

Rapport om likestillings- og diskrimineringsarbeidet ved CatoSenteret (CS) i 2025

Arbeid mot diskriminering og for likestilling og integrering er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 4 § 26. Loven pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt for likestilling, ikke bare unngå diskriminering.

Alle arbeidsgivere er pålagt en aktivitetsplikt som innebærer å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det skal rapporteres årlig på hva som er gjort i forhold til dette arbeidet.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i CS sine ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Vi har både interne og eksterne varslingsrutiner og -systemer som skal fange opp og bidra til å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Ansattdata

Per 31.12.2025 er det 100 ansatte i CS.

Alle stillinger som lyses ut er i hovedsak faste, dersom det ikke er et tidsbegrenset aspekt i henhold til AML 14-9. Da vil stillingene lyses ut som engasjement med lik varighet som prosjektet. Vi har også engasjementstillinger for ekstravakter. Alle våre ekstravakter har tilkallingsavtale med CS for minimum 3 måneder.

Fordelingen på de forskjellige kategoriene er:

- Fast 68 %
- Midlertidig stilling, vikariat og tilkallingsvikarer er 32 %. Antall personer fordeles på 4 i vikariater, 19 midlertidig ansatte og 9 tilkallingsvikarer.

Andelen ansatte med engasjementer er litt lavere enn i 2024 (37,5%), men fortsatt høyt. Dette skyldes at det også i 2025 ble valgt å rekruttere til midlertidige stillinger i påvente av nye avtaler om spesialisert rehabilitering. Anbudsprosessen ble betydelig lengre enn forventet.

Kjønnsfordeling pr. 31. desember 2025

Av våre 100 stillinger i CS, hvorav 5 av disse er på ledernivå, er kjønnsfordeling for ansatte og ledere følgende:

Kjønnsfordeling	Kvinner	Menn
Ansatte	85 %	12 %
Ledere	80 %	20 %

Faste ansatte: 57 kvinner, 11 menn

Engasjement/vikar/ tilkallingsvikarer: 28 kvinner, 4 menn

Aldersfordeling

Gjennomsnittsalderen i CS er per 31/12-2025: 50 år

Gjennomsnittsalder ledere i CS per 31/12-2025: 49 år

Lønnsforhold

For å forhindre skjevfordeling av lønn basert på kjønn, gjøres det en grundig analyse sammen med tillitsvalgte av lønnsnivå og utvikling knyttet til kjønn i forkant av de årlige lønnsforhandlingene. Dette ble gjort i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger høsten 2024 og løpende ved nyrekruttering. Lokale lønnsforhandlinger i 2025 ble forhandlet frem sentralt og gjaldt kun ansatte organisert i Akademikerne. Øvrige ansatte fikk lønnsjustering etter sentrale forhandlinger.

Grunnlaget presenteres for tillitsvalgte i CS og vi leter etter mulige uønskede skjevheter, slik at dette kan hensyntas under forhandlingene. Selv med en grundig analyse, og en rekke spørsmål knyttet til mulige årsaker til endring, var det i 2025 ikke grunnlag for å prioritere enkelte grupper høyere enn andre verken med tanke på alder, kjønn eller stillingsgruppe.

Gjennomsnittslønn

- Gjennomsnittslønn menn – kr 575 414
- Gjennomsnittslønn kvinner - kr 646 524
- Kvinner lønn som andel av menns lønn 112,4 %

Lønnsnivået på CatoSenteret følger forhandlet tariff fra arbeidsgiverorganisasjonen Virke.

Kvinnenes lønn som andel av menns lønn justert for stillingsgruppe:

- Psykologer: 88 %
- Fysioterapeuter og ergoterapeuter: 92 %
- Idrettspedagoger: 87 %
- Sykepleiere: 104 %
- Miljøterapeuter/hjelpepleiere: 109 %

Ulikhetene er knyttet til kompetansenivå og ansenitet.

Foreldrepermisjon

I 2025 har ingen ansatte hatt foreldrepermisjon.

Ufrivillig deltid

På CS har vi lite uønsket deltid, gjennomsnittlig stillingsprosent er 84,10 %. Dette er en økning på 7 prosentpoeng fra 2024. Endringen skyldes i hovedsak at det er færre ansatte i 2025 mot 2024. Det er 18 ansatte som ikke har heltidsstilling. Seks av disse er nattevakter som av helsemessige hensyn ikke bør være heltidsstillinger. De fleste andre ansatte med redusert stilling har valgt dette selv av ulike

årsaker som delvis ufør, annet arbeid eller ønske om redusert stilling. Noen stillinger på CatoSenteret med krav om en spesifikk fagkompetanse er reduserte stillinger da behovet ikke er større, ref. avtaler med Helse Sør Øst/ Helse Midt

Ufrivillig deltid er kartlagt. Pr. 31.12.25 er det to ansatte som er registrert som ufrivillig deltid og ønsker større stilling. Pr. nå har ikke virksomheten behov for økte stillinger for disse faggruppene.

Diskriminering

CatoSenteret har retningslinjer for forebygging og håndtering av personkonflikter, mobbing og trakassering, samt varslingsrutiner. Rutinene ligger i kvalitetssystemet og er tilgjengelig for alle ansatte på intranett. Alle nyansatte får informasjon om rutinene. CS som arbeidsgiver har tett dialog med vernetjenesten og tillitsvalgte om disse temaene.

CS skal ha et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø, hvor alle medarbeidere behandles med respekt og verdighet. Uansett alder og bakgrunn.

Senior

CS har en seniorpolitikk som legger til rette for individuell tilpasning av arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon for øvrig, og som kombinerer senterets kompetanse- og ressursbehov med den enkeltes forutsetninger, livsfase og livssituasjon. Disse tiltakene gjelder fra 58 år og oppover. Ansatte over 60 år har rett på seniordager. Ansatte kan be om fritak for nattevakter etter fylte 55 år. Utfyllende liste over tiltakene er lett tilgjengelig på vårt intranett. Fleksibilitet og tilpassede arbeidsvilkår for medarbeidere som nærmer seg pensjonsalderen skal bidra til at de som ønsker det, kan fortsette sin yrkesaktive karriere i hel eller deltidsstilling i stedet for tidligpensjonering (AFP).

Tiltakspakken er flerdelt og inneholder bevisstgjøringstiltak, forebyggende tiltak og insitamentsordninger. I spesielle tilfeller kan det søkes om/avtales økonomisk kompensasjon i kombinasjon med tidligpensjonering (AFP). Ansvar for utøvelsen av personalpolitikken ligger hos avdelingslederne.

Mange ansatte ved CS har særaldersgrense på 65 år. Dette gjelder fysioterapeuter, sykepleiere, hjelpepleiere og miljøarbeider.

Aldersgrensen i CS er 72 år.

Mangfold

For å sikre mangfold blant CS' ansatte, oppfordrer vi i annonsetekstene alle kvalifiserte kandidater til å søke våre ledige stillinger, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne og etnisk bakgrunn. CS tilstreber å ivareta mangfoldet ved utvelgelse av kandidater til intervjuer.

Tiltak for 2026

Det er et ønske om mer mangfold i organisasjonen. CatoSenteret skal legge til rette for deltakelse fra ulike tiltak (språktrening, praksistrening m.m.) for å ivareta vårt ansvar som en bærekraftig organisasjon.