



Sørlandet sykehus HF

Rapport om likestilling, inkludering og mangfold for 2025

Dette er SSHFs redegjørelse for arbeidet med å fremme likestilling, inkludering og mangfold i foretaket. Rapporten er utarbeidet i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven, og inneholder både foretakets oversikt over kjønnsbalanse og vår redegjørelse for arbeidet med å fremme likestilling og forebygge diskriminering.

Del 1 av rapporten er en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling ved Sørlandet sykehus for områdene bemanning og lønn

Del 2 av rapporten er en redegjørelse om Sørlandet sykehus sine standarder og arbeid for likestilling, inkludering og mangfold, og mot diskriminering

Innhold

Innhold

Innhold	3
Innledning.....	4
Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling ved SSHF	4
Likestillingsredegjørelse 2025 for Sørlandet sykehus.....	4
Bemanning.....	5
Antall ansatte i heltid og deltid 2025	5
Ufrivillig deltid.....	6
Foreldrepermisjon	6
Uttak av foreldrepermisjon knyttet til svangerskap eller adopsjon	7
Kjønnsbalanse i SSHF's styre.....	7
Likelønnsundersøkelsen 2025	7
Risiko for diskriminering	9
HMS rapport 2025	9
ForBedring 2025	9
Andre kilder til informasjon	10
Samlet vurdering av risiko	10
Del 2- Likestilling, inkludering og mangfold	11
Vårt arbeid for likestilling, inkludering og mangfold	11
Hvordan SSHF fremmer likestilling, inkludering og mangfold	11
Forankring i styringssystem og ledelse	11
Holdningsarbeid.....	11
Kompetansebygging	11
Gode rollemodeller	12
Praktisering av verdigrunnlaget	12
Likestilt arbeidsliv	12
Forpliktelser i sertifiseringsordningen legger føring for vårt arbeid med likestilling, inkludering og mangfold	13
Arbeid med likestilling, inkludering og mangfold fram mot resertifisering i 2028	13

Innledning

Sørlandet sykehus HF fremhever likeverd, mangfold og inkludering som grunnleggende verdier for sykehuset. Vårt felles arbeid med likestilling, inkludering og mangfold er tett koblet opp mot SSHF sin strategiplan og til Bærekraftsrapporteringen.

En policy for likestilling, inkludering og mangfold bidrar til å skape en trygg og inkluderende arbeidsplass, samtidig som den styrker kvaliteten på pasientbehandlingen. Helseforetak har et ansvar for å sikre likeverdige helsetjenester og et inkluderende arbeidsmiljø.

I tillegg er det juridiske krav som forplikter helseforetak til å arbeide aktivt for likestilling og mot diskriminering. I henhold til Likestillings- og diskrimineringsloven skal SSHF jobbe for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling ved SSHF

Del 1 av rapporten er en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling ved SSHF for områdene bemanning og lønn i henhold til Likestillings- og diskrimineringslovens §26.

Likestillingsredegjørelse 2025 for Sørlandet sykehus

Første del av denne rapporten inneholder vår likestillingsredegjørelse for 2025 etter Lov om likestilling og diskriminering §26, hvor aktivitets- og redegjørelsesplikten er beskrevet. Her vises tilstand for kjønnslikestilling for bemanningsindikatorer og lønnsstatistikk.

Del 1 av likestilling, mangfold og inkluderingsrapporten er en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling ved Sørlandet sykehus på følgende områder:

- Bemanningsindikatorer (årlig)
- Kjønnsbalanse totalt i virksomheten (antall kvinner og menn)
- Midlertidig ansatte (antall og/eller prosent av alle ansatte)
- Deltidsansatte (antall og/eller prosent av alle ansatte)
- Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (antall og/eller prosent av alle ansatte)
- Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)

Lønnsstatistikk (hvert annet år)

- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt (kvinnens andel i kroner og/eller prosent)
- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå (kroner og/eller prosent)
- Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (antall og/eller prosent av arbeidsforhold/jobber)

Bemanning

Helseforetakene i Helse Sør-Øst er kvinnedominerte virksomheter. I 2025 var det totalt 86 484 ansatte, fordelt på 74 prosent kvinner og 26 prosent menn i foretaksgruppen.

