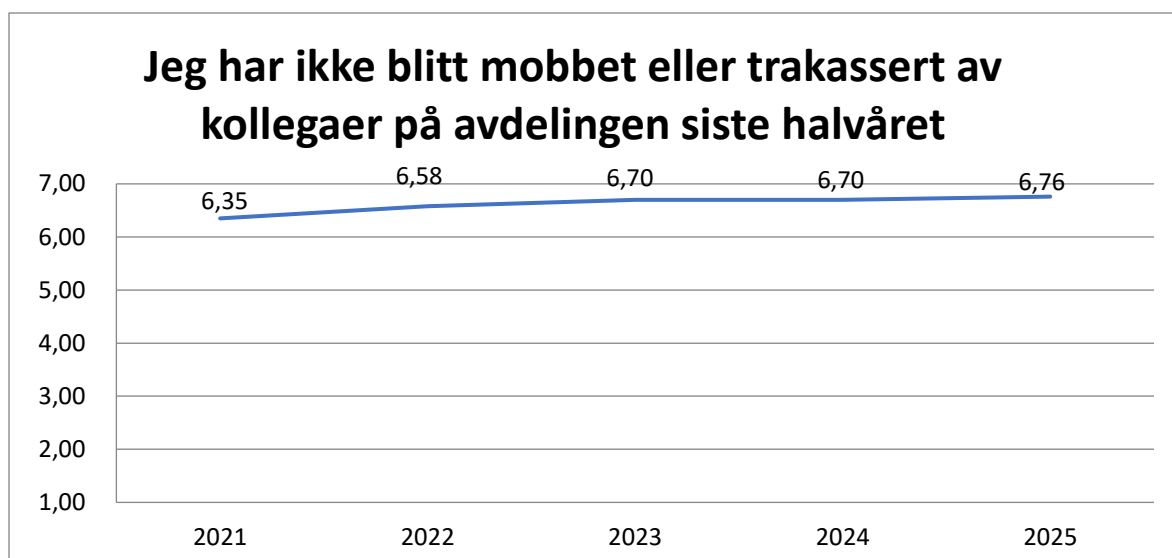
Undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling på de ulike grunnlagene og områdene

Skogli har som de fleste helsebedrifter, flere kvinner ansatt enn menn. 77% av de fastansatte (20% eller større stilling) er kvinner. Skogli har en varslingsplakat som henger i alle avdelinger, samt at alle nyansatte får en gjennomgang av dette ved ansettelse.

Under den årlige miljøkartleggingen er det ikke kommet frem saker som skulle tilsi at det er noen som opplever diskriminering på Skogli.

Miljøundersøkelsen spør ikke direkte om diskriminering, men har spørsmålet: «Jeg har ikke blitt mobbet eller trakassert av kollegaer på avdelingen siste halvåret», og de ansatte svarer fra 1 – 7 (hvor 7 betyr helt enig).

Besvarelsen de siste fem årene ser slik ut:



Fra og med 2023 har vi også tatt med spørsmål om diskriminering i våre fremtidige årlige arbeidsmiljøkartlegginger. Spørsmålet vi har stilt er:

Har du det siste året på en eller annen måte følt deg diskriminert på jobb/Skogli? (diskriminert angående kjønn, graviditet, etnisitet, hudfarge, språk, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, alder og/eller politisk syn).

Svaralternativene er ja/nei. Tabellen nedenfor viser antall og prosent som svarte «ja».

År	Kvinner	Menn	Prosent
2023	2	2	5,10
2024	1	1	3,45
2025	4	0	5,97

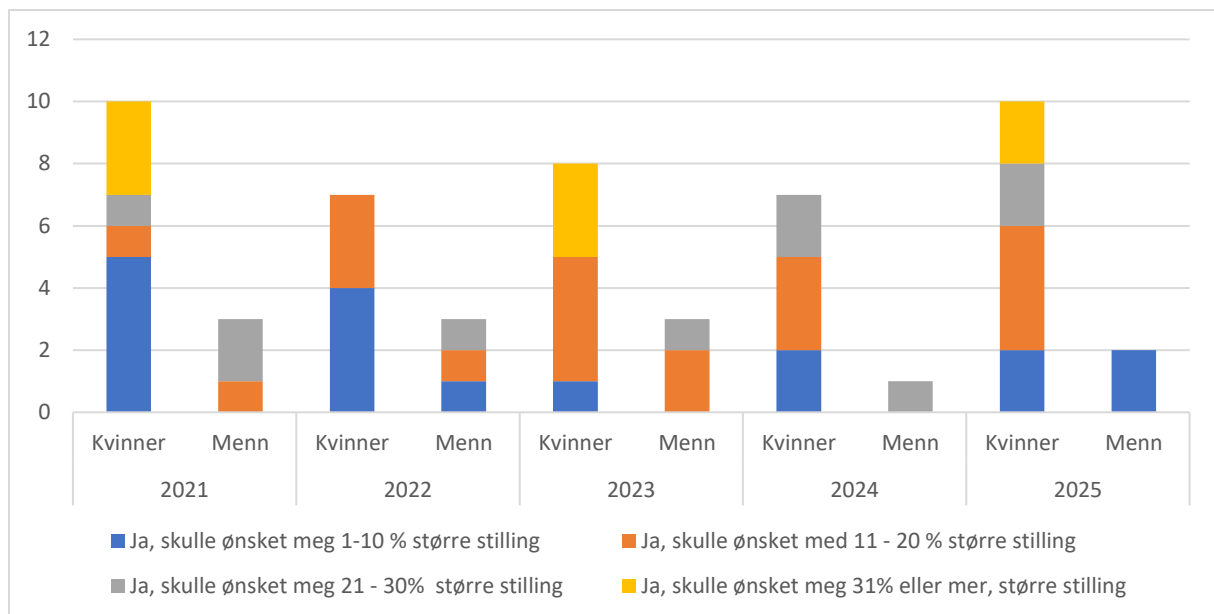
Kartlegge kjønnsbalanse og forskjeller mellom kvinner og menn i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon

En kartlegging er gjort, anonymt, via elektronisk spørreskjema. Av de som svarte var det 67 svar og kjønnsfordelingen var 83,6% kvinner. Det er relativt representativ fordeling, både med tanke på antall svar og svar pr. kjønn.

55 personer (82,1%) sa at de hadde den stillingsprosenten de ønsket. 85,1 av dem var kvinner.

12 personer som ønsket seg større stilling, av dem var det 10 kvinner og 2 menn.

Graden av ønsket økning, pr. kjønn de siste fire årene, vises i tabellen nedenfor:



Kartlegging av uttak av foreldrepermisjoner har vi startet med, men vi har så lite data på det så det blir meningsløst å gjøre noen analyse. I 2024 var det 2 fødsler for ansatte, i 2025 var det 1.

Kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer

I ledergruppen (de som har personalansvar) er det 11 personer. 7 kvinner og 4 menn.

Analyse pr. faggruppe er utfordrende, da avdelingene er små, og det er forskjell på ansiennitet. Med det sagt, så er lønningssystemet for Skogli bygget opp rundt minstelønnsatser, og de fleste ligger på de satsene. De som har over minstelønn, har bare noen tusen kroner mer i årslønn enn de som ligger på minstelønnsatsen, så utslagene for det blir minimale.

Pr. 1. januar 2026:

Leger: 5 personer ansatt. 3 kvinner og 2 menn. Grunnet få ansatte, ansiennitet, en med lederansvar og forskjellig ordninger rundt bakvakten, er det vanskelig å sammenligne. Med det sagt, er grunnlønnen for legene lik, ettersom de alle har mer enn 10 års ansiennitet.

Sykepleieavdelingen: 19 ansatte og av dem bare 2 menn. Blir formålsløst å sammenligne.

Fysisk avdeling: 15 ansatte, hvorav 4 menn (og en av dem er lederen). Noen har ikke full ansiennitet, noen har spialtittel og noen ikke. Blir derfor lite materiale å sammenligne.

Ergoterapeuter, renholdere og psykologer: Bare kvinner som er ansatt.

Vaktmestertjenesten: Bare menn som er ansatt.

Kjøkken, spisesal og resepsjon blir også for lite sammenligningsgrunnlag, men vi har gjort en analyse på alle ufaglærte.

Analyse på de uten fagbrev, alle med full ansiennitet. Totalt 15 personer. 12 kvinner og 3 menn.

Analysen viser at kvinnene har 1,0% lavere lønn enn mennene.

Tidligere år:

- I 2024 hadde kvinnene 0,2 % lavere lønn enn mennene.
- I 2023 hadde kvinnene 0,3 % høyere lønn enn mennene.
- I 2022 hadde kvinnene 1,0 % lavere lønn enn mennene.
- I 2021 hadde kvinnene 0,3 % høyere lønn enn mennene.

Alt i alt vurderer vi dette som en variasjon uten kjønnsdiskriminering.

Kartlegge omfang og kjønnsforskjeller i ufrivillig deltid.

Viser til kommentarer tidligere.

Analysere årsaker

Viser til de vurderinger/analyser som er gjort ovenfor.

Iverksette tiltak

Ingen større tiltak er iverksatt, da vi ikke finner noe saker som bør få tiltak.

Vi vil fortsette med:

- Opplæring av alle nyansatte i «varslingsplakaten».
- Årlig informasjon på personalmøter om diskriminering og «varslingsplakaten».
- Følge AML med å fylle opp stillinger så mye som mulig, slik at færrest mulig går i uønsket reduserte stillinger.

Evaluere arbeidet

Tallene for 2025 viser at 2025 var et år, grunnet reduksjon i henvisninger, der færre personer ble ansatt på Skogli, og at bedriften hold igjen ansettelser i vakante stillinger.

Undersøkelsen og denne rapporten viser ellers at Skogli har utfordringer med å gjøre gode analyser av flere årsaker:

- Få ansatte pr. avdeling, og det blir derfor vanskelig å sammenligne.
- Lite utskifting av ansatte, lite «turnover», og dermed lite endringer grunnet nyansettelser.
- Lønnen blir for de fleste ansatte styrt av minstelønnstabellene, og ledelsen og tillitsvalgte har et forhandlingsprinsipp med «lik lønn for lik jobb». Det blir derfor generelt lite forskjeller i lønn for de enkelte faggrupper.

Med det sagt, ønsker vi fortsatt å gjøre de analysene vi gjør, om ikke annet for å se om vi utvikler oss i en ikke ønsket retning.



Alf Magne Foss

Direktør v/Skogli Helse- og Rehabiliteringssenter AS

24. februar 2026