Ved Sørlandet sykehus HF var det totalt 7 869 ansatte, fordelt på 74 prosent kvinner og 26 prosent menn. Av disse hadde 2 237 midlertidig stilling, hvorav 69 prosent kvinner og 31 prosent menn. Diagrammet under illustrerer kjønnsbalansen for faste og midlertidige i Sørlandet sykehus HF.

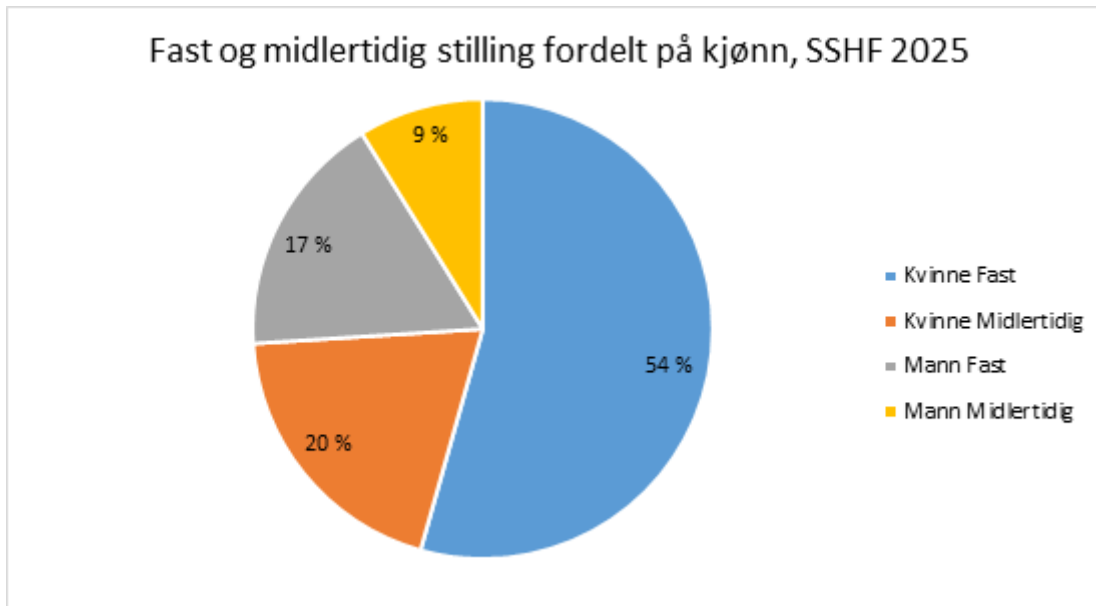
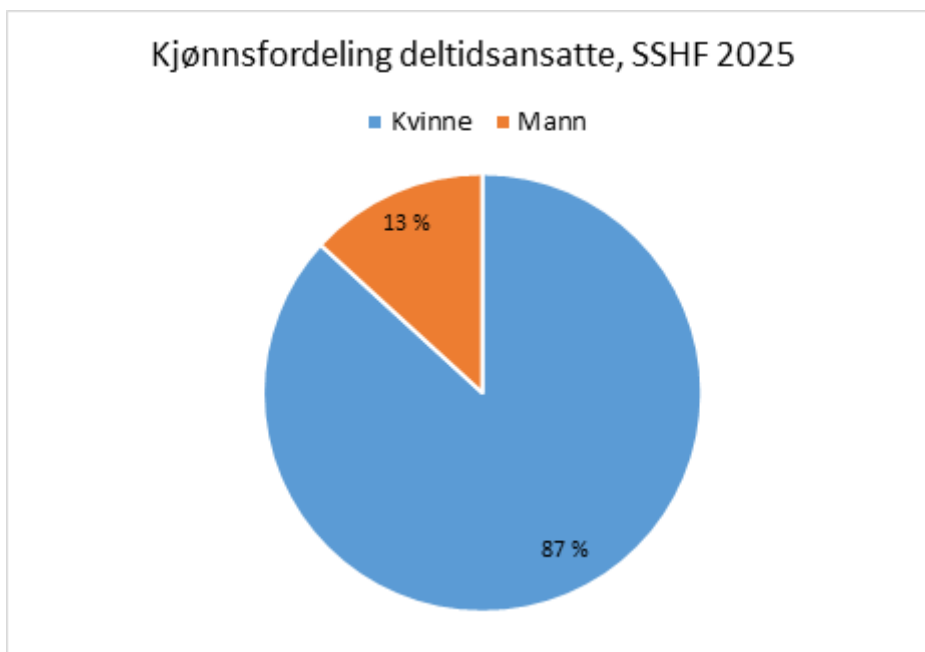


Diagram: Andel kvinner og menn i faste og midlertidige stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, gjennomsnitt av tolv måneder.

Antall ansatte i heltid og deltid 2025

Av totalt 1 378 ansatte som arbeider deltid er 87 prosent kvinner, mens kvinners andel av totalt 4 254 ansatte som arbeider heltid er 72 prosent.



Tabell viser antall ansatte i regulativlønn i stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, kjønnsfordeling heltid og deltid, 2025.

Ufrivillig deltid

I Sørlandet sykehus HF er det 304 ansatte som har registrert at de arbeider ufrivillig deltid, mens 175 ansatte har ønsket deltid. Langt de fleste som arbeider deltid har ikke registrert preferanse. Tabellen nedenfor viser fordelingen av heltid og deltid på kjønn, og hvordan registrert ønsket og uønsket deltid fordeler seg.

Sørlandet sykehuset HF	Kvinne	Mann	Totalt
Heltid	3082	1172	4254
Deltid	1196	182	1378
Deltid (uten registrert preferanse)	769	130	899
Deltid (uønsket)	264	40	304
Deltid (ønsket)	163	12	175

Tabell viser antall ansatte i regulativlønn i stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, kjønnsfordeling heltid og deltid, 2025.

Foreldrepermisjon

I 2025 var totalt 182 årsverk knyttet til foreldrepermisjon, fordelt på 182 årsverk for kvinner og 21 årsverk for menn. I 2024 viser uttak av foreldrepermisjon noe høyere prosentvis andel for menn.

I 2024 og 2025 er gjennomsnittlig antall uker uttak av alle former for permisjon knyttet til svangerskap eller adopsjon totalt 31,5 uker. For kvinner er gjennomsnittet 36,7 uker mens det for menn er 16,1 uker. I disse tallene ligger også gradert permisjon.

Uttak av foreldrepermisjon knyttet til svangerskap eller adopsjon

Tabellene nedenfor viser antall fraværsdagsverk og fraværspersent knyttet til foreldrepermisjon og adopsjon, totalt og fordelt på kjønn, for årene 2024 og 2025.

Fraværsdagsverk og fraværspersent 2024

Kjønn	Antall fraværsdagsverk	Antall årsverk	Fraværspersent
Kvinne	40 890	178	3,46 %
Mann	5 979	26	1,45 %
Totalt	46 868	204	2,94 %

Fraværsdagsverk og fraværspersent 2025

Kjønn	Antall fraværsdagsverk	Antall årsverk	Fraværspersent
Kvinne	41 768	182	3,48 %
Mann	4 849	21	1,16 %
Totalt	46 617	203	2,88 %

Kjønnsbalanse i SSHF's styre

Ved Sørlandet sykehus HF er det en jevn kjønnsbalanse i styret, med 6 kvinner og 4 menn i 2025. I ledergruppen er kjønnsfordelingen balansert, med 7 kvinner og 6 menn ved avleggelsen av årsregnskapet for 2025.

Likelønnsundersøkelsen 2025

Ved Sørlandet sykehus HF sorteres stillingsgrupper på ulike nivåer. Stillingsgruppe 1 er en overordnet kategorisering av stillinger og stillingsgruppe 2 viser en finere sortering av type stillinger. Innenfor noen av nivåene vil man også finne flere stillingskoder. Lønnsundersøkelsen som her presenteres redegjør for kjønnsbalanse i stillingsgruppe 1 og 2. Stillingsgruppene som er valgt er i tråd med regional HR-indikatorkatalog.

Stillingsgrupper og gjennomsnittslønn ved Sørlandet sykehus HF 2025:

	Antall		Kvinners andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinners andel av menns faste lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
01 - Administrasjon/Ledelse Totalsum	758,8	183,7	80,5 %	689 805	898 745	76,8 %
01a - Toppleder	7,3	7,2	50,3 %	1 674 141	1 536 433	109,0 %
01b - Mellomleder	31,9	16,5	65,9 %	1 179 801	1 398 918	84,3 %
01c - Andre ledere	167,1	54,5	75,4 %	832 845	861 143	96,7 %
01d - Merkantile stillinger	550,3	92,5	85,6 %	586 879	789 652	74,3 %
01e - Tillitsvalgte og verneombud	11,8	14,8	44,2 %	778 369	748 636	104,0 %
02 - Pasientrettede stillinger Totalsum	905,6	405,4	69,1 %	520 138	424 969	122,4 %
02a - Vernepleier	104,7	44,8	70,1 %	602 368	627 853	95,9 %
02c - Logoped	1,0	-	100,0 %	-	-	-
02d - Sosionom	70,8	15,1	82,4 %	656 013	666 493	98,4 %
02e - Pedagog	22,2	3,2	87,5 %	-	-	94,7 %
02f - Miljøarbeider	4,9	19,4	20,2 %	-	-	131,6 %
02g - Audiograf	13,4	3,9	77,4 %	-	-	96,0 %
02h - Fysioterapeut	66,7	13,5	83,2 %	622 682	631 372	98,6 %
02i - Ergoterapeut	37,1	3,4	91,6 %	-	-	113,9 %
02j - Miljøterapeut	96,3	79,8	54,7 %	508 804	514 368	98,9 %
02k - Helsesekretær	145,3	0,1	99,9 %	-	-	-
02l - Andre pasientrettede stillinger	349,3	222,3	61,1 %	315 944	243 232	129,9 %
03 - Leger Totalsum	584,5	471,4	55,4 %	1 025 064	1 095 924	93,5 %
03a - Overleger	311,3	325,2	48,9 %	1 192 157	1 215 509	98,1 %
03b - LIS-leger	212,1	129,0	62,2 %	914 080	913 035	100,1 %
03c - Turnusleger/LIS 1	85,3	32,8	72,3 %	689 188	636 430	108,3 %
03d - Legespesialist	3,0	1,9	61,0 %	-	-	100,3 %
04 - Psykologer Totalsum	222,9	71,7	75,7 %	845 885	881 002	96,0 %
04a - Psykologspesialist	105,9	44,3	70,5 %	994 901	999 490	99,5 %
04b - Psykolog	121,5	29,2	80,6 %	715 856	707 112	101,2 %
05 - Sykepleier Totalsum	2 227,1	371,3	85,7 %	647 890	643 245	100,7 %
05a1 - Anestesisykepleier	87,8	32,3	73,1 %	707 443	720 934	98,1 %
05a2 - Barn/Pediatricsykepleier	41,8	2,0	95,4 %	-	-	80,7 %
05a3 - Intensivsykepleier	185,3	21,0	89,8 %	753 754	766 436	98,3 %
05a4 - Operasjonssykepleier	122,3	11,6	91,3 %	711 268	728 742	97,6 %
05a5 - Kreft/onkologisykepleier	33,3	-	100,0 %	-	-	-
05a6 - Andre spesialisykepleiere	258,1	75,8	77,3 %	692 673	704 655	98,3 %
05b - Sykepleier	1 393,4	235,6	85,5 %	596 665	589 212	101,3 %
05c - Jordmor	129,6	-	100,0 %	-	-	-
06 - Helsefagarbeider/hjelpepleier	258,7	39,0	86,9 %	508 669	434 139	117,2 %
06a - Helsefagarbeider/hjelpepleier	258,7	39,0	86,9 %	508 669	434 139	117,2 %
07 - Diagnostisk personell Totalsum	318,5	57,2	84,8 %	613 331	606 198	101,2 %
07a - Biingeniør	213,4	19,2	91,8 %	625 973	578 929	108,1 %
07b - Laboratoriepersonell	15,3	3,6	81,0 %	-	-	146,3 %
07c - Radiograf	80,3	28,4	73,8 %	602 586	626 129	96,2 %
07d - Stråleterapeut	9,6	6,0	61,5 %	694 530	714 441	97,2 %
08 - Apotekstillinger Totalsum	0,3	0,7	27,3 %	-	-	0,0 %
09 - Drifts-/teknisk personell Total	403,6	269,5	60,0 %	462 794	537 778	86,1 %
09a - Kjøkkenpersonell	85,6	24,3	77,9 %	443 972	452 841	98,0 %
09b - Teknisk personell	20,0	46,8	29,9 %	623 815	620 246	100,6 %
09c - Renholdspersonell	206,7	30,1	87,3 %	439 457	367 263	119,7 %
09d - Forsyningspersonell	11,5	41,0	21,9 %	538 277	547 574	98,3 %
09e - Portører	30,1	37,5	44,5 %	245 969	473 457	52,0 %
09f - Ikt personell	21,4	24,1	47,1 %	735 882	772 656	95,2 %
09g - Annet driftspersonell	36,3	67,3	35,0 %	355 578	484 741	73,4 %
10 - Ambulansepersonell Totalsum	165,9	213,2	43,8 %	563 218	563 180	100,0 %
10a - Ambulansepersonell	165,9	213,2	43,8 %	563 218	563 180	100,0 %
11 - Forskning/utdanning Totalsum	147,3	56,9	72,1 %	631 207	817 668	77,2 %
11a - Forskning	52,5	41,0	56,1 %	861 633	977 324	88,2 %
11b - Studenter	45,2	6,1	88,1 %	551 334	564 858	97,6 %
11c - Læringer	49,6	9,8	83,5 %	519 603	514 725	100,9 %
Totalt alle stillingsgrupper	5 822,4	2 048,3	74,0 %	666 566	734 565	90,7 %

Risiko for diskriminering

Sørlandet sykehus er en virksomhet med en overvekt av kvinnelige ansatte. Dette kan innebærer en potensiell risiko for at ansatte kan bli behandlet ulikt på grunn av kjønn, men det foreligger imidlertid ikke datakilder på foretaksnivå som kan bekrefte eller avkrefte om det skjer systematisk skjevbehandling eller diskriminering basert på kjønn. Det samme gjelder øvrige diskrimineringsgrunnlag som omfattes av likestillings- og diskrimineringsloven.

Vurderingene som presenteres i dette avsnittet bygger på tilgjengelige datakilder per januar 2026. Dette innebærer at informasjonen fra HMS--rapporten for 2025 og ForBedringundersøkelsen- for 2025 er lagt til grunn.

HMS rapport 2025

Ved Sørlandet sykehus HF redegjøres det årlig i HMS-rapporten for risikovurderinger gjennomført i klinikkene på en rekke områder. For denne rapportens tema er særlig vurderinger knyttet til psykologisk trygghet, konflikt, trakassering, vold og trusler, samt inkluderende arbeidsliv relevante. Medarbeider- og pasientsikkerhetsundersøkelsen ForBedring inngår som en sentral kunnskapskilde i utarbeidelsen av HMS årsrapporten.

ForBedring gjennomført i 2025 har det ikke avdekket forhold som indikerer systematisk skjevbehandling eller risiko for diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven ved Sørlandet sykehus HF. Samtidig kan det ikke utelukkes at det forekommer enkelttilfeller av diskriminering som ikke fanges opp gjennom dagens datagrunnlag.

Foretaket vil derfor arbeide videre med å styrke og systematisere kunnskapsgrunnlaget på foretaksnivå for å sikre bedre identifikasjon, oppfølging og forebygging av forhold knyttet til likestilling, inkludering og mangfold

ForBedring 2025

Hvert år gjennomfører vi ForBedring som er en nasjonal undersøkelse som omfatter både arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur. SSHF har etablert en tverrfaglig arbeidsgruppe bestående av representanter fra HR, kvalitet og pasientsikkerhet, bedriftshelsetjenesten (BHT) og vernetjenesten i tilknytning til undersøkelsen. Arbeidsgruppen har ansvar for å forberede SSHF på gjennomføringen av undersøkelsen, sikre en forsvarlig gjennomføring, samt gi råd og veiledning til klinikkene i etterkant.

Oppfølgingen av undersøkelsen gjennomføres på lavest mulig organisatorisk nivå. En gjennomgang av resultatene for hver enkelt enhet viser at det forekommer variasjoner i skårer og tematiske utslag. Dersom en enhet får negative resultater innen temaene trakassering eller diskriminering, skal dette undersøkes nærmere og følges opp lokalt. Oppfølgingen skal sikre ivaretagelse av berørte ansatte og iverksetting av nødvendige tiltak i tråd med virksomhetens gjeldende retningslinjer og rutiner.

For identifiserte risikoområder på enhetsnivå utarbeides det handlingsplaner som grunnlag for målrettet forbedringsarbeid.

Undersøkelsen består av 44 spørsmål, hvorav tre er lokale spørsmål utviklet for SSHF. SSHF's tilleggsthema omhandler vold og trusler samt seksuell trakassering. I 2024 ble spørsmålene i undersøkelsen evaluert, noe som medfører et økt fokus på vold og trusler fra og med 2025.

Undersøkelsen ble i 2025 distribuert i februar og oppnådde en svarprosent på 80 prosent. Dette tilsvarer resultatet fra 2024, og anses som tilfredsstillende. Resultatene fra undersøkelsen benyttes både i lokalt forbedringsarbeid og som styringsinformasjon på foretaksnivå.

Andre kilder til informasjon

SSHF er en sertifisert likestilling og mangfolds bedrift siden 2018. SSHF jobber bevisst og målrettet for å være en inkluderende arbeidsgiver der alle medarbeidere uavhengig av kjønn, kultur, legning og religion skal oppleve seg velkommen og verdsatt. Det ble i 2024 vedtatt at det skulle opprettes et likestillings og mangfolds utvalg i SSHF i 2025. Dette blir videre omtalt i rapporten del 2.

SSHF har en stor eiendomsportefølje spredt i Agder, med hovedlokasjoner i Kristiansand, Arendal og Flekkefjord. SSHF leier og eier til sammen ca. 284 000 kvadratmeter. Sørlandet sykehus har virksomhet på 152 adresser og det er et visst omfang av eldre bygningsmasse med uhensiktsmessig utforming for moderne sykehusdrift og hvor universell utforming ikke ivaretas. Det arbeides lokalt med kompenserende tiltak, men det kan ikke utelukkes at bygningsmessige forhold kan være til hinder for medarbeidere med funksjonsnedsettelse.

Samlet vurdering av risiko

SSHF vurderer risikoen for avvik og utfordringer innen likestilling, inkludering og mangfold som lav. Foretaket har en kjønnsbalanse preget av høy kvinneandel, noe som kan innebære risiko for ubevisste skjevheter i rekruttering, lønnsutvikling og karriereveier. Tilgjengelige datakilder viser imidlertid ikke indikasjoner på systematisk diskriminering, men datagrunnlaget har enkelte begrensninger som kan påvirke presisjonen i rapporteringen.

På områder som arbeidsmiljø, tilhørighet og opplevelser av trakassering og diskriminering, viser lokale resultater fra ForBedring at det er variasjoner mellom enheter. Dette innebærer en risiko for at utfordringer kan forbli uadressert dersom oppfølging ikke gjennomføres konsekvent på enhetsnivå.

Del 2- Likestilling, inkludering og mangfold

Del 2 av rapporten redegjør for hvordan Sørlandet sykehus HF arbeider systematisk og målrettet for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, og for å hindre diskriminering i tråd med kravene i **likestillings- og diskrimineringsloven (ldl)**. Som offentlig virksomhet er SSHF underlagt både aktivitetsplikten og redegjørelsesplikten etter § 26, som pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og forhindre diskriminering på arbeidsplassen

Vårt arbeid for likestilling, inkludering og mangfold

Denne delen av rapporten belyser det faktiske arbeidet Sørlandet sykehus HF utfører for å oppfylle aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven. Foretaket arbeider systematisk for å fremme likestilling, inkludering og mangfold gjennom etablerte styringssystemer, strategier og handlingsplaner. Arbeidet er integrert i våre retningslinjer for rekruttering, organisering og tilrettelegging, samt i lederopplæring, kompetanseutvikling og øvrige utviklingsinitiativ.

Hvordan SSHF fremmer likestilling, inkludering og mangfold

Sørlandet sykehus HF arbeider systematisk for å sikre et inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø der alle ansatte opplever likeverd, respekt og reelle muligheter. Arbeidet er forankret i foretakets verdigrunnlag, strategier og handlingsplaner, og følger kravene i likestillings- og diskrimineringsloven. Foretakets innsats på området bygger på flere gjensidig forsterkende elementer knyttet til;

Forankring i styringssystem og ledelse

Likestilling, inkludering og mangfold er integrert i SSHFs styringsdokumenter, lederforventninger og overordnede policyer. Dette innebærer at prinsippene for likebehandling følges opp i strategiarbeid, rekrutteringsprosesser, organisasjonsutvikling og arbeidsmiljøarbeid. Ledelsen har et tydelig ansvar for å sikre at krav i lov- og regelverk etterleves, og at foretaket arbeider målrettet og systematisk med forbedring.

Holdningsarbeid

SSHF arbeider kontinuerlig for å styrke en inkluderende kultur som preges av respekt, anerkjennelse og åpenhet. Dette inkluderer arbeid mot trakassering, diskriminering og uønskede hendelser, samt bevisstgjøring knyttet til fordommer og ubevisste bias. Det legges vekt på å fremme en organisasjonskultur der ulikhet ses som en ressurs, og der alle behandles med verdighet.

Kompetansebygging

Kompetanseheving er en sentral del av foretakets arbeid for likestilling og inkludering. Dette inkluderer målrettet lederopplæring, faglige kurs, opplæring i lovverk og et bredere fokus på mangfoldskompetanse. Kompetansebyggingen skal gjøre ledere og ansatte bedre i stand til å identifisere og håndtere risiko for diskriminering, sikre likebehandling og skape trygge, inkluderende arbeidsmiljøer.

Gode rollemodeller

Rollemodeller på alle nivåer i organisasjonen fungerer som viktige kulturbærere. SSHF arbeider for å synliggjøre og støtte ledere og medarbeidere som bidrar til et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø. Gjennom god ledelse og tydelig praksis settes standarden for hvordan foretakets verdier skal etterleves i hverdagen.

Praktisering av verdigrunnlaget

Foretakets verdigrunnlag – Respekt, Faglig dyktighet, Tilgjengelighet og Engasjement – er grunnleggende i arbeid med likestilling og inkludering. Verdigrunnlaget skal gjenspeiles i hvordan SSHF møter pasienter, pårørende og ansatte, og fungerer som en rettesnor i dialog, samarbeid og organisasjonskultur. Verdiene bidrar til å skape et arbeidsmiljø som bygger opp under like muligheter for alle ansatte uavhengig av bakgrunn.

Lenker:

- [!\[\]\(58ed99da7c33fbb7c2ccd9af1db2dae7_img.jpg\) Verdigrunnlaget Sørlandet sykehus HF](#)
- [!\[\]\(86cc29bc32749533c5368a008ec99d18_img.jpg\) Policy og handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold](#)
- [!\[\]\(149194b842a9c7acda80416d5f9ad7b6_img.jpg\) HMS – Administrerende direktørs erklæring om arbeidsmiljø](#)
- [!\[\]\(78a6e0aef6ae741f59eea882234fc43e_img.jpg\) Ledelse i SSHF](#)

Likestilt arbeidsliv

Vi har siden 2018 deltatt i sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv og vi ble for andre gang resertifisert i august 2025.

Likestilt arbeidsliv ble etablert i 2018 som et arbeidsgiverrettet verktøy for å styrke sosial bærekraft i arbeidslivet. Ordningen eies av Agder fylkeskommune og har som visjon et norsk arbeidsliv preget av likeverdig behandling, like rettigheter og like muligheter for alle. Dette gjelder uavhengig av blant annet kjønn, religion, livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, graviditet, foreldrepermisjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Formålet med ordningen er å støtte virksomheter i å arbeide systematisk og målrettet med mangfold, likestilling og inkludering, og samtidig bidra til at arbeidsgivere etterlever kravene i likestillings- og diskrimineringsloven. Sertifiseringen er knyttet til arbeidsgivers plikter overfor ansatte og omfatter ikke den separate plikten som offentlige myndigheter har til å sikre likeverdige offentlige tjenester.

Sertifiseringen i Likestilt arbeidsliv vurderer virksomhetens arbeid innen sju områder: *forankring, arbeidsmiljø, rekruttering, tilrettelegging, heltidskultur, livsfase og likelønn*. Disse områdene utgjør rammen for SSHFs systematiske arbeid med å fremme likestilling, inkludering og mangfold. Gjennom tydelig ledelsesforankring, et inkluderende arbeidsmiljø, rettfærdige rekrutteringsprosesser, god tilrettelegging, satsing på heltidskultur, livsfaseorienterte tiltak og arbeid for likelønn sikrer SSHF likeverdige muligheter for alle ansatte og etterlever kravene i likestillings- og diskrimineringsloven.

Forpliktelser i sertifiseringsordningen legger føring for vårt arbeid med likestilling, inkludering og mangfold

For Sørlandet sykehus HF innebærer sertifiseringen en forpliktelse til et mer strukturert, målrettet og dokumentert arbeid med likestilling, inkludering og mangfold. Sertifiseringen gir foretaket en tydelig retning og styrker forankringen i lederlinjen, samtidig som den skaper en klarere kobling mellom daglig praksis og de overordnede målene våre.

Sertifiseringen innebærer også at en ekstern aktør vurderer arbeidet vårt. Dette gir oss både støtte, veiledning og nødvendig korrigerende for å sikre kontinuerlig forbedring. Sitatet under er hentet fra resultater fra resertifiseringen i 2025:

Sørlandet Sykehus 2025

Innstilling fra sertifisør: Frøydís Sund, Likestillingssenteret

Sørlandet sykehus helseforetak resertifiseres. Dette innebærer at kriteriene for Likestilt arbeidsliv er oppfylt. Vurderingen er basert på: forankring, inkluderende arbeidsmiljø, rekruttering, tilrettelegging, heltidskultur, livsfase og likelønn. Virksomheten har presentert en godkjent handlingsplan med tiltak til forbedring fram til neste resertifisering.

Arbeid med likestilling, inkludering og mangfold fram mot resertifisering i 2028

Sørlandet sykehus HF vil i perioden fram mot neste resertifisering i Likestilt arbeidsliv i 2028 videreutvikle og styrke arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. Foretaket har identifisert flere prioriterte innsatsområder for å sikre en helhetlig og bærekraftig utvikling av LIM-arbeidet.

Det vil arbeides systematisk for å sikre en tydelig og robust forankring av likestillings- og inkluderingsarbeidet i lederlinjen og i foretakets styringssystemer. Dette inkluderer også en målrettet innsats for å sikre bedre forankring og etterlevelse i hele organisasjonen. Kunnskap om sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv og om foretakets eget LIM-arbeid skal styrkes i alle ledd i organisasjonen, blant annet gjennom kompetansehevende tiltak og tilgjengeliggjøring av relevant informasjon.

Som et ledd i å styrke koordineringen av arbeidet ble det etablert et nytt LIM-utvalg høsten 2025 med bred representasjon. Utvalget skal ferdigstille arbeidet med å utvikle en ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold som ble iverksatt i 2025 og skal ferdigstilles våren 2026.

Videre vil foretaket ha økt oppmerksomhet på inkluderende språkbruk og normbevissthet som en del av dette arbeidet.

Videreføre samarbeidet med NAV om rekruttering gjennom samarbeidsavtalen og gjennomføre jevnlig møter.

Foretaket vil videreføre og forsterke arbeidet for å forebygge seksuell trakassering og diskriminering, i tråd med gjeldende rutiner og føringer. Det vil også være et særskilt fokus på å sikre inkluderende og rettferdige rekrutteringsprosesser.

Videreføring av foretakets arbeid med heltidskultur, likelønn og livsfasepolitikk vil være sentralt i å sikre et arbeidsliv der ansatte har like muligheter, uavhengig av bakgrunn eller livssituasjon. Disse innsatsområdene vil samlet bidra til å styrke SSHFs arbeid med likestilling, inkludering og mangfold og sikre en positiv utvikling fram mot resertifisering i 2028.